

PROSIDING RAKOR LITBANG

Darul Imarah, 18 Nopember 2014

Peran Kelitbangan dalam Mengadvokasi Implementasi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara



LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
PUSAT KAJIAN DAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN APARATUR SIPIL NEGARA



Prosiding Rakor

Peran Kelitbangan dalam Mengadvokasi Implementasi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Tim Penyusun

Henri Prianto Sinurat, Edy Saputra, Ervina Yunita,
Rati Sumanti, Hilma Yuniasti

Tim Pelaksana

Nurul Hidayah, Ervina Yunita, Rati Sumanti, Hilma Yuniasti
Henri Prianto Sinurat, Edy Saputra

Layout

Ilham Khalid

Hak Penerbit Pada :

Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur IV

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

Telp.(0651) 7552569, Fax. (0651) 7552568

Website : www.lan.go.id

**Peran Kelitbangan dalam Mengadvokasi Implementasi
Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang
Aparatur Sipil Negara**

14,8 x 21 cm; V + 42 hal

ISBN 978-602-99581-9-5

Tim Penyusun

Henri Prianto Sinurat, Edy Saputra, Ervina Yunita
Rati Sumanti, Hilma Yuniasti

Tim Pelaksana

Nurul Hidayah, Ervina Yunita, Rati Sumanti, Hilma Yuniasti
Henri Prianto Sinurat, Edy Saputra

Layout

Ilham Khalid

Hak Penerbit Pada :

Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur IV
Jl. Dr. Mr. T. Muhammad Hasan, Darul Imarah, Aceh Besar
Telp.(0651) 7552569, Fax. (0651) 7552568
Website : www.lan.go.id

KATA PENGANTAR

Agenda *Grand Design* Reformasi Birokrasi masih merupakan jalan panjang yang harus ditempuh dengan berbagai proses dan strategi guna mencapai sasaran perubahan yang diharapkan dimana percepatan perwujudannya tidak terlepas dari peran Aparatur Sipil Negara sebagai aktor yang paling berpengaruh dalam mewarnai hitam putihnya birokrasi Pemerintahan.

Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur (PKP2A) IV LAN sebagai institusi yang berperan dalam mengembangkan kapasitas aparatur negara dan sistem administrasi negara dalam konteks mewujudkan Tata Pemerintahan yang baik, dalam Rapat Koordinasi Nasional kali ini mengusung tema **“Peran Kelitbangan Dalam Mengadvokasi Implementasi Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)”**.

Rapat koordinasi ini, merupakan bentuk komitmen dalam membangun jejaring kelitbangan se-Sumatera sebagai *think tank* Penyelenggara Peraturan Pemerintah dalam mentransformasi isu-isu aktual Manajemen Aparatur Sipil Negara sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014.

Komitmen forum dalam pembentukan jejaring Kelitbangan se Sumatera tidak terlepas dari kerangka berpikir bahwa upaya percepatan dan pencapaian Reformasi Birokrasi sering terbentur dengan berbagai tantangan baik pada tataran lokal, regional maupun internasional yang membutuhkan kepekaan dalam memahami isu-isu strategis yang terus berkembang melalui perumusan kebijakan yang tepat dan berpihak pada kepentingan publik. Untuk itu terbentuknya jejaring kelitbangan ini diharapkan akan mampu berkontribusi optimal baik dalam mengkritisi berbagai kebijakan yang ditetapkan baik oleh Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah maupun dalam merumuskan berbagai kebijakan yang berdampak pada perubahan dan dinamika tatanan sosial, ekonomi maupun politik menuju Tata Pemerintahan yang lebih baik (*Good Governance*).

Darul Imarah, Nopember 2014
Kepala PKP2A IV LAN

Ir. Faizal Adriansyah, M.Si

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	iii
Daftar Isi	iv
Daftar lampiran	v
 Bab I Pendahuluan	 1
A. Latar Belakang	1
B. Maksud dan Tujuan	2
C. Pembicara	3
D. Pelaksanaan Kegiatan	3
E. Sambutan Kepala PKP2A IV LAN Aceh	4
F. Arahan Kepala LAN RI	6
 Bab II Pembahasan Materi	 8
A. Kesiapan Pemerintah Daerah dalam Implementasi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Sri Hadiati WK,SH, MBA)	 8
B. Identifikasi isu-isu peran Kelitbangan	23
Kelompok I	
▪ Kelembagaan	23
▪ Aspek Manajemen SDM	23
▪ Aspek Kebijakan dan Program	23
▪ Aspek Manajemen Kinerja Pelayanan Publik	23
▪ Aspek Pembiayaan	23
Kelompok II	
▪ Bentuk Jejaring Kerjasama Kelitbangan	24
▪ Mekanisme Kerja Jejaring Kelitbangan	24
▪ Agenda Rencana Tindak Lanjut	24
C. Hasil Identifikasi	24
 Bab III Kesimpulan, Saran dan Rekomendasi	 26
A. Kesimpulan	26
B. Saran	26
C. Rekomendasi	27
 Bab IV Penutup	 29
A. Lampiran-lampiran	29

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 SK dan Jadwal Rakor	30
Lampiran 2 Naskah Kesepakatan dan Rekomendasi	32
Lampiran 3 Hasil Rakorlitbang	34
Lampiran 4 Foto-foto Kegiatan	35
Lampiran 5 Press Release dan Info Media	40

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara merupakan momentum fundamental menuju perubahan dalam upaya meningkatkan profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN)/PNS. Undang-undang dimaksud pada prinsipnya memiliki makna *progresif* menuju perubahan yang signifikan. Mengingat apa yang tertuang dalam konsideran yang dijadikan dasar undang-undang ini sangat visioner (*onward*) dengan tetap memperhatikan kecenderungan dan pengaruh yang datang dari luar (*outward looking*). Ini merupakan prinsip ideal dalam upaya mengelola proses perubahan khususnya dalam upaya mewujudkan aparatur pemerintah yang professional dan bebas dari berbagai kepentingan publik.

Namun tak dapat dipungkiri bahwa berbagai celah rentan yang melingkari persoalan di sekitar lingkup birokrasi Pegawai Negeri Sipil seperti kompetensi Sumber Daya Manusia, rendahnya budaya kerja, pengaruh politik dan berbagai hal lain yang telah membatasi upaya profesionalisme, menjadikan undang-undang ini sebagai pintu masuk (*entry point*) perubahan radikal dalam tata kelola kepegawaian di Indonesia. Karenanya, proses turunnya Peraturan Pemerintah sebagai pedoman pelaksanaan menjadi penantian sekaligus bahan kajian dalam menyongsong implementasi peraturan dimaksud.

Terkait hal tersebut, Lembaga Administrasi Negara (LAN) yang memiliki visi “sebagai rujukan bangsa dalam pembaharuan Administrasi Negara”, secara yuridis formal memperoleh mandat dan kewenangan dalam penelitian, pengkajian kebijakan manajemen Aparatur Sipil Negara, pembinaan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan ASN sebagaimana disebutkan dalam pasal 25 ayat (2) poin c. Oleh karenanya, menyadari akan kemungkinan menghadapi berbagai tantangan di daerah dan implementasinya, PKP2A IV sebagai perpanjangan tangan LAN RI untuk wilayah Sumatera, harus mampu membangun kemitraan yang sinergis dalam melakukan penelitian dan pengembangan terkait implementasi Undang-Undang ASN dimaksud, khususnya dalam merefleksikan *political will* pemerintah dalam mengadopsi asas-asas manajemen modern di bidang Sumber Daya Manusia dan Kepemimpinan. Diperlukan keterlibatan dan peran kelitbangan yang berfungsi mulai pada tahap perencanaan (*input*), kebijakan, implementasi hingga evaluasi kebijakan, sehingga dapat memetakan berbagai

permasalahan yang dihadapi birokrasi di daerah dalam melaksanakan Peraturan dimaksud.

Rapat koordinasi ini diharapkan akan menghasilkan kesamaan persepsi dan komitmen peserta dalam mengidentifikasi berbagai isu kajian dan mewujudkan koordinasi sinergis dalam mengawal implementasi peraturan tersebut.

B. Maksud dan Tujuan

Rakornas ini dimaksudkan sebagai media kelitbangan dalam mentransformasi isu-isu aktual Manajemen Aparatur Sipil Negara yang diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN. Sedangkan tujuan dari Rakor ini adalah:

1. Mengidentifikasi isu-isu strategis untuk penguatan manajemen ASN di daerah.
2. Membangun jejaring kelitbangan manajemen ASN di Sumatera sebagai *think tank* Penyelenggara Peraturan Pemerintah.

C. Pembicara

Pemaparan substansi materi dantanya jawab. Pemaparan substansi disampaikan oleh:

- a. Sri Hadiati WK, SH, MBA (Deputi Bidang Kajian Kelembagaan LAN RI) dengan topik *“Kesiapan Pemerintah Daerah dalam Implementasi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara”*.

D. Pelaksanaan Kegiatan

Kegiatan dilaksanakan dalam 3 (tiga) tahapan yaitu persiapan, penyelenggaraan dan evaluasi dan pelaporan hal ini dilakukan agar tujuan dan sasaran kegiatan dapat tercapai dengan efektif. Adapun rincian pelaksanaan kegiatan sebagai berikut:

1. Tahap Persiapan (Agustus - Oktober)
 - a. Pembahasan draft ToR (tema, jadwal, narasumber, peserta).
 - b. Koordinasi dengan narasumber dan pakar (terkait substansi materi seminar dan narasumber).
 - c. Finalisasi ToR.
2. Tahap Penyelenggaraan (Nopember)
3. Tahap Evaluasi dan Pelaporan (Nopember-Desember)
 - a. Evaluasi teknis pelaksanaan dan substansi.
 - b. Penyusunan laporan akhir pelaksanaan kegiatan.
 - c. Penyusunan *Procceding*.

Sedangkan pelaksanaan Rakornas Litbang dengan tema *“Peran Kelitbangan dalam Mengadvokasi Implementasi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara”* dilaksanakan pada :

Hari/Tanggal : Selasa / 18 Nopember 2014

Tempat : Kantor PKP2A IV LAN

Jl. DR. MR. Teuku Haji Muhammad Hasan Lr. Keuchik
Amin Ahmad, Lamcot, Aceh Besar

Waktu : 08.30 – 16.00 WIB

E. Sambutan Kepala PKP2A IV

Maksud dan tujuan dilaksanakannya rakornas ini adalah sebagai media kelitbangan dalam mentransformasi isu-isu aktual Manajemen Aparatur Sipil Negara yang diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN melalui langkah-langkah Identifikasi isu-isu strategis untuk penguatan manajemen ASN di daerah.

Rapat koordinasi yang berlangsung satu hari ini, dihadiri oleh 50 peserta baik yang berasal dari kelitbangan, Bappeda, Biro Organisasi, BKPP se Sumatera, kantor BKN regional VI, VII dan XII juga menghadirkan para kbid kajian dan pengelola kajian dari PKP2A I, II dan III.

Sebagaimana diketahui bahwa apa yang mendasari tema rakor kita pada hari ini adalah; bahwa berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara secara yuridis formal telah mengisyaratkan keharusan kita selaku Aparatur Negara bertanggung-jawab dalam mengemban tugas sebagaimana diamanatkan. Berlakunya undang-undang yang dalam proses penyusunannya sangat alot, diwarnai pro dan kontra ini secara substantif telah melahirkan nilai-nilai perubahan yang fundamental dalam upaya meningkatkan profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN).

Apa yang tertuang dalam undang-undang ini menyiratkan prinsip *progresif* dengan memandang jauh ke depan (*visioner*) tanpa mengabaikan kecenderungan dan pengaruh yang datang dari luar (*outward looking*).

Berbagai tantangan yang mungkin kita hadapi dalam menyongsong implementasi Undang-undang ASN ini, tentunya menggelitik peran kita yang terus berkuat dalam penelitian dan pengembangan. Kelitbangan yang memiliki peran dan fungsi pengawalan dan advokasi mulai pada tahap perencanaan (*input*), kebijakan, implementasi dan evaluasi kebijakan haruslah mampu memetakan berbagai permasalahan yang dihadapi birokrasi di daerah dalam mengimplementasikan undang-undang ini.

Kita memanfaatkan kesempatan pertemuan yang amat penting ini, terlebih kehadiran ibu Sri Hadiati WK,SH,MBA Deputy II bidang Kajian Kebijakan LAN RI sebagai pakar yang sekaligus ikut membidani lahirnya

undang-undang yang kita sambut optimis sebagai langkah perubahan revolusioner menuju aparatur yang bersih dan berwibawa.

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

F. Arahan Kepala LAN RI

Rakornas Litbang yang mengusung tema “**Peran Kelitbang Dalam Mengadvokasi Implementasi UU No. 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara**” ini adalah wadah sharing bagi kita jejaring litbang di Sumatera. Kita membutuhkan informasi dari banyak pihak dan *stakeholder*. Kita dapat saling berbagi informasi dan berperan dalam meningkatkan kualitas riset di Sumatera. Maka dari itu harapannya ini menjadi ajang sharing ilmu. Rangkaian presentasi yang dilanjutkan dengan diskusi sangat bagus.

Selain itu kita juga harus menjaga silaturahmi dan komitmen terhadap apa yang sudah kita sepakati. Ini akan menjadi semacam perjanjian, bahwa kita insan yang berdedikasi akan memberikan yang bermanfaat untuk litbang. Kita juga memahami bahwa kebijakan yang muncul yang membuat kaget dan kontroversi bahkan ada kebijakan belum dilaksanakan sudah di *yudisialreview*, sering kali kebijakan keluar tanpa *study*, sehingga *dedicionmaker* mengeluarkan kebijakan tanpa ada *study*, kebijakan yang seperti itu akan membuat celaka, memang ini membutuhkan dana tapi hasilnya akan jauh lebih baik karena berangkat dari masalah. Melalui kajian, diskusi dengan beberapa pihak. Makanya didalam ilmu perumusan kebijakan publik ada tahapan-tahapan yang dilalui secara runtut. Sehingga *policy* yang keluar akan lebih baik. Mungkin kalau di nasional ada prolegnas, di daerah ada prolegda. Sebelum itu keluar mungkin kita sudah tahu isu apa yang akan diangkat, ini membuat pentingnya pusat-pusat kajian, baik LSM, pemerintahan. Celaknya kajian itu hanya masuk kedalam perpustakaan dan selesai. Bagaimana kemudian laporan itu ditindaklanjuti kita tidak punya *power*. Bagaimana cara kita kemudian membuat litbang ini menjadi elit berkembang. Sehingga setelah jadi kajian ini bisa disampaikan dengan baik, kalau mau menjadi insan yang elit kita harus memasukkan rumusan kita kedalam kebijakan-kebijakan. Harus mampu berpikir, menganalisis, merumuskan. Tidak semua orang bisa masuk ke unit litbang, jika tidak ada potensi maka kita semua akan diam tidak ada ide. Jika kita menjadi insan potensial, kreatifitas dan ide kita tidak akan terbatas. Ini yang harus dioptimalkan dan dikembangkan. Kita juga sering lupa ada jajaran teman-teman kita disekitar yang bisa dimanfaatkan menjadi komunitas litbang di daerah, dan mungkin juga bisa dikembangkan di lingkup komunitas se Sumatera.

Mudah-mudahan apa yang dilakukan pada saat ini akan membawa dan memberikan implementasi positif dan nilai tambah dalam rangka peningkatan kinerja aparatur.

Kepala LAN RI

Prof. DR. Agus Dwiyanto, MPA

BAB II PEMBAHASAN MATERI

A. Kesiapan Pemerintah Daerah dalam Implementasi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara” (Membangun World Class Civil Service)

Oleh: Sri Hadiati WK (Lembaga Administrasi Negara)

Pentahapan Pembangunan RPJPN 2005-2025

Visi Pembangunan 2005-2025:
Indonesia yang Mandiri, Maju, Adil dan Makmur

RPJM 1 (2005 - 2009)

Menata kembali NKRI, membangun Indonesia yang aman, damai, yang adil dan demokratis, dengan tingkat kesejahteraan yang lebih baik

RPJM 2 (2010 - 2014)

Memantapkan penataan kembali NKRI, meningkatkan kualitas SDM, membangun kemampuan IPTEK, memperkuat daya saing perekonomian

RPJM 3 (2015 - 2019)

Memantapkan pembangunan secara menyeluruh dengan menekankan pembangunan keunggulan kompetitif perekonomian yang berbasis SDA yang tersedia, SDM yang berkualitas, serta kemampuan IPTEK

RPJM 4 (2020 - 2025)

Mewujudkan masyarakat Indonesia yang mandiri, maju, adil dan makmur melalui percepatan pembangunan di segala bidang dengan struktur perekonomian yang kokoh berlandaskan keunggulan kompetitif

Beberapa Indikator Kualitas Birokrasi Di ASEAN saja, Indonesia tidak cukup kompetitif...

EoDB 2014		CPI 2013		CoC 2012		GOV. EFF. 2012		GCR (TOTAL) 2013-2014		GCR (INST.) 2013-2014	
CTRY	RANK	CTRY	SCORE	CTRY	SCORE	CTRY	SCORE	CTRY	RANK	CTRY	RANK
SGP	1	SGP	87	SGP	87	SGP	2,15	SGP	2	SGP	3
MYS	6	BRN	55	BRN	55	MYS	1,01	MYS	24	BRN	25
THA	18	MYS	49	MYS	49	BRN	0,83	BRN	26	MYS	29
BRN	59	BRA	43	BRA	43	THA	0,21	CHN	29	CHN	47
RUS	92	CHN	39	THA	39	PHL	0,08	THA	37	LAO	63
CHN	96	THA	37	CHN	37	CHN	0,01	IDN	38	IDN	67
VNM	99	IND	36	IND	36	BRA	-0,12	BRA	56	IND	72
PHL	108	PHL	34	VNM	34	IND	-0,18	PHL	59	THA	78
BRA	116	IDN	32	IDN	32	IDN	-0,29	IND	60	PHL	79
IDN	120	VNM	31	PHL	31	PHL	-0,29	RUS	64	BRA	80
IND	134	RUS	28	RUS	28	RUS	-0,43	VNM	70	KHM	91
KHM	137	KHM	22	LAO	22	LAO	-0,83	LAO	81	VNM	98
LAO	159	MMR	15	KHM	15	KHM	-0,88	KHM	86	RUS	121
MMR	182	LAO	13	MMR	13	MMR	-1,53	MMR	139	MMR	141

EoDB : Ease of Doing Business (IFC, WB) (2014)

CPI : Corruption Persepction Index (TI)

CoC : Control of Corruption (WB)

Gov.Eff. : Government Effectiveness Index (WB)

GCR : Global Competitiveness Report (WEF)

GCR (Inst.) : Glonal Competitiveness Report (Variabel Institution) - WEF

SGP : Singapore

MYS : Malaysia

THA : Thailand

BRN : Brunei

CHN : China

VNM : Vietnam

RUS : Russia

IDN : Indonesia

BRA : Brazil

IND : India

KHM : Cambodia

PHL : Philipina

LAO : Laos

MMR : Myanmar

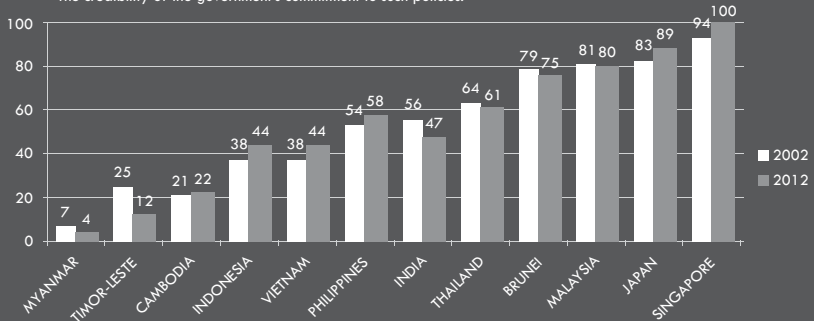
Worldwide Governance Indicators

EFEKTIFITAS PEMERINTAHAN

- The quality of public services,
- The quality of the civil service
- The degree of its independence from political pressures,
- The quality of policy formulation and implementation,
- The credibility of the government's commitment to such policies.



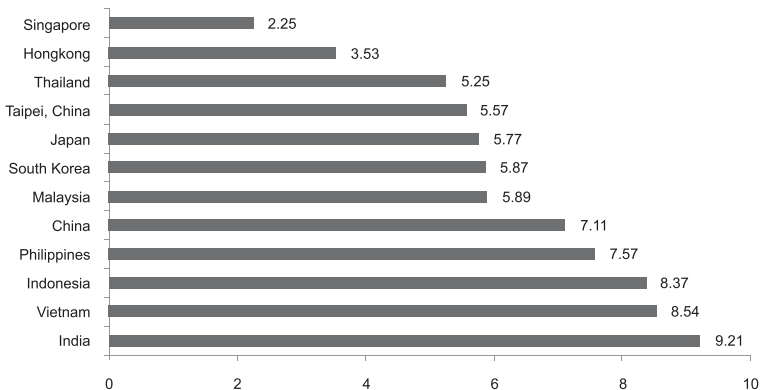
© 2013



Percentile rank among all countries (ranges from 0 (lowest) to 100 (highest) rank)

PROFIL BIROKRASI INDONESIA DI ASIA

Efficiency of Bureaucracy 2012, Scores

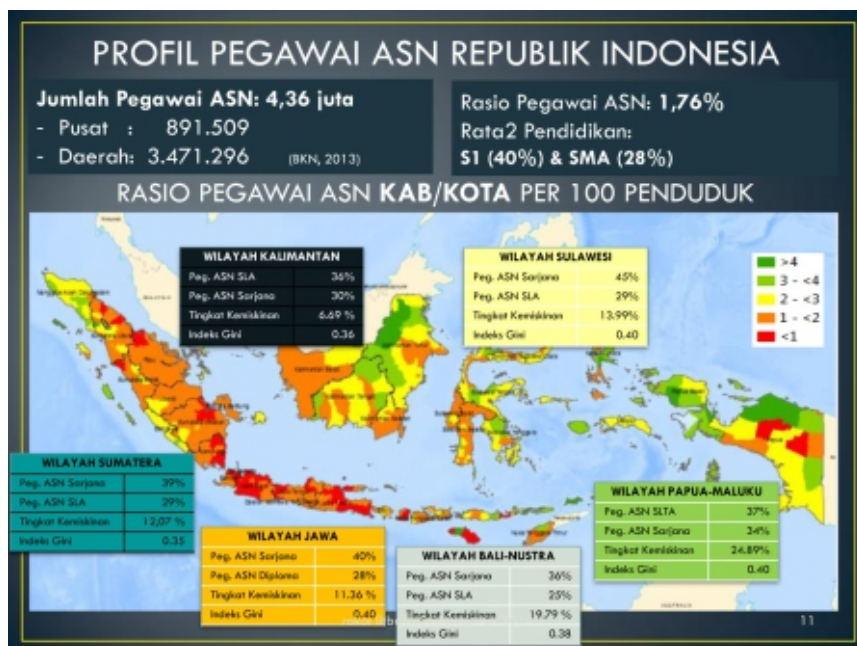


Source: PERC Ltd, Jan 2012; Note: 1-Best, 10-Worst

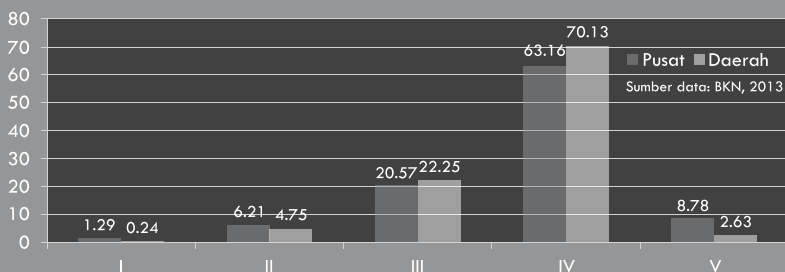
TANTANGAN ASN DALAM PENYELENGGARAAN PEMERINTAH DAERAH

- Jumlah dan distribusi PNS belum merata;
 - ✓ Baik antar pulau maupun antar instansi
- Jenjang pendidikan PNS dinilai masih tergolong rendah
 - ✓ Meskipun sebagian sudah S1 tetapi kondisi secara nasional masih belum bisa disetarakan kualitasnya
- Tingkat kompetensi dan kinerja yang masih rendah;
- Integritas dan mentalitas belum seperti yang diharapkan;
- Struktur organisasi Pemerintah yang belum efisien;
 - ✓ Kekuasaan pemerintah terbagi kedalam banyak lembaga secara tumpang-tindih dan berbenturan satu dengan lainnya.
 - ✓ Setiap sektor/urusan pemerintahan dikelola oleh banyak K/L.

Pandangan-pandangan miring yang dialamatkan kepada ASN perlu diperhatikan dan dijadikan bahan introspeksi. Beberapa stigma yang dilekatkan: koruptif, kolutif, nepotisme, indiscipliner, inkompeten, penyalahgunaan wewenang, dll. Perilaku dan mental aparaturnya dewasa ini adalah akibat dari sistem kepegawaian yang tidak mampu menciptakan sosok pribadi aparaturnya yang jujur, profesional, berkinerja tinggi dan berkarakter baik.



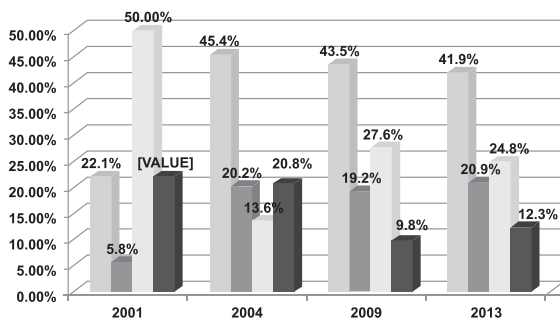
JUMLAH JABATAN STRUKTURAL



ESELON	PUSAT	DAERAH	TUNJANGAN (milyar rupiah/BLN)
I	629	34	3,6
II	3.031	13.194	52,7
III	10.049	61.810	90,5
IV	30.850	19.4782	121,8
V	4.288	7.297	4,1
	TOTAL		272,7



BELANJA PEGAWAI SEMAKIN MENDOMINASI APBD



- Proporsi terbesar belanja daerah adalah belanja pegawai, dengan proporsi diatas 40% (untuk provinsi di kisaran 20% dan untuk kab/kota di kisaran 50%) namun kecenderungannya menurun.
- Proporsi belanja modal relatif kecil, meskipun mengalami peningkatan di tahun 2012 dan 2013.

Jenis Belanja Daerah (dalam miliar rupiah)	2001	2004	2009	2013	2013 - 2001
Belanja Pegawai	41,208	67,102	180,439	296,540	255,33
Belanja Barang dan Jasa	10,747	29,861	79,600	148,012	137,264
Belanja Modal	93,271	20,089	114,598	175,578	82,307
Belanja Lain-lain	41,316	30,800	40,594	86,953	45,636
Total	186.543	147,851	415,232	707,083	520,540

PERALIHAN JABATAN FUNGSIONAL KE JABATAN STRUKTURAL DI PEMDA

No.	Jabatan	2011		2012		Pertumbuhan 2011 - 2012
		Jumlah	%	Jumlah	%	
1	Jabatan Struktural	104032	2,28%	273403	6,01%	61,95%
2	Jabatan Fungsional tertentu	2164171	47,35%	2034362	44,74%	6,38%
3	Jabatan Rangkap	2	0,00%	2290	0,05%	99,91%
4	Jabatan Fungsional Umum	2302613	50,38%	2237044	49,20%	2,93%
	Total	4570818	100%	4547099	100%	0,52%

Sumber: LAN 2013

Terkait Aspek Manajemen SDM

- Formasi tidak menggambarkan jenis keahlian/ kecakapan yang dibutuhkan oleh satuan organisasi pemerintah Daerah.
- Rekrutmen berbasis formasi menciptakan banyak peluang untuk melakukan *rent-seeking behavior* dalam proses rekrutment PNS.

Mutasi

- Pengalihan kewenangan untuk melakukan transfer kepada daerah dan penempatan belanja pegawai menjadi bagian dari alokasi dasar membuat transfer pegawai antar daerah dan antar susunan pemerintahan mengalami kemandekan.

Promosi

- Potensi birokrasi menjadi mesin pengumpul suara dalam pilkada, telah mendorong para calon KDH dan KDH petahana melakukan politisasi birokrasi.
- Promosi dan penempatan pegawai dalam jabatan tertentu cenderung menjadi arena politisasi dan komodifikasi dalam manajemen kepegawaian daerah pasca pelaksanaan pemilihan kepala daerah secara langsung.

Manajemen Kinerja

- Belum adanya manajemen kinerja karena belum didukung dengan sistem *reward* dan *punishment* yang memadai.
- Ketidakjelasan pembagian urusan pemerintahan antar

Kabupaten/Kota dengan Provinsi menjadi kendala yang penting dalam perumusan indikator kinerja SKPD.

- Renja yang sering tidak konsisten dengan Renstra menyulitkan dalam perumusan target kinerja.

Pelatihan

- Pemerintah daerah kurang memperhatikan kebutuhan pelatihan. Kecenderungan daerah menganggap pelatihan sebagai *cost* dan bukan sebagai investasi.
- Daerah umumnya hanya mengalokasikan biaya pelatihan untuk Diklat Kepemimpinan, tetapi Diklat untuk peningkatan kapasitas teknis amat jarang memperoleh perhatian dari daerah.

Ekspektasi terhadap ASN

- Netral, Profesional, Cepat tanggap (*speedy response*)
- Personil berbasis kompetensi
- Efektif dan efisien
- Pelayanan berbasis kepentingan komunitas/ rakyat
- Terbuka bagi akses publik (semua pemangku kepentingan)

Peranan SDM Aparatur

- Memfasilitasi dan mendorong partisipasi masyarakat, tidak harus melakukan sendiri, *steering rather than rowing*.
- Mendorong perilaku kompetitif di dalam masyarakat dan dalam birokrasi itu sendiri.
- Mengembangkan administrasi publik yang berorientasi pada pencapaian misi.
- Selalu berorientasi pada *customer*.

PERUBAHAN PARADIGMA

Bisa dilakukan dengan reformasi birokrasi menuju ke arah profesionalisasi aparatur negara yang bersih melayani dan peningkatan daya saing. Apabila saat ini masih *rule based* birokrasi masih hitam putih, tidak pernah berkreasi, inovatif, kita tidak berani berdiskresi. Tahun 2018 kita akan menuju ke birokrasi yang di dasarkan pada kinerja, disini anggaran harus berdasarkan pada pagu-pagu yang sudah ada. *Dinamic government* mengarah ke manajemen ASN dan mengarah kepada *human capital* SDM jauh lebih penting dari pada teknologi, kalau mau membuat web SDM belum siap karena masih konsep manual sehingga web tidak akan berjalan. Perubahan paradigma dari *comfort zone* kepada *competitive zone*, kalau kita paham betul dengan pekerjaan kita dimanapun kita pasti

menang, kalau kita tidak menguasai pekerjaan jangan salahkan orang luar akan ambil alih, aparatur sipil negara berkelas dunia *world class civil services*, mempunyai perspektif multikultural dan kecakapan mengelola keragaman: kita sangat lemah sekali, sedikit isu akan menjadi masalah, isu agama, sara, ras, suku kita mencoba mengelola keragaman tersebut, memiliki perspektif *whole-of-government*, yaitu memahami dan mencari solusi terhadap masalah berbasis pada pandangan yang koheran dari kepentingan pemerintah secara keseluruhan. Semua itu cocok dengan pekerjaan kita sebagai pengkaji, coba dilihat dari beberapa aspek jangan hanya satu aspek.

Strategi Reformasi Birokrasi Nasional

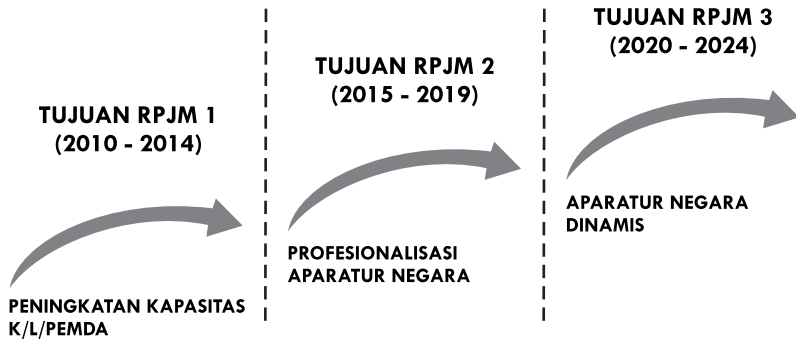
1. Makro : Kerangka Regulasi Nasional

- a. UU Aparatur Sipil Negara.
- b. Peraturan Pelaksana: 19 PP, 4 PERPRES, 1 PERMEN.
- c. UU Administrasi Pemerintahan, RUU Sistem Pengawasan Internal Pemerintah.
- d. 9 Program Percepatan Reformasi Birokrasi.
 - Penataan Struktur Organisasi Pemerintah
 - Penataan Jumlah dan Distribusi PNS
 - Pengembangan Sistem Seleksi dan Promosi Secara Terbuka
 - Peningkatan Profesionalisasi PNS
 - Pengembangan Sistem Pemerintahan Elektronik yang terintegrasi
 - Peningkatan Pelayanan Publik
 - Peningkatan Integritas dan Akuntabilitas Kinerja Aparatur
 - Peningkatan Kesejahteraan Pegawai Negeri
 - Peningkatan Efisiensi Belanja Aparatur

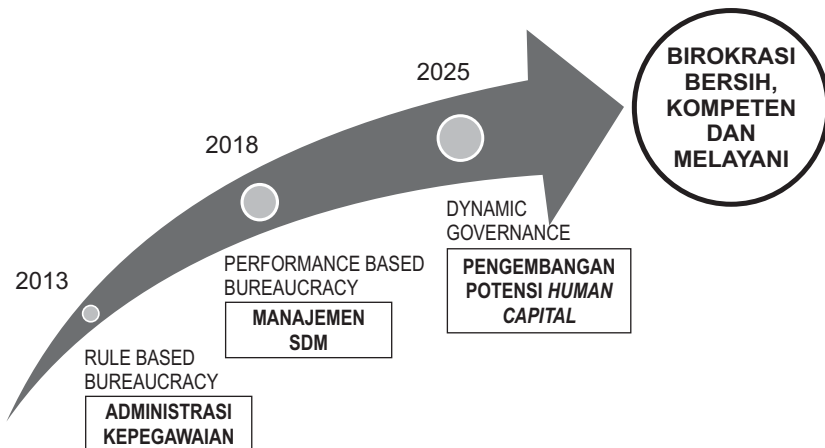
2. Mikro : Program/kegiatan pd tingkat Instansi (K/L dan Pemda) 8 Area Perubahan

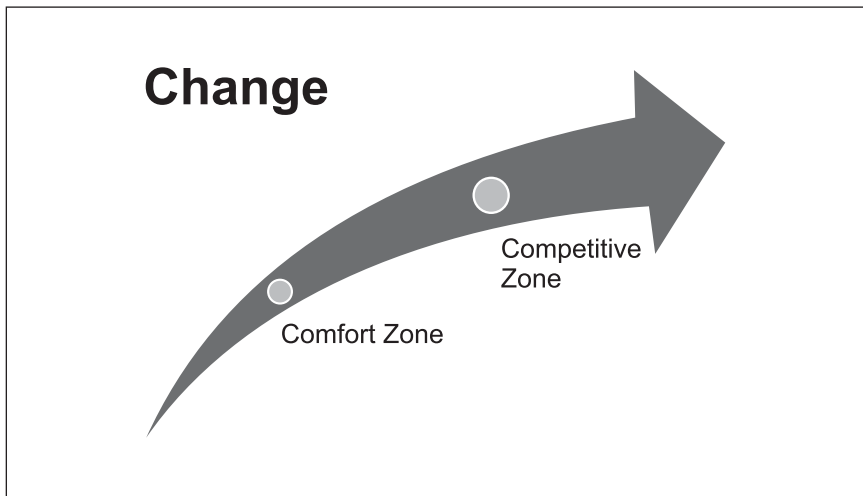
Reformasi Birokrasi

APARATUR SIPIL NEGARA KELAS DUNIA



PENGELOLAAN SDM APARATUR





Diarahkan pada:

- Aparatur sipil negara berkelas dunia, *world class civil service*.
- Mempunyai perspektif multikultural dan kecakapan mengelola keragaman.
- Memiliki perspektif *whole-of-government*, yaitu memahami dan mencari solusi terhadap masalah berbasis pada pandangan yang koheren dari kepentingan pemerintah secara keseluruhan.

Tujuan Utama UU ASN adalah untuk meningkatkan:

- Independensi dan netralitas
- Kompetensi
- Kinerja / Produktivitas Kerja
- Integritas
- Kesejahteraan
- Kualitas pelayanan publik
- Pengawasan dan akuntabilitas

Prinsip Dasar UU ASN

Pengembangan “sistem merit” dalam kebijakan dan manajemen ASN dengan ciri-ciri:

- Seleksi dan promosi secara adil dan kompetitif,
- Menerapkan prinsip fairness,
- Penggajian, reward and punishment berbasis kinerja,
- Standar integritas dan perilaku untuk kepentingan publik,

- Manajemen SDM secara efektif dan efisien,
- Melindungi pegawai dari intervensi politik & dari tindakan semena-mena.

Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, ataupun kondisi kecacatan (Pasal 1, UU ASN).

ASN sebagai PROFESI

- Memiliki standar pelayanan profesi;
- Memiliki dan menegakkan kode etik dan kode perilaku profesi;
- Memiliki sistem pendidikan dan pelatihan profesi;
- Memiliki standar sertifikasi profesi;
- Memiliki organisasi profesi yang independen.

ARAH PENGUATAN ASN DI PEMDA

Perbaikan Sistem

- A. Perencanaan berdasar kebutuhan
 1. Penguatan sistem perencanaan SDM Pemda yang terintegrasi dengan Perencanaan Pembangunan Daerah.
 2. Perencanaan berbasis kebutuhan kompetensi > *recruitment* VS kontrak.
- B. Sistem Rekrutmen yang kompetitif
 1. Rekrutmen terbuka untuk jabatan pimpinan tinggi.
 2. Transparansi proses rekrutmen.
- C. Mutasi
 1. Mutasi pegawai antar daerah.
 2. *Tour of duty* ASN di Pemerintah Pusat ke Daerah dan sebaliknya.
- D. Pola karir dan Promosi
 1. Penguatan transparansi dan pengawasan oleh masyarakat terhadap promosi berbasis merit
 2. Promosi harus memperhatikan pola karir berbasis kompetensi
- E. Manajemen Kinerja dan Sistem Remunerasi
 1. Penguatan manajemen kinerja dengan pengintegrasian antara perencanaan pembangunan daerah dan target kinerja pimpinan/pegawai
 2. Manajemen kinerja harus dikaitkan dengan perbaikan sistem remunerasi dan sanksi terhadap *low performer*
- F. Sistem Pengembangan Pegawai
 1. Integrasi Perencanaan pengembangan pegawai dengan

- Perencanaan Pembangunan
2. Pengembangan pegawai melalui pilihan metode yang sesuai (jalur *classical training*, seminar, magang, penugasan, In/Off the job training)
 3. Alokasi Mandatory spending dalam APBD untuk pengembangan pegawai sesuai tuntutan ASN
- G. Penguatan Jabatan Fungsional
1. Identifikasi kebutuhan jabatan fungsional strategis untuk perbaikan pelayanan publik
 2. Transformasi kelembagaan Pemda “kaya fungsi miskin struktur”
- H. Penguatan Nilai nilai ASN
1. Penanaman nilai nilai ASN sejak *early career* melalui *training* pra jabatan
 2. Penanaman nilai nilai ASN dalam budaya kerja
 3. Nilai nilai ASN sebagai bagian dari penilaian kinerja pimpinan dan pegawai
 4. Tauladan pimpinan dalam aktualisasi nilai nilai ASN

TANYA JAWAB

Muhammad Syarif: UPTD Penilaian Kinerja PNS Banda Aceh.

Ada beberapa hal yang menjadi pertanyaan terkait kesiapan pemda dalam implementasi UU ASN, UU ASN 2014 ditandatangani kalau bicara aspek hukum ini menjadi dasar, dalam perjalanan waktu ini sudah November. Saya melihat beberapa daerah ada dosa birokrasi, pemda tidak siap dengan open rekrutmen, dimana masih suka dan tidak suka, celakanya lagi mutasi itu hanya 4 bulan dan 3 bulan, pertanyaan sederhana? Apakah ada sanksi dan bagaimana mekanismenya?

Terkait kompetensi ASN dengan jumlah 7 orang dan dibatasi umur komisi ASN tidak bisa mengawas keseluruhan terkait dengan pelanggaran yang ada. Seharusnya di daerah dibuka keran perwakilan. Kalau tidak tidak akan memotret permasalahan di daerah, memang ada analisis kepegawaian, namun kalau tidak ada penghubungnya maka akan rumit. Kemudian jika membaca UU ASN ini diberikan apresiasi kepada PNS untuk *on job training* kepada swasta. Tentunya melahirkan 19 PP dan *discluster* menjadi 6 namun belum ada mekanisme *On job training*. Saya meminta tafsiran terkait UU ASN.

Masalah lainnya adalah tentang Jabatan Fungsional Tertentu, ada instansi yang tidak siap untuk penilaian dupak, instansi pembina di daerah tidak siap. Bagaimana kedepan terkait dengan turunan ini dan terkait dengan harga jabatan bagaimana cara meformulasikannya? Wassssalam

Muhammad Yulmar: Bidang Litbang Bappeda Sumatera Barat.

Kalau melihat penjelasan ASN ini adanya fungsional, kalau di Sumatera Barat ada Balitbangda tetapi dijadikan satu dengan Bappeda. Hal ini terkait anggaran yang masih kecil sehingga tidak bisa menghidupkan peneliti, dan secara otomatis peneliti berguguran. Disini LIPI ikut membina, sekarang LAN ikut membina, kalau implementasi untuk daerah namun BKD dan Biro Organisasi acuh, bagaimana menurut ibu tentang hal ini?

Mustamam : Balitbangda Riau

ASN menggunakan personil berbasis kompetensi, di daerah sejak reformasi kondisi aparatur kita, kompetensi itu sulit ditafsirkan. Misalnya untuk menjadi camat bisa dari mantri hewan. Kita tidak melihat apakah aparat yang mengambil keputusan tersebut mendapatkan sanksi atau tidak. Apa kira-kira yang menjadi bahan pemikiran di LAN atau Menpan? Kita tidak mempunyai wadah pembelaan ketika disakiti. Apabila diteliti diseluruh balitbang itu pada umumnya peneliti senior bukan orang terbuang tapi

disisihkan, Mereka tidak bisa mengikuti pola kepemimpinan yang tidak sesuai dengan hati nuraninya. Di daerah yang banyak dipakai adalah pegawai kontrak mudah diajak loyalitas tinggi, mereka tidak punya tanggung jawab secara undang-undang.

Didalam ASN saya melihat PNS yang menjadi pejabat harus mundur. Bagaimana jika PNS tersebut sedang duduk dalam satu jabatan bupati atau wabup. Setelah itu dia kembali menjadi PNS biasa. Didalam UU ASN saya tidak melihat status yang terputus, bagaimana dengan hal tersebut?

Dengan adanya ASN bagaimana dengan organisasi Korpri? Apakah masih berlaku atau tidak relevan lagi? Mudah-mudahan ada saluran di daerah jika kami diperlakukan tidak wajar, selama ini hanya ke PTUN dan tidak ada sanksi eksekusi.

Muhammad Yakop: Balitbangda Riau

Dengan sistem politik yang berlaku saat ini banyak yang *non-job*, di Litbang Riau itu pernah sampai eselon II *non-job* menjadi staf senior. Orang yang duduk sebagai kepala kurang berkompeten dan pola pikir positif sehingga lebih kepada kepentingan tertentu. Pada saat ini walaupun korupsi sudah ditindak namun tidak jera. Untuk dewan agak susah, dari paparan tadi ASN itu kita dukung siapa yang akan menjalani, siapa yang akan memotori? Siapa yang akan mengelola untuk mencapai Pegawai kelas dunia, karena pada kenyataan kepala daerah sibuk dengan kepentingan politik, sekda juga begitu, yang berkompetensi biasanya tidak akan menyogok? Sistem untuk *merit* itu agak payah, kami di Riau setiap hari mengisi buku harian, karena jaman sekarang ini orang hanya memikirkan diri sendiri, siapa yang menggalakkan? Kemudian masalah peneliti, untuk meningkatkan pengembangan pegawai itu tidak ditangani, ada hal-hal yang ditutupi di daerah ini. Untuk mutasi perpindahan pegawai dalam satu daerah harus dikuatkan aturannya, sehingga perpindahan pegawai yang baru tersebut sudah melewati masanya sehingga tidak ada penumpukan pegawai.

Fasilitator : terima kasih atas 4 orang penanya, pertanyaannya sudah ada yang mewakili semuanya.

Narasumber:

Mungkin yang sama-sama saya gabung, Pak Syarif terus terang sebelum ASN diundangkanpun Menpan dan Paguyuban (BKN, BPKP) sudah menerapkan *open recruitmen* untuk uji coba apakah sistem ini bisa dijalankan atau tidak. Dasarnya apa kok sudah pakai *open recruitmen* waktu itu dibuka nasional, tempat bernaungnya memang belum ada. Kita

ini sudah mengikuti pendidikan ketika masuk kali pertama menjadi Pegawai Negeri Sipil dengan pasrah. Kalau sekarang tidak ada lagi pasrah. Seingat saya Keuangan, Menpan, BKKBN, dan Kemendagri waktu memilih Sekjen akhirnya melakukan *open recruitmen* walaupun terbatas di dalam lingkungan Kemendagri. Sebetulnya yang menolak *open recruitmen* adalah yang bermain di abu-abu. Kalau orang yang punya kompetensi dan prinsip tidak akan seperti itu. Mekanisme *open recruitmen* sedang dalam proses sehingga prinsip transparan dan objektif tidak hanya pada pengumuman dan hasil akhir, namun dilakukan secara tahap pertahap. Kita juga akan membuat semacam *database* yang bisa mendeteksi bahwa dia sudah terdaftar dalam proses *open recruitmen* dan membangun sistem namun sistem itu harus hidup.

Kenapa kemudian KSN tidak ada di daerah? Karena organisasi kita sudah besar. Jadi keinginan kita membangun sistem sehingga tidak perlu lagi pengawas. Di KSN bisa pasif dan bisa juga aktif, karena kita tidak mau membuat organisasi yang besar dan berefek kepada anggaran. Anggota KSN ini tujuh orang, namun nanti akan dibantu oleh asisten.

Prosedur magang ke swasta sedang kita susun. Sebagai contoh di Singapura apabila kita masuk ke swasta maka tidak akan menghilangkan masa kerja kita. Tetapi tentu saja dengan kondisi yang kompetitif, sambil masuk ke PNS sedang kita perbaiki. Kalau magang juga harus ke instansi yang lebih baik maka sedang di cari caranya.

Tidak mudah membuat jabatan fungsional karena harus menyusun jenjangnya, harus ada perbedaan di jenjangnya, mau menyusun kompetensinya saja tidak mudah, sampai kepada pengembangan, diklat, angka kreditnya. Akhirnya itu butuh pemikiran tapi sekali dibentuk dengan instansi pembina maka instansi itu yang harus bertanggung jawab. Kalau saat ini sudah ada 115 dan semuanya sudah ada instansi pembina, peneliti hanya dibawah LIPI. Sedangkan Jabatan Fungsional yang berada di bawah naungan LAN hanya dua, jabatan WI dan Analis kebijakan, Karena kita tidak mau kemudian orang masuk dan karirnya terhambat. Kalau analis kebijakan tertinggi ada di level 15 karena jabatan yang betul-betul strategis.

Sanksi ada kewenangan dari PTUN, KSN ini kewenangannya bisa membatalkan SK yang sudah dibuat tadi, dan bisa dbuat sanksi kepada pengambil kebijakan, *reward* dan *punishment* berjalan sebagaimana yang diinginkan, kalau selama ini tidak ada sanksi karena tunjangan tetap ada.

Jadi memang ini masih perlu masukan apa yang harus ada dalam RPP, dan untuk kinerja sudah membuat jurnal dan SKP akan terus diperbaiki untuk penilaian kinerja. Kalau Biro Organisasi tidak *care* inilah perkunya komunitas ini. Kita tidak perlu protes macam-macam hanya dengan menunjukkan peran kita, lama-lama akan terdengar. Terus terang saya dikajian dari 2001 tetapi saya tidak merasa dibuang dan saya menikmati. Kemudian jika pekerjaan saya di apresiasi kita juga senang. Setiap kajian LAN selalu dipakai oleh DPR maupun instansi yang lain.

Ada 3 kompetensi dalam UU ASN, kompetensi manajerial, sosio kultural dan kompetensi teknis, yang dua menjadi tanggung jawab LAN dan satu lagi menjadi instansi masing-masing pembina. Dan jenisnya apa saja sedang kita lakukan inventarisir.

Untuk PNS yang harus mundur, kita mau PNS yang professional. Apabila PNS nanti *rewards* sudah mengalami peningkatan kearah cukup serta fasilitasnya sudah bagus. Apabila pindah ke jalur legislatif itu menjadi pilihan, jadi pimpinan pada saat memberikan ijin harus ada kesepakatan. Ketika saya jadi pimpinan maka akan saya batasi maksimal dua kali. Pada akhirnya KORPRI akan menjadi Asosisasi ASN. Saya belum tahu apakah akan berda di dalam atau di luar kedinasan. Sementara aset KORPRI itu banyak sekali namun saya kurang merasakan manfaatnya.

Kenyataan yang terjadi saat ini terhadap Jabatan Fungsional bukan hanya di Riau saja, Jabatan Fungsional ini menjadi terbuka. Kenapa instansi harus mendorong ke Jabatan Fungsional? Sebetulnya korban pilkada menjadi salah satu penghambat efektifitas pemerintahan, intervensi politik masih tinggi maka *government effectivity* kita tidak akan naik.

Mekanisme mutasi ada banyak sistemnya. Ada pola karir yang membuat mekanisme ke pusat dan dan sebagainya. Sistem mengenai ijin dari pejabat yang berwenang. Kita tidak membangun pecahan-pecahannya saja tetapi kita membangun *system*. Mudah-mudahan berjalan seperti yang diharapkan. Saya optimis namun semua itu tergantung kita. Apakah kita mau aktif atau pasif? Tidak bisa diam saja, namun harus menjadi pengawas. Ini menjadi kekuatan komunitas kalau kita membangun, kalau kita melihat dari data anggaran penelitian Indonesia itu \$57juta. Anggaran kita itu hanya sepertiga anggaran penelitian Thailand, seperlima anggaran penelitian Malaysia, dan ini membuktikan bahwa kita ini masih jauh dari ideal. Bagaimana kemudian penelitian menjadi sesuatu yang patut diperhitungkan.

B. Identifikasi Isu-isu Peran Kelitbangan

Kelompok 1,

Isu Strategis Kesiapan Daerah dalam Implementasi UU ASN

a. Kelembagaan

- Evaluasi Organisasi (SOTK) dan evaluasi Jabatan berdasarkan Anjab dan ABK.
- Realisasi UU 23/2014 tentang Pemerintah Daerah.
- Regulasi Peraturan Perundang-undangan.
- Mempercepat evaluasi PP 41.
- Berdasarkan Undang-Undang 23/2014 tentang Pemerintahan Daerah, mewajibkan setiap daerah membentuk balitbang.
- PP yang diterbitkan saling berkaitan dan tidak saling tumpang tindih.
- Pemerintah Daerah Provinsi, Kab/Kota untuk membentuk tim percepatan implementasi UU ASN (BKD/BKPP, Balitbangda, Bappeda, Biro/Bagian Organisasi, Inspektorat).

b. Aspek Manajemen SDM

- Masih banyaknya PNS yang belum memahami UU ASN
- Kuantitas dan kualitas SDM peneliti terbatas.
- Belum optimalnya peran pengelola administrasi kepegawaian dan tim penilai dalam mengurus jenjang kepangkatan pejabat fungsional tertentu
- Kompetensi yang dibutuhkan belum sesuai dengan TUSI jabatan di Kelitbangan.
- Kurang rekrutmen CPNS untuk formasi peneliti.
- Belum maksimalnya peran dan fungsi WI
- PNS yang sudah diklat berbasis kompetensi sering dimutasikan.
- Pemetaan potensi kompetensi dalam rekrutmen pejabat struktural belum menjadi standar.
- Distribusi Pegawai yang belum merata dan sesuai kebutuhan.

c. Aspek Kebijakan dan Program

Setiap daerah harus konsisten dalam menerapkan kebijakan yang mendukung program peningkatan SDM sesuai UU ASN.

d. Aspek Manajemen Kinerja Pelayanan Publik

Setiap daerah dituntut untuk melahirkan inovasi pelayanan publik.

e. Aspek Pembiayaan

Setiap pemerintah daerah wajib mengalokasikan anggaran guna mendukung implementasi UU ASN.

Kelompok 2,

Bentuk Jejaring Kerjasama Kelitbangan

- Nama jejaring Kelitbangan: **Forum Komunikasi Kelitbangan Sumatera.**
- Penunjukan Sekretariat Sementara (2014 s.d Rakor Litbang 2015)
- Sekretariat Utama dipilih secara periodik
- Pembentukan kesekretariatan dan perwakilan (*contact person*) di setiap propinsi
- Penyusunan AD/ ART

1. Mekanisme Kerja Jejaring Kelitbangan

- a. Kerjasama/ Kemitraan
 - Kerjasama dengan pendekatan: sempadan/kedekatan geografis, kesamaan issue/ permasalahan yang dihadapi.
 - Kajian bersama.
 - Pemanfaatan SDM Litbang bersama.
- b. Rapat Koordinasi/ Pertemuan Ilmiah/ Diskusi
 - Pertemuan terkait kelembagaan.
 - Pertemuan terkait isu aktual/ agenda strategis.
- c. Publikasi Kelitbangan
 - Seminar hasil Kelitbangan
 - Jurnal, Buletin, dll

2. Agenda Rencana Tindak Lanjut

- Rakor Litbang/ Pertemuan Ilmiah/ Diskusi Tahun 2015.
- Pembuatan *Mailinglist* Litbang Sumatera.
- Pembuatan *Website*.
- Pengembangan Media Ilmiah (Jurnal, Buletin, dll).
- Menyusunan database Kelitbangan (Lembaga, SDM, Program Litbangan yang pernah dilakukan).
- Adanya upaya penguatan kelembagaan dan SDM Litbang.

C. Hasil Identifikasi

1. Terkait Isu Strategis Kesiapan Daerah dalam Implementasi UU ASN

- a. Keberadaan UU ASN belum sepenuhnya dan menyeluruh diketahui dan dipahami oleh Aparatur Sipil di daerah.
- b. Sosialisasi UU ASN belum terlaksana secara menyeluruh kepada semua level instansi daerah.
- c. Implementasi UU ASN belum menjadi program/ kegiatan strategis di unit kerja kelitbangan maupun satuan kerja perangkat daerah.

- d. Belum semua daerah memiliki balitbangda dalam mendorong akselerasi implementasi UU ASN di daerah.
- e. Kuantitas dan kualitas SDM peneliti di daerah masih terbatas untuk mengadvokasi implementasi UU ASN.
- f. Akselerasi implementasi UU ASN, dibutuhkan aparatur baik pejabat struktural maupun fungsional yang memiliki kompetensi, disiplin keilmuan, serta pengalaman kerja advokasi di bidang kelitbangan.
- g. Keberadaan UU ASN belum mampu berdampak secara langsung kepada peningkatan kualitas dan kinerja aparatur pelayanan publik yang lebih bermutu dan partisipatif.

2. Terkait jejaring kerja kelitbangan

- a. Untuk upaya akselerasi implementasi UU ASN maupun kebijakan publik lainnya, dibentuk jejaring kelitbangan dalam bentuk "*Forum Komunikasi Kelitbangan Kebijakan Publik dan Aparatur Sipil Negara Sumatera*".
- b. PKP2A IV LAN ditetapkan sebagai sekretariat sementara forum (untuk periode 2014), untuk selanjutnya sekretariat utama dipilih secara periodik.
- c. Sifat, sasaran dan kerjasama forum didasarkan pada kedekatan geografis, kesamaan *issue*/permasalahan yang dihadapi. Adapun bentuk kerjasama dapat berupa kajian bersama, seminar, publikasi/jurnal/buletin kelitbangan.
- d. Koordinasi forum dilakukan melalui pertemuan rutin dan berkala, forum ilmiah, pertukaran informasi melalui *mailing list* forum.

BAB III

KESIMPULAN, SARAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Dengan lahirnya UU No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, Pemerintah daerah memiliki tantangan untuk segera menyiapkan diri dalam mengimplementasikan amanat UU tersebut. Salah satunya adalah berbenah diri dalam menciptakan Aparatur Sipil Negara yang lebih lebih berkinerja, profesional, berdaya saing tinggi, serta bebas dari berbagai kepentingan politik di daerah. Keberadaan UU ASN tersebut harus dimaknai sebagai sebuah tujuan konstruktif dalam membangun ASN yang lebih baik dan berkinerja. Pemerintah daerah penting merespon segera dengan aksi-aksi nyata dan konkrit dalam kebijakan dan program kerja daerahnya.

Sejalan dengan upaya tersebut serta dalam rangka mengakselerasi implementasi UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang ASN di daerah, peran lembaga kelitbangan sangat penting dan strategis. Kelitbangan sebagai sebuah lembaga yang sering dimaknai sebagai "*think tanknya*" pemerintah daerah merupakan pihak yang diharapkan dapat berperan melahirkan ide-ide ilmiah, terobosan-terobosan dan inovasi-inovasi dalam mengisi dan mengawal pelaksanaan manajemen ASN di daerah.

Berangkat dari peran strategis Kelitbangan di daerah, melalui Rakorlitbang bidang administrasi negara Se-Sumatera, menyepakati pentingnya membangun forum komunikasi dan kemitraan kelitbangan kebijakan publik dan ASN Se-Sumatera. Forum tersebut memiliki fungsi sebagai media pertukaran informasi, pengembangan dan pemanfaatan hasil-hasil kelitbangan, pemanfaatan bersama ASN antar kelitbangan, penyelenggaraan pertemuan-pertemuan ilmiah, dan publikasi hasil kelitbangan.

Untuk keberlanjutan forum tersebut, maka dibutuhkan kontribusi lebih lanjut dari lembaga kelitbangan di daerah dalam menginisiasi dan memfasilitasi pertemuan-pertemuan lanjutan rakorlitbang. LAN sebagai lembaga pencetus forum akan berkontribusi melakukan pengkonsultasian dan fasilitasi lebih lanjut sesuai dengan kapasitas dan kebutuhan.

B. Saran

Terkait isu-isu strategis yang telah dibahas oleh masing-masing kelompok menghasilkan beberapa saran dan harapan untuk memperkuat dan mempercepat realisasi dari isu-isu tersebut.

Terkait Isu Strategis Kesiapan Daerah dalam Implementasi UU ASN yaitu:

- a. Pemda diharapkan dapat mendorong lahirnya forum-forum ilmiah yang melibatkan (BKD, Balitbangda, Bappeda, Biro Organisasi) dalam rangka akselerasi dan internalisasi pemahaman UU ASN.
- b. Pemda diharapkan dapat mendukung pembiayaan sosialisasi UU ASN.
- c. Pemda diharapkan dapat menjadikan implementasi UU ASN dalam Renja Unit kerja Kelitbang dan/atau satuan perangkat kerja yang terkait.
- d. Pemda yang belum memiliki Balitbangda diharapkan dapat membentuk Balitbangda, atau menguatkan peran kelitbang dan Bappeda.
- e. Pemda diharapkan dapat memperbanyak jumlah rekrutmen CPNS untuk formasi peneliti, serta meningkatkan pengembangan kompetensi skill penelitian dan advokasi.
- f. Pemda diharapkan dapat menerapkan sistem terbuka (*open recruitment*) dalam pengisian/penempatan SDM di unit kerja Kelitbang yang juga didasarkan kepada disiplin keilmuan/karir dan pengalaman kerja di unit Kelitbang.
- g. Pemda diharapkan dapat mendorong penyelenggaraan pelayanan publik yang partisipatif, berdasarkan kebutuhan dan kepuasan masyarakat.

Terkait jejaring kerja kelitbang yaitu:

- a. Peserta rakor diharapkan dapat tindaklanjuti dan menyampaikan hasil dan rekomendasi rakor kepada pimpinan lembaga maupun pimpinan daerah.
- b. Peserta rakor diharapkan dapat berkontribusi menyelenggarakan forum rakor pada tahun 2015 untuk menyusun dan menetapkan ketentuan AD/ ART, bentuk program dan kegiatan bersama.
- c. PKP2A IV LAN bertanggung jawab menyampaikan hasil, rekomendasi dan prosiding rakor ke peserta dan stakeholder terkait.
- d. Forum perlu menyusun database kelitbang dan membangun media informasi berbasis IT (website forum).

C. Rekomendasi

Menghasilkan beberapa rekomendasi yang dapat ditindaklanjuti oleh peserta sebagai upaya dalam mengadvokasi implementasi Undang-Undang Aparatur Sipil Negara di daerah, terdiri dari butir-butir kesepakatan sebagai berikut:

- a. Membangun jejaring Kelitbangan dengan membentuk “Forum Komunikasi Kelitbangan Kebijakan publik dan Aparatur Sipil Negara Se-Sumatera” untuk tahun 2014-2015 sekretariat forum berada di PKP2A IV LAN.
- b. Peserta Rakornas diharapkan dapat ikut berpartisipasi dan berkontribusi pada penyelenggaraan forum Rakornas Kelitbangan selanjutnya pada tahun 2015.
- c. Mendorong pengembangan kelembagaan Kelitbangan dan peningkatan kompetensi Sumberdaya Aparatur Kelitbangan di daerah.
- d. Dalam rangka memperluas jejaring Kelitbangan Bidang Kajian Publik dan Aparatur Sipil Negara di wilayah Sumatera, PKP2A IV LAN Aceh perlu menyampaikan hasil Rakor kepeserta dan pemerintah daerah lainnya di Sumatera yang belum berkesempatan berpartisipasi pada Rakornas Kelitbangan di tahun 2014.

BAB IV PENUTUP



LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
PUSAT KAJIAN DAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN APARATUR IV
Jl. DR. MR. T. Muhammad Hasan, Kec. Darul Imarah, Aceh Besar
Telp. (0651) 7552569, Fax. (0651) 7552568.

Darul Imarah, Desember 2014

Nomor : 458/PIV.1/PP01-3
Lampiran : 2 (dua) eks daftar peserta dan hasil Rakor
Perihal : Hasil dan Rekomendasi Rakor Litbang
Bidang Administrasi Negara

Kepada Yth.
Daftar Terlampir
Di -

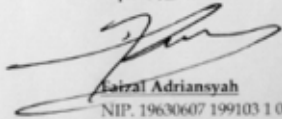
Tempat

Dengan hormat,

Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur IV - Lembaga Administrasi Negara (PKP2A IV - LAN) menyampaikan :

1. Apresiasi dan penghargaan atas partisipasi Saudara sebagai peserta Rakornas kelitbang Se-Sumatera dengan tema "*Peran Kelitbang dalam Implementasi Undang - Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara di Daerah*", pada Tanggal 18 November 2014 di PKP2A IV - LAN;
2. Rakornas menghasilkan beberapa rekomendasi yang dapat ditindaklanjuti oleh peserta sebagai upaya dalam mengadvokasi implementasi Undang - Undang Aparatur Sipil Negara di daerah, terdiri dari butir-butir kesepakatan sbb:
 - a. Membangun jejaring kelitbang dengan membentuk "Forum Komunikasi Kelitbang Kebijakan Publik dan Aparatur Sipil Negara Se-Sumatera", untuk tahun 2014-2015 Sekretariat forum berada di PKP2A IV - LAN;
 - b. Peserta Rakornas diharapkan dapat ikut berpartisipasi dan berkontribusi pada penyelenggaraan forum Rakornas Kelitbang selanjutnya pada tahun 2015 ;
 - c. Mendorong pengembangan kelembagaan kelitbang dan peningkatan kompetensi sumber daya aparatur kelitbang di daerah.
3. Dalam rangka memperluas jejaring kelitbang bidang kebijakan publik dan Aparatur Sipil Negara di wilayah Sumatera, PKP2A IV - LAN Aceh perlu menyampaikan hasil rakor ke peserta dan pemerintah daerah lainnya di Sumatera yang belum berkesempatan berpartisipasi pada Rakornas Kelitbang di tahun 2014.

Demikian harapan kami, atas perhatian dan partisipasinya kami ucapkan terima kasih.

Kepala, 

Laizal Adriansyah
NIP. 19630607 199103 1 005

Terbusan Yth:

1. Gubernur Se - Sumatera;
2. Sestama LAN - RI;
3. Deputi Bidang Kajian Kebijakan LAN - RI;
4. Deputi Bidang Inovasi Administrasi Negara LAN - RI.

Lampiran 1
SK dan Jadwal Rakor

**KEPUTUSAN KUASA PENGGUNA ANGGARAN
SATKER 680612
PUSAT KAJIAN DAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
APARATUR IV
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA (PKP2A IV LAN)
NOMOR : 34/PIV.1.1.3/ HKM.03.2/2014**

**TENTANG
TIM PELAKSANA RAPAT KOORDINASI KAJIAN
TAHUN ANGGARAN 2014**

NO	NAMA	JABATAN
1.	Nurul Hidayah, SH, M.Si	Penanggung Jawab
2.	Ervina Yunita, S.Si	Ketua
3.	Rati Sumanti, S.Sos	Sekretaris
4.	Hilma Yuniasti, S.Hi	Anggota
5.	Henri Prianto Sinurat, S.IP	Anggota
6.	Edy Saputra, SH	Anggota

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada tanggal : Januari 2014

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

**Ir. Faizal Adriansyah, M.Si
NIP: 19630607 199103 1 005**

JADWAL RAKORNAS LITBANG SE-SUMATERA
PKP2A IV LAN – RI, 18 Nopember 2014

NO	WAKTU	KEGIATAN	PELAKSANA
08.00 – 09.30 Registrasi dan Pembukaan			
1.	08.00 - 08.15	Registrasi Peserta	Panitia
	08.15 - 08.45	Pembukaan	Cut Putri
		Pembacaan Ayat Suci Alqur'an	Ustad M. Furqan
		Laporan Panitia	Kabid Kajian Aparatur
		Sambutan	Kepala PKP2A IV LAN
		Sambutan, arahan sekaligus Pembukaan	Deputi I Bidang Kajian Kelembagaan LAN RI
		Pembacaan Doa	Ustad M. Furqan
	08.45 - 09.00	Coffe Break	Panitia
09.00– 13.00 Pemaparan Materi			
2.	Sesi I		
	09.00 – 13.00	Kesiapan Pemerintah Daerah dalam Implementasi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.	Sri Hadiati WK, SH, MBA (Deputi I Bidang Kajian Kelembagaan LAN RI)
	13.01 – 13.30	Diskusi Tanya Jawab	Yarmen Dinamika
	13.31 - 13.40	Pembentukan Kelompok	Panitia
	13.40 – 14.30	Istirahat, Makan Siang dan Shalat	Panitia
3	14.30 – 16.00 Diskusi Kelompok		
	14.30 – 15.30	Diskusi Kelompok	Peserta
	15.30 – 16.00	Presentasi Kelompok	Peserta
16.00 - 16.30 Penutupan			
4	16. 00 – 16.30	Penutupan	Kepala PKP2A IV
	16.30 - selesai	Coffee Break& Pembagian Sertifikat	

Lampiran 2

Naskah Kesepakatan dan Rekomendasi



**NASKAH KESEPAKATAN DAN
REKOMENDASI RAKORNAS KELITBANGAN SE-SUMATERA
"PERAN KELITBANGAN DALAM IMPLEMENTASI UNDANG - UNDANG NOMOR 5
TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA DI DAERAH"
PKP2A IV LAN, Darul Imarah Kab. Aceh Besar, 18 November 2014**

A. Naskah Kesepakatan

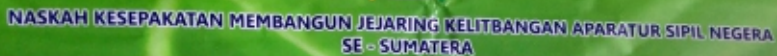
Rakornas melahirkan naskah kesepakatan membangun jejaring kelitbangan bidang kebijakan publik dan Aparatur Sipil Negara Se - Sumatera :

" Pada hari ini selasa 18 nopember 2014 bertempat di Pusat Kajian Dan Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur IV - Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia, yang bertanda tangan di bawah ini bersepakat membangun dan menjalin jejaring kelitbangan se-sumatera, untuk berkontribusi bagi pengembangan dan penguatan aparatur sipil negara di daerah. Semoga tuhan yang maha esa merahmati cita-cita kami"

B. Rekomendasi

menghasilkan beberapa rekomendasi yang dapat ditindaklanjuti oleh peserta sebagai upaya dalam mengadvokasi implementasi Undang - Undang Aparatur Sipil Negara di daerah, terdiri dari butir-butir kesepakatan sbb:

- a. Membangun jejaring kelitbangan dengan membentuk "Forum Komunikasi Kelitbangan Kebijakan Publik dan Aparatur Sipil Negara Se-Sumatera", untuk tahun 2014-2015 Sekretariat forum berada di PKP2A IV - LAN;
- b. Peserta Rakornas diharapkan dapat ikut berpartisipasi dan berkontribusi pada penyelenggaraan forum Rakornas Kelitbangan selanjutnya pada tahun 2015 ;
- c. Mendorong pengembangan kelembagaan kelitbangan dan peningkatan kompetensi sumber daya aparatur kelitbangan di daerah.
- d. Dalam rangka memperluas jejaring kelitbangan bidang kebijakan publik dan Aparatur Sipil Negara di wilayah Sumatera, PKP2A IV - LAN Aceh perlu menyampaikan hasil rakor ke peserta dan pemerintah daerah lainnya di Sumatera yang belum berkesempatan berpartisipasi pada Rakornas Kelitbangan di tahun 2014.



PADA HARI INI SELASA 18 NOPEMBER 2014 BERTEMPAT DI PUSAT KAJIAN DAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN APARATUR IV – LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA REPUBLIK INDONESIA, YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI BERSEPAKAT MEMBANGUN DAN MENJALIN JEJARING KELITBANGAN SE-SUMATERA, UNTUK BERKONTRIBUSI BAGI PENGEMBANGAN DAN PENGUATAN APARATUR SIPIL NEGARA DI DAERAH.

SEMOGA TUHAN YANG MAHA ESA MERAHMATI CITA-CITA KAMI

Phidippus
 Volcanus —
 Des. Agave, P. Agave
 L. Ag. — R. 1

FAVOR
HARRIS

YULIUS JASTA
BAPPEDA SUMBAR

FARID KHALIDUL REZA
BAPPEDA ALGM

HANFORD
NORCAL BND PROV
REP. CAROL

[illegible]

Revised
Barron Act 1

H.M. TAKUP SSok MS
BALITBANG PROV RIAD

~~10~~
MUTAMAR, 12 MAR
ALITRANGOR PROV RIAM

IRWAN PURNAMA PUTRA. N
BALITBANG PROV. SUMUT

Babun Sobandi (PKP2 A1-LAH)

H. AMIN, I.H.
BAPPEDA NTR. SARANG

Let
 WE SPEAK, G. B. H. H.
 IN THE P. B. H.

By JAMES HARRIS B. JR.

Handwritten signature: *[Signature]*
 Printed name: *[Name]*

AND LIBRARY
TACOMA PUBLIC LIBRARY

DEAR SIR,

USPS 444

140 FAMIL


 No. 10
 REPUBLIK INDONESIA
 KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

ADRIAN LUKS

450

KABIS VIKAL PAKIA W I

Dr. Zaima. M Si

[Signature]
Dr. J. W. ...

Edy Sanyal, M.D.

Theresa A. A. A.

area of

PKP2A W LAN

PKP2A W LAM
Nucleol.

Lampiran 3
Hasil Rakorlitbang

Lampiran 2.

Hasil Rakor Kelitbang Se-Sumatera
"Peran Kelitbang Dalam Implementasi Undang - Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara di Daerah"
 Diselenggarakan oleh Pusat Kajian Dan Pendidikan Aparatur IV - Lembaga Administrasi Negara
 Aceh Besar, 18 Nopember 2014

NO	Topik	Hasil Identifikasi	Saran dan Harapan
1.	Istisna Strategis Kelitbang	a. Keberadaan UU ASN belum sepenuhnya dan menyeluruh diketahui dan dipahami oleh Aparatur Sipil di daerah; b. Sosialisasi UU ASN belum terlaksana secara menyeluruh kepada semua level instansi di daerah; c. Implementasi UU ASN belum menjadi program/kegiatan strategis di unit kerja kelitbang maupun satuan kerja perangkat di daerah; d. Belum semua daerah memiliki Balai/Bagian dalam mendorong akselerasi implementasi UU ASN di daerah; e. Kuantitas dan kualitas SDM peneliti di daerah masih terbatas untuk mengadvokasi implementasi UU ASN; f. Akselerasi implementasi UU ASN, dibutuhkan aparatur baik pejabat struktural maupun fungsional yang memiliki kompetensi, disiplin keilmuan, serta pengalaman kerja advokasi dibidang kelitbang; g. Keberadaan UU ASN belum mampu berdampak secara langsung kepada peningkatan kualitas dan kinerja aparatur pelayanan publik yang lebih bermutu dan partisipatif.	a. Pemda diharapkan dapat mendorong lahirnya forum - forum ilmiah yang melibatkan (BKD, Balitbangda, Bappeda, Biro Organisasi) dalam rangka akselerasi dan internalisasi pemahaman UU ASN; b. Pemda diharapkan dapat mengadakan pembiayaan sosialisasi UU ASN; c. Pemda diharapkan dapat menjadikan implementasi UU ASN dalam Renja unit kerja kelitbang dan/atau satuan perangkat kerja yang terkait; d. Pemda yang belum memiliki Balai/Bagian diharapkan dapat membentuk Balai/Bagian, atau mengukuhkan peran kelitbang di Bappeda; e. Pemda diharapkan dapat mempertanyak jumlah rekrutmen CPNS untuk formasi peneliti, serta meningkatkan pengembangan kompetensi skill penelitian dan advokasi; f. Pemda diharapkan dapat menerapkan sistem terbuka (<i>open recruitment</i>) dalam pengisian/peemputan SDM di unit kerja kelitbang, yang juga didasarkan kepada disiplin keilmuan/karier dan pengalaman kerja di unit kelitbang; g. Pemda diharapkan dapat mendorong penyelenggaraan pelayanan publik yang partisipatif, berdasarkan kebutuhan dan kepiasaan masyarakat.
2.	Jejaring Kerja Kelitbang	a. Untuk upaya akselerasi implementasi UU ASN maupun kebijakan publik lainnya, dibentuk jejaring kelitbang dalam bentuk " <i>Forum Komunikasi Kelitbang Kelijudkan Publik dan Aparatur Sipil Negara Se-Sumatera</i> "; b. PKP2A IV LAN ditunjuk sebagai sekretariat sementara forum (untuk periode 2014) untuk selanjutnya sekretariat utama dipilih secara periodik; c. Sifat, sasaran dan kerjasama forum didasarkan pada kedekatan geografis, kesamaan issue/permasalahan yang dihadapi. Adapun bentuk kerjasama dapat berupa kajian bersama, seminar, publikasi/jurnal/buletin kelitbang; d. Koordinasi forum dilakukan melalui pertemuan rutin dan berkala, forum ilmiah, pertukaran informasi melalui <i>mailing list</i> forum.	a. Peserta rakor diharapkan dapat menindaklanjuti dan menyampaikan hasil dan rekomendasi rakor kepada pimpinan lembaga maupun pimpinan daerah; b. Peserta rakor diharapkan dapat berkontribusi menyelenggarakan forum rakor pada tahun 2015 untuk menyusun dan menetapkan ketentuan AD/ ART, bentuk program dan kegiatan bersama; c. PKP2A IV LAN bertanggung jawab menyampaikan hasil rekomendasi dan prosiding rakor ke peserta dan stakeholder terkait. d. Forum perlu menyusun database kelitbang dan membangun media informasi berbasis IT (Website Forum).



Lampiran 4
Foto-foto Kegiatan



Pembukaan Rakornas oleh Deputy Kajian Kebijakan LAN RI



Penyampaian Materi oleh Deputy Kajian Kebijakan LAN RI



Antusias Peserta Dalam Sesi Diskusi



Foto Bersama Peserta Rakornas Litbang



Diskusi Kelompok A



Diskusi Kelompok B



Pemaparan Hasil Diskusi



Tanya Jawab Hasil Diskusi



Penyampaian Hasil Rakornas oleh Kabid KKI AN



Penutupan oleh Kepala PKP2A IV



Penandatanganan Pakta Integritas Hasil Rakornas Litbang

PKP2A IV LAN GAGAS JEJARING FORUM KOMUNIKASI KELITBANGAN KEBIJAKAN PUBLIK SE-SUMATERA

BANDA ACEH. Pusat Kajian Pendidikan dan Pelatihan Aparatur (PKP2A) IV Lembaga Administrasi Negara (LAN), Selasa (18/11/2014) menggelar Rapat Koordinasi Kelitbangan Se-Sumatera dengan Tema “Peran Kelitbangan Dalam Advokasi Implementasi UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Rakor diselenggarakan di Gedung Pertemuan PKP2A IV LAN”.

Rakor Kelitbangan dihadiri 40 peserta terdiri dari Unsur (Balitbangda Provinsi Riau, Balitbangda Provinsi Sumatera Utara, Bappeda Riau, Bidang Litbang Provinsi Sumatera Barat, Bappeda Aceh, Bappeda Kepri, Bappeda Kota Banda Aceh, Bappeda Kota Sabang, Bappeda Aceh Besar, Lembaga Penelitian Usyiah, Biro SDM USU Medan, UIN Ar-Raniry, BKPP Aceh, BKD Kep. Babel, BKPP Kota Banda Aceh, UPTB-Penilaian Kinerja PNS Kota Banda Aceh, Bagian Organisasi Kota Banda Aceh, Dinas Pendidikan Aceh, Majelis Adat Aceh, BPS Aceh, PKP2A I LAN-Bandung, PK2A IV LAN-Aceh.

Kepala PKP2A IV LAN, Ir. Faizal Adriansyah, M.Si dalam laporannya menyampaikan dengan “adanya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN)” maka Kelitbangan memiliki peran yang strategis dalam merencanakan, mengawal dan mengadvokasi akselerasi implementasi UU ASN, mengidentifikasi dan menganalisis kesiapan daerah dalam implementasi ASN, sekaligus berperan juga mendorong lahirnya Aparatur Sipil Negara yang berkinerja, profesional, berdaya saing tinggi, serta bebas dari berbagai kepentingan politik. Berangkat dari peran strategis unsur – unsur Kelitbangan di daerah tersebut, maka dirasa penting adanya 'Media' komunikasi antar stakeholder kelitbangan yang dapat membangun jejaring kelitbangan kebijakan publik dan ASN di daerah se-Sumatera, sehingga dapat bersinergi dalam mengimplementasikan UU ASN”.

Rakor Kajian dibuka oleh Deputi II Bidang Kajian Kebijakan LAN RI. Ibu Sri Hadiati WK. SH, MBA. Dalam arahannya disampaikan bahwa Forum Rakor Kelitbangan seperti ini adalah wadah yang tepat dalam bertukar informasi antar daerah, serta menjadi media yang strategis dalam

membangun jejaring Kelitbangan dalam mengawal akselerasi Implementasi UU ASN di daerah, dan forum ini harus terus dijaga dan berkesinambungan, dimana setiap daerah (terutama peserta yang hadir) diharapkan mampu memfasilitasi terselenggaranya forum-forum ilmiah selanjutnya.

Kegiatan Rakor kajian menghasilkan beberapa indentifikasi isu-isu aktual dan strategi, yang kemudian menjadi dasar lahirnya beberapa rekomendasi penting, yaitu:

1. Dalam Rangka akselerasi implementasi amanah UU ASN di daerah, maka penting mendorong Pemerintah Daerah Provinsi, Kab/Kota untuk membentuk tim percepatan implementasi UU ASN yang terdiri dari multistakeholder di lingkungan pemerintah daerah (Balitbangda, Bappeda, Biro/Bagian Organisasi, Inspektorat, BKD/BKPP);
2. Dalam rangka penguatan dan pengembangan Kelitbangan di Daerah, maka perlu mendorong kepada pemerintah daerah provinsi, kabupaten dan kota untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas ASN fungsional peneliti;
3. Dalam rangka Peningkatan Manajemen Kinerja Aparatur dalam pelayanan publik, maka penting mendorong motivasi setiap daerah untuk melahirkan inovasi-inovasi pelayanan publik.
4. Dalam rangka membangun komunikasi dan jejaring kemitraan kelitbangan, rakor menyekapati pembentukan *forum komunikasi kelitbangan kebijakan publik dan ASN Se-Sumatera*. Forum tersebut memiliki kontribusi dalam hal media pertukaran informasi dan lptek, pengembangan dan pemanfaatan hasil-hasil kelitbangan, Pemanfaatan bersama ASN antar kelitbangan, penyelenggaraan pertemuan-pertemuan ilmiah, dan publikasi hasil kelitbangan.

Dipenghujung kegiatan Rakor, sebagai bentuk komitmen bersama, semua peserta Rakor menandatangani naskah kesepakatan membangun jejaring kelitbangan kebijakan publik se-Sumatera untuk berkontribusi bagi pengembangan dan penguatan aparatur sipil negara di daerah.

Serambi Online

Deputi I Bidang Kajian Kelembagaan Lembaga Administrasi Negara (LAN) RI, Sri Hadiati SH MBA mengatakan, kerelaan melayani publik dengan sepenuh hati harus menjadi sikap mental dan jiwa setiap pegawai negeri sipil (PNS).

"Semua PNS, tanpa kecuali, harus menempatkan dirinya sebagai civil servant, pelayan masyarakat," kata Sri Hadiati dalam Rapat Koordinasi

Nasional Penelitian dan Pengembangan (Rakornas Litbang) SeSumatera yang berlangsung Selasa (18/11/2014) siang di Pusat Kajian, Pendidikan, dan Pelatihan Aparatur (PKP2A) IV Lembaga Administrasi Negara (LAN) RI yang beralamat di Desa Lamcot, Aceh Besar.

Rakor itu mengusung tema Kesiapan Kelitbangan dalam Mengawal Implementasi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN). Ia ingatkan bahwa insan litbang di jajaran LAN memiliki peran penting dan strategis karena merekalah yang melakukan kajian sebelum seorang decision maker mengambil keputusan. "Menjadi orang litbang itu jangan merasa sebagai orang buangan atau sulit berkembang. Tapi jadilah insan yang elite dan berkembang," imbuhnya.

Berlakunya UU ASN tahun ini, kata Hediati, merupakan momentum fundamental menuju perubahan dalam upaya meningkatkan profesionalisme ASN yang berdaya saing tinggi. "Undang-undang ini mengharuskan personal ASN berbasis kompetensi menuju ASN yang berkelas dunia. Maka kita harus meningkatkan kompetensi kita setiap saat agar memenangkan setiap kompetisi. Termasuk harus menang kualitas dari ASN yang berstatus pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (P3K)," ujarnya.

Ketua panitia, Nurul Hidayah SH MSi menyebutkan, pertemuan yang diikuti 50 peserta itu bermakna strategis sebagai momentum penyatuan gerak dan langkah insan LAN di negeri ini untuk berkomitmen meningkatkan profesionalisme aparatur negara.

Tujuan rakor sehari itu, menurutnya, mengidentifikasi isu-isu strategis untuk penguatan manajemen ASN di daerah, membangun jejaring kelitbangan manajemen ASN di Sumatera sebagai think tank penyelenggaraan peraturan pemerintah.

Di awal acara, Kepala PKP2A VI LAN, Ir Faizal Adriansyah MSi mengingatkan pentingnya jejaring sehingga semua pihak terkait bisa saling bersinergi dalam mengimplementasikan UU ASN. (dik)

<http://aceh.tribunnews.com/2014/11/19/melayani-publik-harus-menjadi-jiwa-pns>

Humas LAN RI

Rakor Kelitbangan PKP2A IV LAN : "Peran Kelitbangan Dalam Advokasi Implementasi UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara".

BANDA ACEH - Peran lembaga penelitian dan pengembangan saat ini mengemban peran penting dalam mengawal implementasi UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

“Kelitbangan memiliki peran yang strategis dalam merencanakan, mengawal dan mengadvokasi akselerasi implementasi UU ASN. Saya yakin banyak sekali tantangan yang akan dihadapi, sehingga perlu ada identifikasi dan analisis terhadap kesiapan daerah dalam implementasi ASN,” jelas Kepala PKP2A IV LAN, Ir. Faizal Adriansyah, M.Si saat membuka Rapat Koordinasi Kelitbangan Se-Sumatera di Kantor PKP2A IV LAN Aceh, Selasa (18/11).

Faizal menambahkan, dengan lahirnya UU No. 5 Tahun 2014 tentang ASN, litbang harus mampu mendorong lahirnya Aparatur Sipil Negara yang berkinerja, professional, berdaya saing tinggi, serta bebas dari berbagai kepentingan politik.

“Berangkat dari peran strategis unsur – unsur Kelitbangan di daerah tersebut, maka dirasa penting adanya 'Media' komunikasi antar stakeholder kelitbangan yang dapat membangun jejaring kelitbangan kebijakan publik dan ASN di daerah se-Sumatera. Sehingga dapat bersinergi dalam mengimplementasikan UU ASN,” jelasnya.

Deputi Bidang Kajian Kebijakan LAN RI, Sri Hadiati WK. SH, MBA, menyampaikan, rakor kelitbangan ini merupakan wadah yang tepat dalam bertukar informasi antar daerah. Disamping itu, juga menjadi media yang strategis dalam membangun jejaring Kelitbangan dalam mengawal akselerasi Implementasi UU ASN di daerah.

“Forum ini harus terus dijaga dan berkesinambungan. Saya harap setiap daerah mampu memfasilitasi terselenggaranya forum-forum ilmiah selanjutnya,” jelasnya.

Sebagai bentuk komitmen bersama, diakhir kegiatan Rakor, semua peserta Rakor menandatangani naskah kesepakatan membangun jejaring kelitbangan kebijakan publik se – sumatera untuk berkontribusi bagi pengembangan dan penguatan aparatur sipil negara di daerah.

Kegiatan Rakor litbang ini juga menghasilkan beberapa indentifikasi isu-isu aktual dan strategis yang kemudian menjadi dasar lahirnya beberapa rekomendasi penting, yaitu:

1. Dalam rangka akselerasi implementasi amanah UU ASN di daerah, maka penting mendorong Pemerintah Daerah Provinsi, Kab/Kota untuk membentuk tim percepatan implementasi UU ASN yang terdiri dari multi stakeholder di lingkungan pemerintah daerah (Balitbangda, Bappeda, Biro/Bagian Organisasi, Inspektorat, BKD/BKPP);
2. Dalam rangka penguatan dan pengembangan Kelitbangan di Daerah, maka perlu mendorong kepada pemerintah daerah provinsi, kabupaten dan kota untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas ASN fungsional peneliti;
3. Dalam rangka Peningkatan Manajemen Kinerja Aparatur dalam

pelayanan publik, maka penting mendorong motivasi setiap daerah untuk melahirkan inovasi-inovasi pelayanan publik;

4. Dalam rangka membangun komunikasi dan jejaring kemitraan kelitbangan, rakor menyekapati pembentukan *forum komunikasi kelitbangan kebijakan publik dan ASN Se-Sumatera*. Forum tersebut memiliki kontribusi dalam hal media pertukaran informasi dan Iptek, pengembangan dan pemanfaatan hasil-hasil kelitbangan, Pemanfaatan bersama ASN antar kelitbangan, penyelenggaraan pertemuan-pertemuan ilmiah, dan publikasi hasil kelitbangan. (humas)