

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 1, Nomor 6, Juli 2023, Halaman 26-31
E-ISSN: [2986-6340](https://doi.org/10.5281/zenodo.8102044)
DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.8102044>

Analisis Kinerja BKPSDM Kab Bogor: Penyediaan PPNPN di Kawasan Kabupaten Bogor

Bonita Julien Gail^{1*}, Hani Safanja², Inafi Sabilal Khaq³, Syafirra Novrainnisa⁴

^{1,2,3,4}Sarjana Ilmu Politik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, UPN Veteran Jakarta

Email: bonitajulien@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana kinerja BKPSDM Kabupaten Bogor, khususnya dalam penyediaan tenaga non-ASN. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan metode analisis deskriptif. Dalam pengumpulan data penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil observasi dan wawancara, kemudian data sekunder dari studi literatur. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja BKPSDM Bogor sudah berjalan cukup baik dan efektif. BKPSDM Bogor sebagai lembaga percontohan memiliki Visi dan Misi untuk mewujudkan Kabupaten Bogor sebagai kota termaju, nyaman, dan beradab. BKPSDM Bogor juga bertanggung jawab terhadap tenaga kerja non-ASN yang bertujuan untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Disisi lain adanya PP No 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja seolah menjadi tantangan BKPSDM dalam menjalankan tugas birokrasinya. Namun pemerintah cukup bijak dengan tidak sekaligus mengadakan PHP massal, mengingat hal ini dapat berdampak secara langsung kepada masyarakat. Dengan demikian BKPSDM Bogor cukup berhasil dalam memastikan bahwa masyarakat mendapatkan pelayanan yang baik, hal ini sejalan dengan konsep pendekatan Citizen's Charter.

Kata kunci: *BKPSDM Kab. Bogor, ASN, non-ASN, Citizen's Charter*

Abstract

This study aims to see how the performance of the Bogor District BKPSDM, especially in the provision of non-ASN personnel. This research uses a type of qualitative research with descriptive analysis method. In collecting data, this study uses primary data obtained from observations and interviews, then secondary data from literature studies. The results of this study indicate that the performance of the Bogor BKPSDM has been running quite well and effectively. BKPSDM Bogor as a pilot institution has a Vision and Mission to realize Bogor Regency as the most advanced, comfortable and civilized city. BKPSDM Bogor is also responsible for non-ASN workers whose aim is to improve service to the community. On the other hand, PP No. 49 of 2018 concerning Management of Government Employees with Work Agreements seems to be a challenge for BKPSDM in carrying out its bureaucratic duties. However, the government is wise enough not to hold mass PHP transactions at the same time, considering that this can have a direct impact on the community. Thus the Bogor BKPSDM is quite successful in ensuring that the community gets good service, this is in line with the concept of the Citizen's Charter approach.

Keywords: *BKPSDM Kab. Bogor, ASN, non-ASN, Citizen's Charter*

PENDAHULUAN

Dalam organisasi atau instansi, tentu terdapat birokrasi yang mengatur di dalamnya. Birokrasi diketahui bertujuan untuk mengurus hal-hal administratif pekerjaan para anggota organisasi atau instansi tersebut secara terstruktur (Weber, 2015). Sedangkan birokrasi organisasi pemerintah, dalam pelayanan publik telah dicap kurang baik dan kurang maksimal

oleh masyarakat. Masyarakat memiliki anggapan bahwa birokrasi yang ada pada instansi pelayanan publik masih jauh dalam memberikan pelayanan yang efektif, maksimal, dan efisien (Kemenkeu, 2020). Hal ini benar terjadi adanya di lapangan jika kita lihat secara seksama, instansi pelayanan publik seringkali memberikan rasa kecewa kepada masyarakat yang membutuhkan bantuan pelayanan administrasi publik dari pegawai pemerintah.

Oleh karena itu, dalam pelaksanaan birokrasi pemerintah harus memperhatikan sumber daya manusia demi mewujudkan reformasi birokrasi, sehingga pelayanan publik menjadi lebih baik untuk masyarakat (Kemenko PMK, 2019). Pemerintah lewat badan yang mengurus hal seperti ini, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) memainkan peran penting untuk menunjang segala urusan kepegawaian, dan sumber daya manusia yang ada di lingkup pemerintahan, dan memiliki tanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah (BKPSDM Bogor, 2022). BKPSDM Kabupaten Bogor memiliki fungsi merumuskan teknis kebijakan terkait kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia, membantu mengembangkan sumber daya manusia yang ada, mengatur segala bentuk administrasi Badan, memantau dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dukungan teknis fungsi penunjang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia, serta melaksanakan amanat tugas lainnya yang diberikan oleh Bupati Bogor yang sejalan dengan fungsi Badan (BKPSM Bogor, 2022BKP). Dengan adanya BKPSDM Kabupaten Bogor ini, diharapkan dapat membuat Kabupaten Bogor maju, nyaman dan berkeadaban sesuai visi dari BKPSDM Bogor. Untuk mewujudkan visi tersebut, BKPSDM Bogor berusaha untuk mewujudkan tingginya kualitas sumber daya manusia, meningkatkan perekonomian berdaya saing daerah dan berkelanjutan, mengelola dengan baik pemerintahan daerah, serta pemerataan pembangunan daerah agar semakin berkembang perekonomian daerahnya.

Penulisan artikel ini dimaksudkan untuk memperlihatkan bagaimana kinerja birokrasi BKPSDM Kabupaten Bogor dalam menyediakan PPNPN di Kawasan Bogor dengan menggunakan pendekatan Citizen Charter. Di dalam Citizen Charter, masyarakat merupakan kiblat dari berbagai bentuk pelayanan publik yang sepatutnya diberikan oleh para pegawai pemerintah dengan maksimal, mengacu pada seluruh kebijakan pelayanan publik yang memperhatikan kebutuhan dan kepentingan dari masyarakat luas (IDFoS, 2015). Hal ini sejalan dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik yang secara jelas tertulis bahwa “negara berkewajiban melayani setiap warga negara dan penduduk untuk memenuhi hak dan kebutuhan dasarnya dalam kerangka pelayanan publik” (Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik).

METODE

Ketika melakukan penelitian menggunakan metode kualitatif deskriptif, penulis mengamati dan mengeksplor proses birokrasi dan alur penerimaan Non-ASN di lingkungan BKPSDM (Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia) Kabupaten Bogor. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis serangkaian pemenuhan layanan BKPSDM Bogor selaku perangkat daerah kepada masyarakat, terutama di lingkup kepegawaian dan SDM. Penulis mengumpulkan data-data primer melalui proses wawancara terhadap salah satu Kepala Pegawai yang bertugas di BKPSDM Bogor sebagai pihak otoritas. Dalam proses wawancara, penulis bertujuan untuk menjelajah informasi yang dapat menjawab permasalahan penelitian. Langkah selanjutnya adalah memvalidasi wawancara yang telah dilakukan dengan Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi BKPSDM Bogor sebagai bagian dari triangulasi data. Triangulasi data dilakukan melalui menelaah, membandingkan, dan mengkonfirmasi kembali data-data yang didapatkan untuk meyakinkan hasil wawancara agar akurat. Selanjutnya, data yang diperoleh direduksi dan dilakukan

analisis dengan metode kualitatif untuk mencapai tujuan penelitian yang diinginkan dan menjawab pertanyaan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Diawali dari kehadiran Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan atau BKPP sebagai lembaga teknis pemerintah daerah Bogor, BKPP kemudian diubah menjadi BKPSDM (Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia) dengan Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2020 dan SOTK-nya ditetapkan melalui Peraturan Bupati Nomor 110 Tahun 2020. Sebelumnya, BKPSDM Kabupaten Bogor adalah badan yang bertugas pokok untuk menunjang Bupati dalam memenuhi fungsi sebagai instansi pemerintahan di lingkup daerah, terutama di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia (BKPSDM Bogor, 2022). Saat menjalankan tugasnya, BKPSDM Bogor memiliki beberapa fungsi, yakni 1) Merumuskan kebijakan operasional terkait kepegawaian dan SDM, 2) Menyokong penyelenggaraan pemerintahan daerah dalam hal kepegawaian dan pengembangan SDM, dan 3) Menyediakan dukungan bagi penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian dan pengembangan SDM. Adapun BKPSDM Bogor berada di bawah kepemimpinan seorang Kepala Badan yang melapor langsung kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Sementara itu, BKPSDM Bogor dalam menjalankan tugasnya melingkupi satu sekretaris dan empat bidang yang kebersamai. Bidang-bidang tersebut adalah Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi; Bidang Pengembangan Kompetensi dan Aparatur; Bidang Mutasi dan Promosi; serta Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan (BKPSDM Bogor, 2022).

Sejalan dengan fungsi dan kedudukan yang dimiliki, Visi dan Misi BKPSDM Bogor tak lain adalah terwujudnya Kabupaten Bogor termaju, nyaman, dan beradab. Tata kelola pemerintahan daerah yang andal, professional, dan mumpuni pada hakikatnya merupakan pondasi untuk menunjang pelayanan publik yang maju. Dalam rangka membentuk masyarakat unggul dan madani, pemberdayaan dan pelayanan kepada masyarakat melalui kinerja aparatur negara tentunya sangat dibutuhkan. ASN (Aparatur Sipil Negara) memainkan peranan penting dalam birokrasi, tetapi perlu diingat bahwa pegawai non-ASN juga turut menyumbang beberapa fungsi bagi terlaksananya lingkungan dan kinerja sebuah perangkat daerah agar lebih totalitas dalam melayani rakyat (Immanuel et al., 2023).

Tenaga Non-ASN adalah tenaga kerja honorer yang disahkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk menjalankan tugas tertentu (Fajarlie, 2022). Berkaitan dengan ini, BKPSDM memiliki tugas pokok yakni membantu Bupati dalam melaksanakan peran pendukung dalam urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan wilayah daerah di bidang pengelolaan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja. Dengan demikian, penyediaan tenaga non-ASN di perangkat daerah Bogor turut menjadi tanggung jawab BKPSDM untuk melaksanakan tugas pokoknya. Hal ini pun diimplementasikan dengan kesesuaian kualifikasi tiap-tiap preferensi perangkat daerah.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan Nia Kusardini (Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi), kualifikasi yang dibutuhkan disesuaikan dengan masing-masing perangkat daerah. Jadi, jabatan apa saja yang dibutuhkan oleh masing-masing perangkat daerah yang diangkatnya. Sebagai contoh, misalnya di dinas komunikasi yang membutuhkan ahli komputer tentunya akan membutuhkan sarjana atau teknisi ahli komputer. Bila dikaitkan dengan pendekatan citizen charter milik John Major yang dimaksudkan untuk memastikan pemberian layanan yang lebih baik, transparansi, efisiensi, dan akuntabilitas dari organisasi penyedia layanan utilitas negara atau organisasi sektor publik, BKPSDM Bogor memiliki target yang jelas untuk tingkat pelayanan publik (Korishi et al., 2022). Birokrasi yang melingkupi kian banyak tahapan, kualifikasi, dan

kelengkapan dipublikasikan secara terbuka sehingga diketahui oleh semua warga. Hal ini dibuktikan dengan penjelasan Nia Kusmardini terkait dengan upaya pemenuhan pengangkatan tenaga non-ASN yang tentunya dapat membantu berjalannya pelayanan masyarakat di tiap- tiap perangkat daerah. Dalam mengupayakan ini, BKPSDM Bogor turut memaksimalkan pengangkatan non-ASN untuk membantu kebutuhan ASN yang masih kekurangan tenaga pegawai di Kabupaten Bogor.

Disisi lain, untuk meraih birokrasi yang memudahkan publik untuk mengetahui implementasi aparatur, BKPSDM Bogor menyusun dan mengembangkan Sistem Informasi Manajemen Kinerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bogor melalui SKP (Sasaran Kinerja Pegawai). Penilaian SKP kemudian akan diintegrasikan melalui Aplikasi Si'Cantik (Sistem Informasi Catatan Kinerja) yang menilai hasil kerja yang dicapai (BKPSDM Bogor, 2022). Mengingat peran BKPSDM Bogor merupakan jembatan antara perangkat daerah dan SDM, adanya surat edaran Pemerintah mengenai pembatasan tenaga kerja non-ASN pada November 2023 mendatang menjadi tantangan. Setelah adanya Peraturan Pemerintah No 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Pasal 99 ayat 2 yang berbunyi, "Pegawai Non-ASN dalam jangka waktu paling lama 5 (lima) tahun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diangkat menjadi PPPK apabila memenuhi persyaratan sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah ini.". Sebagaimana PP ini telah diundangkan pada 28 November 2018, yang mana berarti pada tanggal 28 November 2023 sudah tidak ada lagi pegawai Non-ASN di instansi pemerintahan. Dalam hal ini BKPSDM Kabupaten Bogor, sebagai lembaga pemerintahan yang mengurus kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia menjadi lembaga percontohan bagi lembaga-lembaga lain di bawahnya.

Sebagai lembaga percontohan, BKPSDM sudah tidak memiliki pegawai Non-ASN sebagai staff. BKPSDM memiliki pegawai Non-ASN hanya di bagian tenaga kebersihan, supir, dsb nya. Hal ini dilakukan agar BKPSDM dapat menjadi contoh bagi lembaga lainnya agar mengurangi pegawai Non-ASN sesuai dengan arahan dari PP No 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja. Meskipun dengan adanya penghapusan pegawai Non-ASN ini, pemerintah menjamin tidak akan terjadi PHK massal. Selain itu juga, terdapat kesempatan pegawai Non-ASN ini diangkat menjadi PPPK atau dapat mengikuti tes CPNS sehingga dapat menjadi pegawai PNS. Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber, pegawai Non-ASN di Kabupaten Bogor mencapai 21.791 orang pada 76 perangkat daerah. Sedangkan pegawai ASN hanya sejumlah 17.210 orang. Oleh karena itu, tindakan pemerintah untuk tidak melakukan PHK Massal adalah hal yang tepat. Hal ini juga sejalan dengan konsep citizen charter, dimana lembaga memastikan pemberian layanan yang lebih baik untuk masyarakat. Jika dengan adanya peraturan ini pegawai Non-ASN langsung diberhentikan, hal ini akan berdampak pada pelayanan terhadap masyarakat yang tidak optimal dikarenakan di Kabupaten Bogor masih lebih banyak tenaga Non-ASN dibandingkan dengan tenaga ASN nya, terlebih lagi tenaga Non-ASN di Kabupaten Bogor banyak di bidang pendidikan dan kesehatan yang mana menjadi bidang vital yang langsung berhubungan dengan masyarakat. Langkah yang dilakukan BKPSDM dengan mengurangi tenaga Non-ASN di lembaganya dan hanya dengan memberikan contoh bahwa sebuah lembaga dapat tetap berjalan baik meskipun hanya dengan sedikit pegawai Non-ASN ini juga langkah yang baik dengan tidak memaksakan lembaga lain untuk segera menghapuskan tenaga Non-ASN karena lembaga-lembaga lain membutuhkan tenaga Non-ASN untuk membantu perangkat daerah untuk melayani publik.

KESIMPULAN

Birokrasi pada dasarnya ditujukan untuk menangani persoalan administratif terkait anggota ataupun instansi terkait secara terstruktur. Sejalan dengan permasalahan ini

BKPSDM Bogor kemudian hadir untuk mewujudkan Kabupaten Bogor sebagai kota termaju, nyaman, dan beradab. Dalam suatu birokrasi peran ASN sangatlah penting, namun disisi lain peran dari non-ASN juga ikut mengimbangi kesuksesan dari pelayanan birokrasi. Pegawai Non-ASN di Kabupaten Bogor mencapai 21.791 orang pada 76 perangkat daerah, sedangkan pegawai ASN hanya sejumlah 17.210 orang. Sehingga penyediaan tenaga non-ASN sebagai perangkat daerah juga turut menjadi tanggung jawab BKPSDM Bogor.

Adapun kualifikasi non-ASN disesuaikan dengan masing-masing dari perangkat daerah yang membutuhkan, seperti Dinas Komunikasi akan disesuaikan dengan kebutuhan non-ASN teknisi ahli komputer. Meski demikian BKPSDM Bogor sebagai lembaga percontohan sudah tidak memiliki pegawai non-ASN, sesuai dengan arahan dari PP No 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja agar dapat mengurangi pegawai non-ASN. Disisi lain adanya peraturan tersebut tidak akan sekaligus membuat terjadinya PHK massal, mengingat hal ini dapat berdampak secara langsung terhadap pelayanan publik. Sejalan dengan konsep Citizen's Charter, BKPSDM Bogor dapat dikatakan sudah memberikan pelayanan yang baik, transparansi, efisiensi, dan akuntabilitas. Adapun rekomendasi untuk meningkatkan SDM pada BKPSDM Bogor yaitu dengan meningkatkan kualitas perencanaan kebutuhan, pengadaan pegawai, pengembangan karir/promosi, sistem upah, perlindungan pegawai, serta sistem penghargaan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis ucapkan terima kasih kepada BKPSDM Kabupaten Bogor, khususnya Ibu Nia Kusardini, SP., MA, selaku Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi BKPSDM Kabupaten Bogor yang telah membantu penulis dalam melakukan penelitian dengan memberikan informasi terkait yang berguna untuk penyelesaian penelitian ini.

Referensi

- BKPSDM Kabupaten Bogor (2022). *Profil BKPSDM Kabupaten Bogor*. <https://bkpsdm.bogorkab.go.id/>
- Fajarlie, N. I. (2022, September 19). Kompas Nasional . Retrieved from Kompas.tv: <https://www.kompas.tv/nasional/329819/syarat-dan-alur-pendataan-tenaga-non-asn-2022-cek-juga-jabatan-yang-tak-termasuk>
- Ichbal, H., Subiyanto, A., Bangun, E., Widodo, P., Program, W., Bencana, S. M., & Nasional, K. (n.d.). *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial Satu Data Bencana Indonesia (Sdbi) Sebagai Acuan Penanggulangan Bencana Dalam Menjaga Momentum Pembangunan Nasional I*. <https://doi.org/10.31604/jips.v10i3.2023.1054-1062>
- IDFoS Indonesia. (2015). *Wujudkan Pelayanan Publik Yang Baik Melalui citizen charter*. <https://idfos.or.id/wujudkan-pelayanan-publik-yang-baik-melalui-citizen-charter/>
- Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan. (2020). *Reformasi Birokrasi Kemenko PMK*. <https://www.kemenkopmk.go.id>
- Nofriandy Imanuel, Meitiana, Luluk Tri Harinie. (2023). Implementasi Kebijakan Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Murung Raya. *Edunomics Journal*, 2-8.
- Pemerintah Indonesia. (2009). *Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik*. Lembaga Negara RI Tahun 2020 Nomor 5038. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Pemerintah Indonesia. (2018). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224. Sekretariat Negara. Jakarta.

- Rushni Korishi, Buddha Dev Biswas, Mizanur Rahman. (2022). Citizen's Charter in Public Services: Development, Principles and Practice. Britain International of Humanities and Social Sciences Journal, 1-7.
- Weber, M. (2015). Bureaucracy. In *Working in America* (29-34). Routledge.