

# Strategi Peningkatan dan Akselerasi Manajemen Pemerintahan untuk DOB Melalui Pengembangan Kompetensi ASN

## LATAR BELAKANG

**PEMERINTAH** telah melakukan pemekaran Daerah Otonomi Baru (DOB) di wilayah Papua dengan menambah 4 (empat) Provinsi baru yaitu Provinsi Papua Selatan, Provinsi Papua Tengah, Provinsi Papua Pegunungan dan Provinsi Papua Barat Daya. Pembentukan DOB di wilayah Papua sebagai salah satu upaya dalam menata daerah dengan memperpendek rentang kendali (span of control) pemerintahan, sehingga lebih efisien dan efektif sejalan dengan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (good governance). Diharapkan dapat mengoptimalkan pelayanan publik dan kebutuhan masyarakat, mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat serta memperkuat daya saing daerah.

Manajemen pemerintahan untuk DOB di Papua pasti menghadapi tantangan tersendiri yang tidak bisa diabaikan. Sebagai wilayah yang baru terbentuk, tantangan-tantangan ini sangat kompleks dan melibatkan berbagai aspek, mulai dari infrastruktur yang belum memadai, kebutuhan penguatan Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur, hingga masalah sosial dan budaya yang harus dipahami secara mendalam. Oleh karena itu, sangat penting untuk segera merumuskan strategi yang komprehensif dan terencana guna mengatasi berbagai tantangan ini, termasuk menciptakan sistem pemerintahan yang transparan dan akuntabel.

Pemerintah telah mengeluarkan Perpres No 24 tahun 2023 Rencana Induk Percepatan Pembangunan Papua (RIPPP) menjadi arah besar dan pedoman bagi seluruh K/L dan pemerintah provinsi di Wilayah Papua agar sinergi dalam melaksanakan program-program pembangunan di wilayah Papua. RIPPP ini mengusung visi "Terwujudnya Papua Mandiri, Adil, dan Sejahtera", dengan tiga misi, yaitu Papua Sehat, Papua Cerdas, dan Papua Produktif.

## VISI Terwujudnya Papua Mandiri, Adil, dan Sejahtera MISI



Sumber : Bahan Paparan Bappenas, 2024

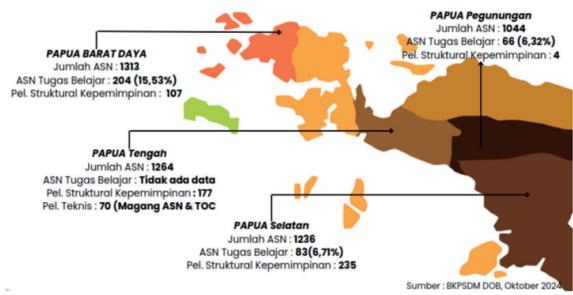
Dalam rangka mewujudkan sasaran Papua Sehat, Papua Cerdas, dan Papua Produktif, dibutuhkan kondisi perlu yang merupakan prasyarat keberhaslilan tercapainya sasaran pembangunan. Salah satunya yaitu Tata Kelola Pembangunan yang meliputi :

1. Peningkatan kualitas aparatur negara dalam tata kelola pemerintahan dan pengelolaan otonomi khusus.
2. Peningkatan kapasitas penyelenggaraan pemerintahan daerah.
3. Peningkatan kinerja pemerintahan daerah
4. Peningkatan kualitas tata kelola pemerintahan yang baik (good governance)

## ANALISIS DAN DESKRIPSI PERMASALAHAN

**SDM** Aparatur yang kompeten sangat diperlukan untuk mencapai tujuan pemekaran DOB yakni menyelenggarakan pemerintahan yang baik. Apabila dilihat peta ASN di DOB didapatkan data sebagai berikut.

### Profil ASN di DOB dan Pelaksanaan Bangkom



Berdasarkan hasil temuan lapangan, terdapat beberapa kendala, permasalahan dan tantangan dalam merencanakan, melaksanakan maupun melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pengembangan kompetensi di DOB sendiri. Adapun beberapa permasalahan yang dihadapi oleh DOB dalam pengembangan kompetensi antara lain.

**Pertama**, Pemerintah Provinsi DOB belum memiliki arah, tujuan serta rencana pengembangan kompetensi yang dibutuhkan dalam rangka menunjang dan mendukung tercapainya apa yang menjadi tujuan dari Rencana Induk Percepatan Pembangunan Papua (RIPPP), Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMN) 2025-2029, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) 2025-2029, serta yang menjadi Visi dan Misi Kepala Daerah. ASN di DOB melaksanakan pengembangan kompetensi yang bersifat mandatory saja yakni pelatihan struktural kepemimpinan Pelatihan teknis, fungsional dan sosial kultural masih belum jadi perhatian khusus. Selain pengembangan kompetensi melalui pelatihan, pengembangan kompetensi melalui jalur pendidikan formal juga harus menjadi perhatian. Perlu adanya perencanaan yang dibuat terkait pemberian tugas belajar bagi ASN untuk melanjutkan studinya ke jenjang yang lebih tinggi. Sehingga kualifikasi pendidikan ASN di DOB bisa lebih meningkat kearah yang lebih baik.

**Kedua**, Pengalokasian anggaran untuk pengembangan kompetensi masih belum maksimal. Anggaran pengembangan kompetensi lebih banyak dialokasikan untuk pelatihan struktural kepemimpinan. Terkait dengan pengembangan kompetensi teknis, fungsional dan sosial kultural masih belum banyak pengalokasi anggarannya. Selain itu belum adanya dokumen perencanaan pengembangan kompetensi yang komprehensif menyebabkan pengalokasian anggaran pengembangan kompetensi masih menjadi masalah. Disisi lain pelaksanaan pembangunan daerah di DOB masih sangat tergantung dengan Dana Otonomi Khusus. Peruntukan Dana Otsus juga dibatasi dengan hanya menggunakan anggaran dan melaksanakan kegiatan yang berdampak langsung kepada Orang Asli Papua (OAP). Dengan kata lain Dana Otsus tersebut tidak boleh digunakan untuk melaksanakan kegiatan yang tidak memiliki dampak langsung kepada OAP. Hal ini yang mengakibatkan minimnya anggaran untuk pengembangan kompetensi di Pemerintah DOB.

**Ketiga**, Belum optimalnya kondisi sarana dan prasarana dalam bentuk fisik maupun digital dalam menunjang pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN di wilayah DOB. Keterbatasan sarana dan prasarana penunjang ini menyebabkan beban anggaran pengembangan kompetensi ASN menjadi lebih banyak. Hal ini dikarenakan adanya tambahan biaya pengiriman/perjalanan ASN untuk mengikuti pengembangan kompetensi keluar Provinsi, sehingga mengakibatkan juga terhadap sedikitnya ASN yang dapat melakukan pengembangan kompetensi. Keterbatasan jaringan internet juga berdampak pada sulitnya ASN di DOB dalam melaksanakan/mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi melalui pelatihan-pelatihan secara online (daring). Padahal

umumnya pengembangan kompetensi secara online (daring) memiliki biaya yang sangat murah bahkan ada yang gratis.

**Keempat**, Pemerintah Provinsi DOB masih belum mempunyai model atau sistem pengelolaan pengembangan kompetensi ASN yang terintegrasi dengan pemerintah Kabupaten dan Kota yang menjadi wilayah cakupannya. Belum adanya regulasi atau aturan yang dikeluarkan oleh DOB dalam hal koordinasi dengan BKPSDM Kabupaten dan Kota terkait pengembangan kompetensi. OPD masih bergerak secara sendiri-sendiri dalam hal pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN khususnya terkait dengan pengembangan kompetensi teknis. BKPSDM Provinsi masih belum memiliki sistem pelaporan terkait jumlah ASN dan jenis pelatihan apa yang dilakukan oleh OPD masing

## STRATEGI DAN ALTERNATIF KEBIJAKAN

**Pertama**, Penyusunan Grand Design Pengembangan Kompetensi Aparatur (GDPA). Grand Design ini bertujuan untuk memberikan arah dan pedoman dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN yang mendukung tercapainya tujuan pembangunan daerah yang efektif dan efisien. Dokumen Grand Design Pengembangan Kompetensi ASN yang disusun minimal memuat 3 tahapan yakni, tahap perencanaan, tahap pelaksanaan dan tahap monitoring dan evaluasi.

**Kedua**, Prioritas Pemanfaatan Anggaran Untuk Pengembangan Kompetensi. Pemanfaatan anggaran perlu diarahkan pada program-program pembelajaran yang relevan dan berdampak langsung terhadap peningkatan kompetensi teknis, manajerial, serta sosial kultural. Prioritas utama harus diberikan pada program yang mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi. Selain itu Pemerintah Provinsi di DOB melalui Gubernur perlu untuk melonggarkan kebijakan pemanfaatan Dana Otonomi Khusus agar bisa digunakan untuk Pengembangan Kompetensi ASN.

**Ketiga**, Pemenuhan Sarana dan Prasarana Fisik dan Digital. Penyediaan fasilitas penunjang pengembangan kompetensi yang memadai tidak hanya mendukung terciptanya ASN yang berkualitas, tetapi juga mampu menghadirkan efisiensi dari sisi anggaran. Sarana dan prasarana dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas anggaran pengembangan kompetensi serta dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN di DOB.

**Keempat** Pengelolaan Pengembangan Kompetensi Terintegrasi melalui "Corporate University" dan Pola Koordinasi Bangkom Satu Pintu. Bangkom terintegrasi dengan pekerjaan, kebutuhan organisasi dan manajemen karir pegawai. Serta Penyusunan pola koordinasi antara Provinsi dan OPD serta Kab/Kota mulai dari tahapan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan terkait Bangkom ASN.

## REKOMENDASI KEBIJAKAN

**GUNA** meningkatkan dan mengakselerasi manajemen pemerintahan untuk DOB melalui pengembangan kompetensi ASN, maka langkah-langkah strategis yang dapat dilakukan adalah :

1. Pemerintah Provinsi DOB perlu melakukan beberapa hal antara lain :
  - a. Menyusun Grand Design Pengembangan Kompetensi ASN mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi.
  - b. Menyiapkan Pola Pemisahan Kelembagaan dari BKPSDM menjadi BPSDM sehingga penanganan Program Akselerasi Pengembangan Kompetensi ASN dapat lebih fokus dan sekaligus mempersiapkan akreditasi Lembaga Pelatihan.
2. LAN dan Kementerian PANRB perlu melaksanakan beberapa hal antara lain:
  - a. Mempersiapkan penyusunan kebijakan khusus dalam masa transisi pasca pembentukan untuk Akselerasi Pengembangan Kompetensi ASN khususnya bagi Pegawai yang dialihkan ke Provinsi. Juga mempersiapkan Kebijakan Khusus untuk mendorong Kualitas Kebijakan dan Dalam Mendorong Inovasi di daerah.
  - b. Khusus LAN melalui Pusat nya di Makassar, membentuk Tim Asistensi Bangkom berkolaborasi dengan Kementerian/Lembaga untuk membuat Program Khusus dalam mengakselerasi Pembangunan SDM di DOB secara terencana dan terpadu.
3. Komdigi dan Kementerian PU perlu berkolaborasi dengan Pemerintah Provinsi di DOB untuk pembangunan atau peningkatan sarana dan prasarana pelatihan di DOB untuk memudahkan ASN mengakses program pengembangan kompetensi.
4. Instansi Pemerintah (K/L) teknis lainnya perlu berkolaborasi dengan Pemerintah DOB untuk merancang program pengembangan kompetensi teknis untuk ASN yang menangani sektor-sektor kunci di DOB, seperti pendidikan, kesehatan, infrastruktur, dan ekonomi lokal serta pariwisata.