

PROSIDING

RAKORNAS LITBANG

Padang, 28 Mei 2015

PERAN KELITBANGAN DAERAH DALAM PENGEMBANGAN KOMPETENSI SOSIAL KULTURAL BAGI PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)



**LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
PUSAT KAJIAN DAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN APARATUR IV**



Prosiding Rakor

PERAN KELITBANGAN DAERAH DALAM PENGEMBANGAN KOMPETENSI SOSIAL KULTURAL BAGI PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)

Tim Penyusun

Ilham Khalid, Edy Saputra, Nurul Hidayah
Rati Sumanti, Hilma Yuniasti, Yasniva

Tim Pelaksana

Nurul Hidayah, Edy Saputra, Rati Sumanti
Hilma Yuniasti, Ilham Khalid, Yasniva

Layout

Dody Reza Pahlevi

Hak Penerbit Pada :

Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur IV

Jl. Dr. Mr. T. Muhammad Hasan, Darul Imarah, Aceh Besar

Telp.(0651) 8010900, Fax. (0651) 7552568

Website : www.lan.go.id

**PERAN KELITBANGAN DAERAH DALAM PENGEMBANGAN
KOMPETENSI SOSIAL KULTURAL BAGI PEGAWAI
APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)**

14,8 x 21 cm; IV + 29 hal
ISBN 978-602-72014-1-5

Tim Penyusun

Ilham Khalid, Edy Saputra, Nurul Hidayah,
Rati Sumanti, Hilma Yuniasti, Yasniva

Tim Pelaksana

Nurul Hidayah, Edy Saputra, Rati Sumanti,
Hilma Yuniasti, Ilham Khalid, Yasniva,

Layout

Dody Reza Pahlevi

Hak Penerbit Pada :

Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur IV
Jl. Dr. Mr. T. Muhammad Hasan, Darul Imarah, Aceh Besar
Telp.(0651) 8010900, Fax. (0651) 7552568
Website : www.lan.go.id

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kami panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan karuniaNya Rapat Koordinasi Nasional Litbang dengan tema “Peran Kelitbangan Daerah dalam Pengembangan Kompetensi Sosial Kultural bagi Pegawai ASN” dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan yang direncanakan. PKP2A IV LAN sebagai institusi yang memiliki peran dan tanggung jawab dalam pengembangan kapasitas aparatur, mencoba untuk terus memperluas jejaring bersama mitra Kelitbangan lainnya se-Sumatera. Hal ini pula yang melatarbelakangi pelaksanaan Rakornas Litbang 2015 di Padang Sumatera Barat, di mana tema tersebut ditujukan untuk memetakan peran kelitbangan dalam pengembangan kompetensi sosial kultural; memetakan karakteristik, potensi bentuk dan kebutuhan pelaksanaan kompetensi sosial kultural; serta membangun dan menjaga jejaring kelitbangan manajemen ASN.

Sebagai kompetensi baru yang dituntut dari pegawai ASN sejak disahkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, maka dibutuhkan pemetaan dan analisis terhadap karakteristik, potensi-potensi yang dimiliki, dan strategi serta bentuk kegiatan yang mendukung pengembangan kompetensi sosial kultural. Oleh karena itu sudah selayaknya kelitbangan memberi peranan besar dalam menganalisis kebutuhan dan strategi pelaksanaan kompetensi sosial kultural PNS yang dibutuhkan instansi di daerah. Hal ini merupakan langkah awal sebagai upaya untuk mewujudkan PNS yang adaptif dalam menjalankan perannya selaku pelayan publik di tengah masyarakat Indonesia yang plural.

Kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak atas segala bentuk dukungan sehingga kegiatan Rakornas ini dapat berjalan dengan baik. Seraya berharap agar hasil yang diperoleh dapat dijadikan rekomendasi bagi pemerintah dalam mengambil keputusan. Kami juga mengharapkan kritik dan saran guna perbaikan kegiatan sejenis pada masa yang akan datang. Semoga prosiding ini bermanfaat bagi kita semua.

Aceh Besar, Juli 2015
Kepala PKP2A IV LAN,

Ir. Faizal Adriansyah, M.Si

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	iii
Daftar Isi	iv
Daftar lampiran	iv
Bab I Pendahuluan	
A. Latar Belakang	1
- Tujuan Rakor	2
- Hasil yang Diharapkan	2
- Target Peserta dan Penerima Manfaat	3
- Narasumber	3
- Jadwal, Lokus, Tahapan dan Strategi Pencapaian	3
B. Sambutan Kepala PKP2A IV	4
C. Arahan Deputy Bidang Kajian Kebijakan	5
Bab II Pembahasan Materi	
A. Pengembangan Jejaring dan Sinergis Kelitbangan Bidang Administrasi Negara Oleh : Sri Hadiati WK., SH, MBA (Deputi Bidang Kajian Kebijakan LAN RI)	6
B. Perencanaan Pembangunan Daerah Berperspektif Sosial Kultural Oleh : Dra. Siti Latifah, M.Si (Kabid Litbang BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat)	10
C. Penguatan Jejaring Kelitbangan Dalam Pengembangan Nilai-nilai Sosial Kultural Oleh : Ir. Faizal Adriansyah, M.Si (Kepala PKP2A IV LAN.).....	13
D. Identifikasi Isu-Isu Peran Kelitbangan	19
Kelompok I	19
Kelompok II	19
Kelompok III	20
Bab III Kesimpulan, Saran dan Rekomendasi	
A. Kesimpulan	21
B. Saran	22
C. Rekomendasi	23
DAFTAR LAMPIRAN	
Lampiran 1 SK Tim dan Jadwal Rakornas Litbang	24
Lampiran 2 Foto-foto Kegiatan	26

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu pertimbangan ditetapkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dikarenakan pelaksanaan manajemen ASN yang belum berdasarkan pada perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh jabatan dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan sejalan dengan tatakelola pemerintahan yang baik.

Langkah awalnya adalah menjadikan/mewujudkan ASN sebagai sebuah profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya. Dengan pendekatan ASN sebagai sebuah profesi, maka diharapkan dapat memotivasi ASN untuk memberikan kinerja terbaiknya secara sungguh-sungguh dan terukur.

Berdasarkan Pasal 69 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, pengembangan karir PNS dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan Instansi Pemerintah serta dilakukan dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas. Untuk kompetensi yang dibutuhkan adalah meliputi (a). kompetensi teknis yang diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis, (b). kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan, dan (c). kompetensi sosial kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.

Setiap PNS memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi sebagaimana tersebut diatas. Hal ini diperkuat oleh pernyataan Menpan RB yang menyebutkan bahwa mengembangkan kompetensi pegawai menjadi suatu kegiatan yang perlu dan khusus untuk tercapainya reformasi di tubuh aparatur (Azwar Abubakar. 2014). Strategi pengembangan kompetensi tersebut antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, dan penataran. Untuk pengembangan kompetensi tersebut, PNS juga diberikan kesempatan untuk melakukan praktik kerja di instansi lain di pusat dan daerah maupun instansi swasta dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun dan

pelaksanaannya dikoordinasikan oleh LAN dan BKN. Oleh karena itu setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun rencana pengembangan kompetensi tahunan yang tertuang dalam rencana kerja anggaran tahunan instansi masing-masing.

Diatas telah disebutkan bahwa salah satu kompetensi PNS yang dibutuhkan adalah kompetensi sosial kultural. Sebagai sebuah aspek kompetensi yang baru ada sejak UU ASN keluar, maka dibutuhkan pemetaan dan analisis terhadap karakteristik, potensi-potensi yang dapat dimiliki, strategi serta bentuk kegiatan yang mendukung pelaksanaan kompetensi sosial kultural. Seperti sistem integritas dan manajemen diri, keteladanan dan kepeloporan, membangun budaya organisasi, membangun karakter, kepribadian dan nasionalisme pelayan publik.

Dalam konteks diatas, diperlukan keterlibatan dan peran Kelitbangan dalam menganalisis kebutuhan dan strategi pelaksanaan kompetensi sosial kultural PNS yang dibutuhkan instansi di daerah. Dalam mendukung upaya tersebut, Lembaga Administrasi Negara (LAN) memiliki salah satu fungsi terkait dengan pengkajian kebijakan dan Manajemen ASN (pasal 43 UU ASN). Disamping LAN juga memiliki tugas meneliti, mengkaji, dan melakukan inovasi Manajemen ASN sesuai dengan kebutuhan kebijakan. Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut, LAN membutuhkan kerjasama dengan seluruh mitra kerja baik di pusat maupun di daerah sebagaimana Pasal 70 ayat 1 menyatakan bahwa setiap Pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi.

Dalam kaitannya dengan pengembangan kompetensi sosial kultural ayat 4 menyebutkan bahwa dalam mengembangkan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun rencana pengembangan kompetensi tahunan yang tertuang dalam rencana kerja anggaran tahunan instansi masing-masing. Untuk mewujudkan hal tersebut, Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur IV (PKP2A IV) menyelenggarakan Rakornas Kelitbangan dengan tema "*peran kelitbangan daerah dalam pengembangan kompetensi sosial kultural bagi pegawai ASN*". Dalam Rakor ini, selain membahas peran kelitbangan di daerah, tentunya terdapat instansi lain yang terlibat langsung dalam pengembangan kompetensi yaitu badan kepegawaian di daerah. Oleh karena itu, Rakor yang akan diselenggarakan juga melibatkan dan membahas strategis dan sinergisasi kelitbangan dengan kepegawaian dalam pengembangan manajemen Kompetensi ASN.

Tujuan Rakor:

1. Memetakan Peran Kelitbangan dalam pengembangan Kompetensi sosial kultural;
2. Memetakan karekteristik, potensi, bentuk, dan kebutuhan pelaksanaan kompetensi sosial kultural;
3. Membangun dan menjaga jejaring kelitbangan manajemen ASN.

Hasil Yang Diharapkan

1. Terpetakan peran kelitbangan dalam pengembangan kompetensi sosial kultural.
2. Terpetakan karekteristik, potensi, bentuk, dan kebutuhan pelaksanaan kompetensi sosial kultural.
3. Menjaga kesinambungan program jejaring kelitbangan manajemen ASN.

Target Peserta dan Penerima Manfaat

Peserta berjumlah 30 orang, yang meliputi:

1. Kedeputusan Bidang Kajian Kebijakan LAN RI.
2. Kedeputusan Bidang Pengembangan Inovasi Administrasi Negara LAN RI.
3. Kedeputusan Bidang Diklat LAN RI.
4. Kepala PKP2A I, II, dan III.
5. Ka.Bappeda/Balitbangda Se-Sumatera.
6. Ka.Balitbangda dan Kepala BKD Sumatera Barat

Narasumber:

1. Sri Hadiati W.K, SH, MBA (Deputi Bidang Kajian Kebijakan LAN RI).
2. Ir. Faizal Adriansyah, M.Si (Kapus PKP2A IV LAN).
3. Ka.Bappeda Sumatera Barat.

Jadwal, Lokus, Tahapan dan Strategi Pencapaian

Rakor dilaksanakan pada 28 Mei 2015 di Kantor Bappeda Provinsi Sumatera Barat. Untuk Tahapan-tahapannya dan strateginya sebagai berikut:

1. Penyusunan, penyempurnan ToR dan Metode Rakor.
2. Penjajakan Kemitraan dengan Bappeda SUMBAR (Konsolidasi).
3. Rapat Kepanitian.
4. Pengundangan Narasumber dan peserta rakor.
5. Penyelenggaraan Rakor.
6. Pelaporan Rakor.

B. Sambutan Kepala PKP2A IV

Bahwa pelaksanaan rakornas kelitbang merupakan kegiatan yang rutin dilaksanakan setiap tahunnya oleh PKP2A IV LAN dengan melibatkan seluruh balitbangda se-Sumatera dalam upaya memetakan berbagai isu strategis yang dapat dijadikan rekomendasi sebagai masukan dalam berbagai pertimbangan kebijakan pada konteks Reformasi Birokrasi. Namun ada nuansa yang berbeda pada pertemuan Rakor kali ini, dimana untuk pertama kali kami menyelenggarakannya di luar Aceh sebagai domisili PKP2 A IV LAN yang sesungguhnya memiliki wilayah kerja se-Sumatera. Hal ini kami lakukan sebagai bentuk komitmen dari jejaring yang telah terbangun pada tahun sebelumnya. Untuk itu kami mengucapkan terimakasih kepada Pemda Sumatera Barat dalam hal ini Bappeda yang telah berkenan memfasilitasi kegiatan ini. Sebagai langkah awal, dukungan ini amat penting bagi kami, mengingat keterbatasan anggaran pelaksanaan Rakor, dimana dalam pendanaannya kami telah menggunakan prinsip efisiensi sebagaimana kebijakan PermenPAN dan RB dalam rangka peningkatan efisiensi dan efektifitas kerja aparatur.

Rakor yang bertema peran Kelitbang Daerah Dalam Pengembangan Kompetensi Sosial Kultural bagi Pegawai ASN” memiliki tujuan memetakan peran kelitbang dalam pengembangan kompetensi sosial kultural, memetakan karakteristik, potensi bentuk dan kebutuhan pelaksanaan kompetensi sosial kultural serta membangun dan menjaga jejaring kelitbang manajemen ASN. Sehingga hasil yang diharapkan nantinya terpetakannya ketiga isu dalam tujuan dimaksud sebagai kontribusi forum dalam pengembangan kompetensi sosial kultural.

Rakor yang berlangsung selama satu hari ini diikuti oleh 30 orang peserta baik dari kedepuyan kajian kebijakan, kedepuyan diklat, seluruh PKP LAN dan Bappeda/Balitbang se-Sumatera serta BKD Sumatera Barat. Hanya dikarenakan terkendala oleh berbenturan dengan kegiatan lain sehingga beberapa peserta mohon maaf untuk tidak dapat memenuhi undangan kita.

Semoga Rakor ini memberikan hasil optimal dalam mewujudkan komitmen membangun mekanisme jejaring yang saling melengkapi dalam mengantarkan agenda Reformasi Birokrasi yang kita cita-citakan.

Kepala PKP2A IV LAN
Ir. Faizal Adriansyah, M.Si

C. Arahan Deputy Bidang Kajian Kebijakan

Apresiasi penuh untuk bidang Kajian Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara PKP2A IV LAN yang mengadakan kegiatan ini, rakor kelitbangan ini sangat penting dimana hasil yang diperoleh dapat dijadikan masukan pada pemerintah dalam membuat kebijakan.

Forum-forum seperti ini harus ditumbuhkan, namun dibutuhkan komitmen kita bersama, kerjasama, koordinasi dan sinergitas untuk bisa menjawab tantangan yang akan dihadapi.

Kelitbangan memiliki peranan penting sebagai pemberi rekomendasi dalam kebijakan pemerintah, untuk itu forum seperti ini harus dilakukan secara terstruktur dan baik sehingga dapat memberi rekomendasi yang tepat pada pemerintah dalam mengambil sebuah kebijakan.

Kita di bidang penelitian haruslah bangga menjadi seorang peneliti, dimana rasa kebanggaan itu akan membuat kita terus produktif dan ini dapat menstimulasi generasi-generasi muda untuk mengembangkan potensi diri mereka.

Sekarang juga telah ada fungsional analis kebijakan yang akan memberikan warna baru pada dunia kelitbangan sehingga bisa berkolaborasi dengan fungsional peneliti untuk terus produktif melakukan kajian-kajian yang berdampak positif pada perkembangan daerah masing-masing.

Untuk itu kedepannya forum kelitbangan ini bisa mensinkronisasikan agenda-agenda penelitian antar ke anggotanya guna tidak terjadi kajian-kajian yang sama tiap tahunnya, dan memanfaatkan forum ini untuk media publikasi hasil kajian masing-masing.

Deputi Bidang Kajian Kebijakan LAN RI
Sri Hadiati WK, SH, MBA

BAB II
PEMBAHASAN MATERI

A. Pengembangan Jejaring dan Sinergis Kelitbangan Bidang Administrasi Negara

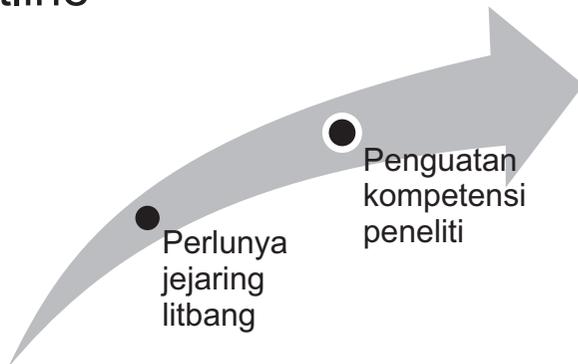
Oleh : Sri Hadiati WK., SH, MBA (Deputi Bidang Kajian Kebijakan LANRI)

**Pengembangan jejaring dan
sinergi kelitbangan bidang
administrasi negara**

Sri Hadiati WK

Rakor Kajian se Sumatra
Padang, 28 Juni 2015

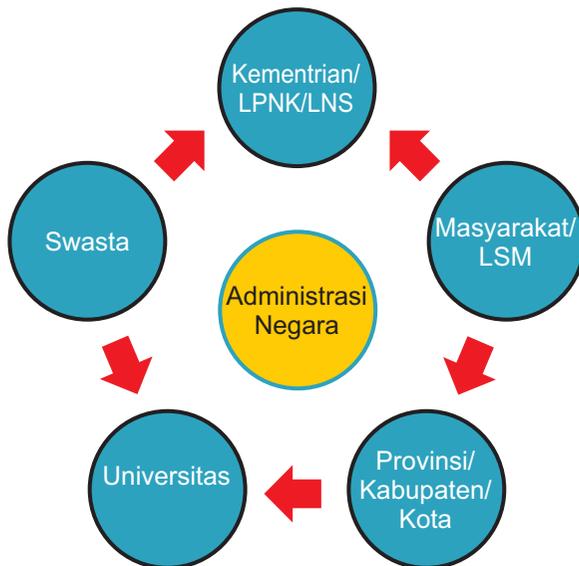
outline



Kondisi kajian/litbang saat ini (1)

- a. Perbandingan litbang beberapa negara
- b. Lembaga Pelaku kajian/penelitian
- c. SDM peneliti:
 - Peneliti sering duduk dikursi gading, lupa bahwa stakeholders sering tidak terbiasa dengan bahasa kajian, should be simple and inspiring
 - Ego peneliti, sering memberikan surprise di akhir
- d. Struktur anggaran yang kurang mendukung kajian/litbang

b. Pelaku kajian/penelitian



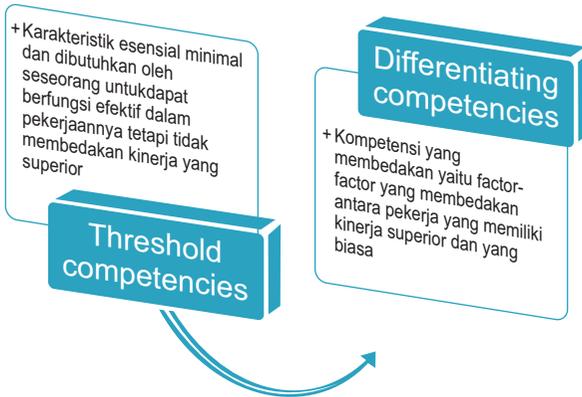
Mengapa butuh jejaring dan sinergi? (1)

- ▶ Perbandingan litbang beberapa negara
 1. Mempunyai karakteristik yang berada dengan negara lain karena Indonesia mempunyai societal culture, political culture, dan administrative culture yang berbeda dengan negara lain (Guy Peters, 2011).
 2. Dengan tetap mengikuti perkembangan global, perlu terus dibangun dan dikembangkan dengan berbahan pengetahuan dan pengalaman “asli” Indonesia.

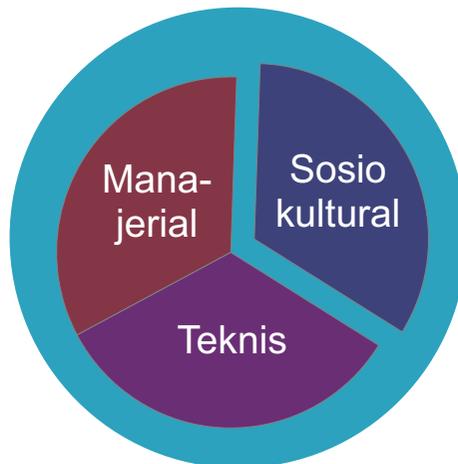
Mengapa butuh jejaring dan sinergi? (2)

3. Pembangunan dan pengembangannya membutuhkan kontribusi seluruh pihak (pusat-daerah, pemerintah-swasta-masyarakat, praktisi-akademisi) dalam bentuk, misalnya: pengembangan konsep, studi kasus, inovasi, dan best practices.
4. Sebagai bagian dari kontribusi Indonesia dalam pengembangan ilmu AN secara global.
5. Banyaknya pihak yang terlihat tidak menjamin “baiknya” pembangunan dan pengembangan AN jika tidak ada sinergi.

Level Kompetensi & Kinerja



Kompetensi dalam UU ASN



Kompetensi Manajerial

- } Kemampuan manajemen umum dan konstruksi yang dinilai berdasarkan tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen dan pengalaman kepemimpinan.

Kompetensi Teknis

- } Kemampuan teknis substantif yang dinilai berdasarkan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis dan fungsional serta pengalaman bekerja secara teknis.

Kompetensi Sosio Kultural

- } Dalam UU ASN yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan jabatan.

B. Perencanaan Pembangunan Daerah Berperspektif Sosial Kultural

Oleh : Dra. Siti Latifah, M.Si (Kabid Litbang BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat)





PENGERTIAN UMUM

SOSIAL KULTURAL

- Batasan-batasan perilaku manusia yang lahir atas kesepakatan bersama menjadi "kesadaran kolektif" di dalam pergaulan masyarakat berupa seperangkat aturan main dalam menata kehidupan bersama.
- Sebagai masyarakat beradat dengan adat bersendi syariat dan syariat yang bersendikan Kitabullah maka kaedah-kaedah adat itu memberikan pelajaran strategi dalam penerapannya.



UNSUR-UNSUR POKOK DALAM PERENCANAAN

1. Berencana, Artinya Dari, Oleh, Dan Untuk Rakyat
 2. Menyeluruh, artinya meliputi aspek kehidupan dan penghidupan berbangsa dan bernegara (EPOLEKSOSBUD-HANKAM)
 3. Terpadu, artinya dilaksanakan oleh pemerintah bersama-sama dengan rakyat
 4. Terarah, artinya mempunyai arah dan tujuan yang jelas, dalam hal ini bermanfaat bagi masyarakat sekitarnya.
 5. Berlanjut, artinya terus menerus meningkatkan kesejahteraan dan keamanan rakyat
- Serta dengan mengikutsertakan pendekatan sosial kultural/sosial budaya masyarakat.



FILOSOFI ADAT BASANDI SYARAK-SYARAK BASANDI KITABULLAH

- Filosofi ABS-SBK adalah pandangan hidup orang Minangkabau yang memberi makna hubungan antara manusia, Allah Maha Pencipta dan Alam Semesta.
- ABS-SBK bertujuan untuk memperjelas kembali jati diri etnis Minangkabau sebagai sumber harapan dan kekuatan yang menggerakkan ruang lingkup kehidupan dan tolok ukur untuk melihat dunia Minangkabau dari ranah kehidupan berbangsa, bernegara dan dalam pergaulan dunia.
- Adat Minangkabau merupakan sistem nilai budaya dan sistem sosial yang terbuka dan dinamis yang diakomodasikan dengan jelas dalam ungkapan adat yang terkenal kamanakan barajo ka mamak, mamak barajo ka panghulu, pangulu barajo ka musyawarah, musyawarah barajo ka mufakat, mufakat barajo ka nan bana, alam takambang jadi guru.



TAHAPAN DAN MEKANISME PENYUSUNAN DOKUMEN PERENCANAAN

Provinsi Sumatera Barat

1. PROSES BOTTOM UP

Menghimpun Usulan Program/Kegiatan hasil Musrenbang Kabupaten/Kota melalui :

1. Surat Edaran Gubernur tentang Draf Renstra SKPD yang dilampiri dengan draf RPJMD, Rencana Program dan Kegiatan Tahunan
2. Surat Gubernur tentang permintaan bahan Musrenbang RPJMD, RKPd
3. Monitoring dan evaluasi dalam rangka penjangkaran informasi terkait permasalahan potensi dan peluang pembangunan ke Kab/Kota
4. Pembahasan Program dan Kegiatan dalam Forum SKPD yang di hadir oleh Bappeda Kab/Kota dan SKPD Provinsi menurut bidang Pembangunan
5. Rapat Koordinasi dengan Kabupaten/Kota
6. Pembahasan Lanjutan dalam Musrenbang yang dihadiri oleh SKPD Prov, Tokoh Agama, LSM, Perguruan Tinggi, Instansi Vertikal, Bupati Walikota, Mass Media, DPRD Provinsi, Ormas, Bappeda Kab/Kota.
- 7. Mengikuti sertakan pendekatan Sosial Kultural**



Hasil :

1. Sebagian Usulan Kab/Kota sudah ditampung dalam RKPd Provinsi
2. Sebagian usulan dari kelompok masyarakat menjadi bagian program/kegiatan dalam RKPd

C. Penguatan Jejaring Kelitbangan Dalam Pengembangan Nilai-nilai Sosial Kultural

Oleh : Ir. Faizal Adriansyah, M.Si (Kepala PKP2A IV LAN)



**PUSAT KAJIAN DAN PENDIDIKAN
DAN PELATIHAN APARATUR IV (PKP2A IV)
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

Penguatan Jejaring Kelitbangan dalam pengembangan Nilai-nilai Sosial Kultural



PUSAT KAJIAN DAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN APARATUR IV (PKP2A IV)
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA



PERMASALAHAN KELITBANGAN

- Pemanfaatan kelembagaan litbang masih minim dalam menunjang formulasi kebijakan hingga ke tahap implementasinya.
- Proses formulasi dan implementasi kebijakan pembangunan belum didasarkan pada sebuah analisa akademis (research-based policy).
- Unit litbang/kajian belum mampu menjadi garda terdepan dalam proses pengambilan keputusan dan perumusan kebijakan pembangunan instansi pemerintah.
- kurang terjalinnnya network dan koordinasi yang sinergis antara instansi teknis sektoral dengan lembaga litbang di daerah, serta antar lembaga litbang sendiri, sehingga program kajian/litbang masih bersifat parsialatau piecemeal, dan tidak terpadu dalam kerangka pembangunan daerah/wilayah yang komprehensif, inklusif, saling terkait, dan berkesinambungan.

PERAN IDEAL LEMBAGA LITBANG



+ Peran Ideal litbang

- ↳ Setiap proses pembangunan diawali dengan penelitian/kajian mendalam berkenaan dengan kemungkinan impact dan efeknya.
- Sebagai penyelia data dan informasi yang akurat dan akuntabel, sehingga dapat digunakan sebagai bahan dalam merumuskan kebijakan melalui rekomendasi hasil penelitian.
- Berperan untuk mengkaji masalah-masalah yang berkembang dan strategis berdasarkan fakta dan data,
- Sebagai inovator pembaharu untuk memperkenalkan cara-cara kerja, sistem dan tata pengelolaan pemerintahan dan pembangunan yang lebih baik.
- Sebagai motor penggerak pembangunan dengan ide-ide dan inovasi yang diperoleh melalui penelitian.

MOMENTUM BARU



UNDANG-UNDANG No 5/2014 tentang APARATUR SIPIL NEGARA

+ KOMPETENSI DALAM UU ASN

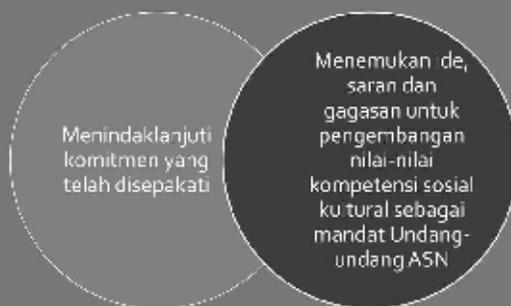
- kompetensi teknis yang diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis;
- kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajerial, dan pengalaman kepemimpinan; dan
- kompetensi sosial kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dan hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.

UU ASN PASAL 69

MENGAPA SOCIAL-KULTURAL PENTING DALAM PELAYANAN PUBLIK

- Social-Kultural memiliki pengaruh kuat dalam membentuk perilaku seseorang.
- Pelayan terhadap masyarakat akan dapat efektif berjalan bila pelayan masyarakat memahami budaya masyarakat yang dilayani.
- Kurangnya pengetahuan atau minimnya sensitivitas pelayan masyarakat terhadap kepercayaan dan budaya masyarakat setempat dapat mengurangi kualitas pelayanan yang diberikan

Dari kota jam gadang kita berharap rekomendasi yang dihasilkan pada rakornas kelitbangan 2015;



BEBERAPA PENGERTIAN KOMPETENSI SOSIO - KULTURAL



- ❖ **Kemampuan untuk berinteraksi secara efektif dengan orang-orang yang memiliki latar belakang budaya, sosial dan ekonomi yang berbeda**
- ❖ Kemampuan dinamis dalam mengambil beragam perspektif /cara-cara alternatif saat berinteraksi dalam situasi budaya berbeda-beda sehingga dalam bekerja dapat berjalan efektif
- ❖ Pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan jabatan

DISKUSI

Hendri (BKD Payokumbuh):

Hasil pengamatan saya, saya mencoba menyimpulkan bahwa ini adalah hasil pengkajian rekan-rekan diklat dan litbang. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah berubah, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara juga. Undang-Undang tentang kewenangan sudah pasti berubah. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah pasti berubah.

PermenPAN dan RB Nomor 13 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah, PP tentang KASN sudah keluar.

Kita fokus ke PermenPAN dan RB Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah. Di sana ada standar kompetensi, integritas yang terukur, pendidikan, latihan dan syarat lain. Pemenpan berlaku sejak 15 April 2015. dari 15 April hingga sekarang, sudah berapa pelanggaran yang dilakukan? Jika terbukti melanggar, ujung-ujungnya penjara.

Kita perlu kajian khusus tentang perkembangan regulasi sekarang. Yang paling penting sekarang: *political will* dari pemerintah untuk menjalankan regulasi.

Rita Ariani (Bappeda Babel)

Badan litbang kami masih cikal bakal, masih bayi yang baru merangkak. Yang ingin saya tanyakan kaitan antara inovasi yang digagas LAN dengan yang lain seperti Menristek dan Mendagri. Kami di daerah agak bingung, seperti apa sida itu?

Bagaimana kalo Litbang mengkaji anggaran yang diusulkan SKPD. Saya mohon arahan, ada tidak payung hukum yang jelas untuk memotong anggaran atau membuat kajian soal anggaran.

Babel sudah kirim satu angkatan untuk ikut revolusi mental di sukabumi. Peserta dalam satu minggu mengenakan pakaian yang sama untuk mengikuti kegiatan sejenis outbound. Tidak jelas, sebenarnya seperti apa konsepnya?

Rini (Riau):

Kami agak bingung apa itu kompetensi sosio kultural. Kami searching hanya dapat satu kalimat tentang sosio kultural. Forum ini berupaya mengumpulkan gagasan.

Apakah kompetensi ini jadi salah satu unsur dalam penilaian?

Dalam SKP kompetensi sosio kultural ini adalah kerja sama. Dari 4 variabel, ada yang bergesekan, misalnya mengelola perbedaan dan mampu beradaptasi, apa bedanya?

Rita (Balitbang Sumut):

Kita minim kesalehan sosial.

Konsep ASN terlalu materialistis, apalagi pada umumnya umat muslim, kesalehan sosial tidak muncul di kita.

Komitmen penting dalam penganggaran.

Deputi Kajian Kebijakan LAN RI:

Pak Hendri sudah mengidentifikasi. Sekarang kajian-kajian kita diharapkan *evidences based*. Ini akan menjadi masukan bagi kami.

Tentang inovasi, bagaimana perbedaan inovasi LAN dengan Kemendagri. Bagi saya ini tidak perlu dibentur-benturkan. Kita tidak punya kewenangan untuk menentukan harus seperti apa. LAN ini lembaga *think thank*, yang tugasnya memberi rekomendasi. Di bidang diklat LAN menjadi pedoman. Tapi kita siap membantu daerah, menjadi *resource center*, LAN siap membantu daerah jika daerah membutuhkan pendampingan untuk berinovasi.

Kita sudah punya uu riset, di sana sudah ada ketentuan bahwa setiap kebijakan harus didasarkan kepada riset. Revolusi *mindset* menjadi sangat penting. Maka RB sangat mementingkan perubahan *mindset* dan *culture set* ini.

Proyek perubahan sebetulnya intinya, hasil diklat harus bermanfaat bagi organisasi. Agar bermanfaat maka peserta diklat diminta untuk berinovasi, ini adalah proyek individu.

Kepala PKP2A IV:

Pertemuan kita tidak akan sia-sia. Makin banyak orang-orang yang akan menularkan virus-virus kebaikan.

Benchmarking akan menjadi visitasi saja, proyek perubahan akan berubah nama menjadi inovasi.

Latifah (Kabid Litbang Bappeda Sumbar):

Masukan-masukan akan disampaikan. Dalam menentukan penelitian di Sumbar kami berpatokan kepada dokumen-dokumen perencanaan Sumatera Barat.

D. Identifikasi isu-isu peran kelitbangan

Kelompok I

No	Topik	Hasil Identifikasi	Saran dan Harapan
1	Pemahaman tentang konsep kompetensi sosial kultural yang diamanatkan oleh UU ASN	<p>Meningkatkan nilai-nilai budaya kerja bagi Aparatur Sipil Negara</p> <p>Meningkatkan kepedulian/toleransi antara sesama Aparatur Sipil Negara di lingkungan kerja.</p> <p>Meningkatkan pemahaman sesuai dengan tugas dan peran masing-masing anggota Aparatur Sipil Negara.</p> <p>Menumbuhkan sikap mental dan perilaku sesuai dengan sosial budaya dan agama antar sesama Aparatur Sipil Negara.</p>	<p>Perlu pelatihan/ diklat/ sosialis asi terkait pemahaman nilai-nilai budaya kerja</p> <p>Perlu menyusun mekanisme kinerja dengan menerapkan sistem <i>reward & punishment</i></p> <p>Perlu membentuk forum komunikasi dalam lingkup kerja ASN untuk saling bertukar informasi dan wawasan terkait nilai-nilai budaya yang tumbuh dan berkembang</p>

Kelompok II

No	Topik	Hasil Identifikasi	Saran dan Harapan
1	Pemahaman tentang pentingnya kompetensi sosial kultural bagi pegawai ASN	<p>Pegawai ASN kurang berkomitmen terhadap capaian kinerja yang disebabkan oleh:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Budaya kerja yang belum terbentuk dengan baik • Pengaruh perbedaan kultur • Pola karir yang tidak jelas • Penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensi • <i>Reward</i> dan <i>punishment</i> tidak objektif • Perubahan pola pikir dari dilayani menjadi melayani 	<p>Regulasi yang ada dapat memuat berupa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Perlu pelatihan/ diklat yang tepat • Perlu meningkatkan wawasan kebangsaan, Seperti penataran P4 • Perlu regulasi sistem penempatan pola karir • Perlu penggalian potensi dan kompetensi untuk menempatkan dalam jabatan • Perlu SOP dan teknis yang jelas dalam penetapan <i>reward & punishment</i> • Perlu pelatihan perubahan emosional dan spiritual

Kelompok III

No	Topik	Hasil Identifikasi	Saran dan Harapan
1	Strategi penguatan jejaring kelitbangan yang efektif	<p>Kurangnya pengaruh hasil litbang untuk pengambil kebijakan oleh <i>stakeholder</i></p> <p>Memperkuat kelembagaan kelitbangan dalam pengembangan sosial kultural ASN</p> <p>Pemanfaatan kelembagaan kelitbangan dalam menunjang formulasi kebijakan</p> <p>Memperkuat <i>network</i> dan koordinasi yang sinergis antar instansi melalui SIDA</p> <p>Meningkatkan kemampuan SDM dalam rangka mengoptimalkan fungsi kelitbangan</p> <p>Masih banyak ASN yang belum mengikuti diklat sesuai dengan kompetensinya</p>	<p>Perlu dibuatkan regulasi sebagai pengikat oleh <i>stakeholder</i> sehingga hasil penelitian dapat dijadikan pijakan pengambil keputusan</p> <p>Perlu dibuat regulasi terhadap peneliti dan kompensasi yang memadai terhadap peneliti</p> <p>kelembagaan kelitbangan semakin berperan dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat</p> <p>Lembaga kelitbangan menjadi garda terdepan dalam proses perumusan kebijakan dan pengambilan keputusan</p> <p>SIDA dijadikan sebagai pedoman bagi Pemda untuk peningkatan daya saing daerah dalam menghadapi MEA</p> <p>Penggunaan kualifikasi, kompetensi dan kinerja dijadikan sebagai dasar dalam rekrutmen,</p>

BAB III

KESIMPULAN, SARAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Salah satu pertimbangan ditetapkannya UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah dikarenakan perlunya penataan yang lebih baik khususnya dalam peningkatan kompetensi pegawai ASN dimana berdasarkan Pasal 69 UU No. 5 Tahun 2014, salah satu kompetensi yang harus dimiliki adalah kompetensi sosial kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan. Mengingat bahwa kompetensi Sosial Kultural merupakan sesuatu yang baru sejak berlakunya UU ASN dimaksud maka diperlukan keterlibatan dan peran Kelitbangan dalam menganalisis kebutuhan dan strategi pelaksanaan kompetensi sosial kultural melalui forum Rakor Kelitbangan yang bertujuan memetakan sejauhmana peran Kelitbangan dalam pengembangan Kompetensi sosial kultural; bagaimana karekeristik, potensi, bentuk, dan kebutuhan pelaksanaan kompetensi sosial kultural; serta komitmen dalam Membangun dan menjaga jejaring kelitbangan manajemen ASN.

Berdasarkan hasil *brainstorming* dan diskusi Tanya jawab maupun kelompok, forum secara umum berhasil mengidentifikasi beberapa hal diantaranya;

1. Dalam hal pemahaman tentang konsep kompetensi sosial kultural peserta berpendapat bahwa pentingnya kompetensi sosial kultural bagi pegawai ASN adalah dalam meningkatkan nilai-nilai budaya kerja bagi Aparatur Sipil Negara, kepedulian/toleransi antara sesama Aparatur Sipil Negara di lingkungan kerja, mampu memahami tugas dan peran masing-masing serta anggota Aparatur Sipil Negara serta menumbuhkan sikap mental dan perilaku sesuai dengan sosial budaya dan agama antar sesama Aparatur Sipil Negara.
2. Bahwa dalam hal pemahan konsep ASN, peserta berpandangan bahwa umumnya Pegawai ASN kurang berkomitmen terhadap capaian kinerja yang disebabkan oleh:
 - a. Budaya kerja yang belum terbentuk dengan baik.
 - b. Pengaruh perbedaan kultur.
 - c. Pola karir yang tidak jelas.
 - d. Penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensi.

- e. *Reward* dan *punishment* tidak objektif.
 - f. Perubahan pola pikir dari dilayani menjadi melayani.
3. Adapun peta permasalahan yang membutuhkan strategi yang harus dilakukan dalam penguatan jejaring kelitbangan yang efektif antara lain;
- a. Hasil litbang jarang dijadikan rujukan dalam penetapan kebijakan oleh *stakeholder*.
 - b. Lembaga kelitbangan harus diperkuat dalam pengembangan sosial kultural ASN
 - c. Pemanfaatan kelembagaan kelitbangan dalam menunjang formulasi kebijakan.
 - d. Memperkuat *network* dan koordinasi yang sinergis antar instansi melalui SIDA.
 - e. Meningkatkan kemampuan SDM dalam rangka mengoptimalkan fungsi kelitbangan.
 - f. Masih banyak ASN yang belum mengikuti diklat sesuai dengan kompetensinya.

B. Saran

Berdasarkan hasil identifikasi dari ketiga topik di atas, maka forum menyarankan;

1. Terkait Pemahaman konsep ASN.
 - a. Diperlukan adanya upaya dalam meningkatkan nilai-nilai budaya kerja bagi Aparatur Sipil Negara.
 - b. Meningkatkan kepedulian/toleransi antara sesama Aparatur Sipil Negara di lingkungan kerja.
 - c. Meningkatkan pemahaman sesuai dengan tugas dan peran masing-masing anggota Aparatur Sipil Negara.
 - d. Menumbuhkan sikap mental dan perilaku sesuai dengan sosial budaya dan agama antar sesama Aparatur Sipil Negara.
2. Terkait Pentingnya Kompetensi Sosial Kultural;
 - a. Dibutuhkan pelatihan/ diklat yang tepat.
 - b. Perlu meningkatkan wawasan kebangsaan, seperti penataran P4.
 - c. Perlu regulasi sistem penempatan pola karir.
 - d. Perlu penggalan potensi dan kompetensi untuk menempatkan dalam jabatan.
 - e. Perlu SOP dan teknis yang jelas dalam penetapan *reward & punishment*.

- f. Perlu pelatihan perubahan emosional dan spiritual.
3. Dalam hal strategi yang harus dilakukan dalam penguatan jejaring kelitbangan yang efektif;
 - a. Perlu adanya regulasi sebagai pengikat oleh *stakeholder* sehingga hasil penelitian dapat dijadikan pijakan pengambil keputusan.
 - b. Perlu dibuat regulasi terhadap peneliti dan kompensasi yang memadai terhadap peneliti.
 - c. kelembagaan kelitbangan semakin berperan dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat.
 - d. Lembaga kelitbangan menjadi garda terdepan dalam proses perumusan kebijakan dan pengambilan keputusan.
 - e. SIDA dijadikan sebagai pedoman bagi Pemda untuk peningkatan daya saing daerah dalam menghadapi MEA.
 - f. Penggunaan kualifikasi, kompetensi dan kinerja dijadikan sebagai dasar dalam rekrutmen, penempatan dan promosi jabatan (jenjang karir).
 - g. Komitmen untuk pelaksanaan diklat kompetensi 10 hari untuk setiap ASN dengan memasukkan materi tentang sosial kultural.

C. Rekomendasi

Berdasarkan hasil pemetaan dan saran-saran yang diberikan, maka Rapat Koordinasi Kelitbangan tahun 2015 menghasilkan butir-butir rekomendasi sebagai berikut;

1. Forum sepakat untuk menindaklanjuti hasil Rakornas 2015 dalam bentuk koordinasi jejaring kelitbangan baik melalui akses mailing list maupun berbagai komunikasi internal antar kelitbangan;
2. Adanya komitmen bersama untuk ikut berpartisipasi pada Rakornas 2016 mendatang;
3. Kesiediaan Balitbang Sumatera Selatan sebagai tuan rumah pada Rakornas Litbang tahun 2016.

Lampiran I
SK Tim dan Jadwal Rakornas Litbang

**KEPUTUSAN KUASA PENGGUNA ANGGARAN
SATKER 680612
PUSAT KAJIAN DAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
APARATUR IV
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA (LAN)
NOMOR : 13/PIV.1/HKM.03.2/2015**

**TENTANG
TIM PELAKSANA RAPAT KOORDINASI KAJIAN
TAHUN ANGGARAN 2015**

NO	NAMA	JABATAN
1.	Nurul Hidayah, SH, M.Si	Penanggung Jawab
2.	Edy Saputra, SH	Ketua
3.	Rati Sumanti, S.Sos	Anggota
4.	Hilma Yuniasti, S.Hi	Anggota
5.	Yasniva, S.Pd	Anggota
6.	Dody Reza Pahlevi, S.Sos	Anggota
7.	Ilham Khalid, SH	Anggota

Ditetapkan di : Aceh Besar
pada tanggal : 12 Januari 2015

**KUASA PENGGUNA ANGGARAN
(PKP2A IV LAN),**

Faizal Adriansyah

JADWAL RAKORNAS LITBANG
Padang, 28 Mei 2015

NO	WAKTU	KEGIATAN	PELAKSANA
1	Sesi I		
	08.00-09.30 Registrasi dan Pembukaan		
	08.00-08.30	Registrasi Peserta	Panitia
	08.30-09.30	Pembukaan	Yasniva,S.Pd
		Laporan Penyelenggaraan Rakornas	Kepala PKP2A IV Ir. Faizal Adriansyah,M.Si
		Sambutan Sekaligus Pembukaan Rakornas	Deputi Bidang Kajian Kebijakan LAN RI Ibu Sri Hadiati WK, SH,MBA
	09.30-09.45	Coffe Break	Panitia
2	Sesi II		
	09.45-13.00 Pemaparan Materi		
	09.45-10.30	“Pengembangan Kompetensi Sosial Kultural Pegawai ASN”	Sri Hadiati WK, SH.MBA (Deputi Bidang Kajian Kebijakan LAN RI)
	10.31-11.15	“Perencanaan Pembangunan Daerah Berspektif Sosial Kultural”	Dra. Siti Latifah, M.Si (Kabid Litbang Bappeda Sumatera Barat)
	11.15-12.00	“Penguatan Jejaring Kelitbangan dalam Pengembangan Nilai-nilai Sosial Kultural”	Ir. Faizal Adriansyah,M.Si (Kepala PKP2A IV LAN)
	12.00-13.00	Diskusi dan Tanya Jawab	Moderator/Kabid KKI AN
	13.00-13.30	Istirahat, Sholat dan Makan	Panitia
3	Sesi III		
	13.00 – 15.30 Diskusi Kelompok		
	13.30-14.30	Diskusi Kelompok	Peserta- FT
	14.30-15.30	Presentasi Kelompok	Peserta-FT
	Sesi IV		
4	15.30-16.00	Penutupan	Sri Hadiati WK, SH.MBA (Deputi Bidang Kajian Kebijakan LAN RI)
	16.00-Selesai	Coffee Break & Pembagian Sertifikat	Panitia

Lampiran 2
Foto-foto Kegiatan

PESERTA SEDANG
MELAKUKAN REGISTRASI
KEHADIRAN

SUASANA RAKOR KELITBANGAN



Panitia Rakornas Litbang

Rakornas Litbang
Padang, 28 Mei 2015

Narasumber:
Sri Hadiati WK., SH, MBA
(Deputi Kajian Kebijakan
LAN RI)

Ir. Faizal Adriansyah, M.Si
(Kepala PKP2A IV LAN)

Dra. Siti Latifah, M.Si
(Kabid Litbang Bappeda
Sumbar)



Yasniva, S.Pd
(Moderator)





Serah Terima Sertifikat (Tanda Penutupan Rakornas Litbang)



Peserta Rakor Kelitbang



Foto Bersama Narasumber dan Peserta Rakor Litbang



Kelompok 1 : Pemahaman tentang Konsep Kompetensi Sosial Kultural



Kelompok 2: Pemahaman tentang Pentingnya Kompetensi Sosial Kultural bagi ASN



Kelompok 3: Strategi Penguatan Jejaring Kelitbangan yang Efektif

PUSAT KAJIAN DAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN APARATUR IV
Jl. Dr. Mr. T. Muhammad Hasan, Darul Imarah, Aceh Besar
Telp.(0651) 8010900, Fax. (0651) 7552568
Website : www.lan.go.id

