



Foto: Lidya/Diskominfo Kota Jambi

MEMBENAHI JABATAN FUNGSIONAL PRANATA KOMPUTER UNTUK MEMPERCEPAT TRANSFORMASI DIGITAL DI SEKTOR PEMERINTAHAN

Palmira Permata Bachtiar, Abdullah Faqih, Jonathan Farez Satyadharma, Anne Shakka

RANGKUMAN EKSEKUTIF

Transformasi digital di sektor pemerintahan berperan penting dalam mendukung Reformasi Birokrasi 2010–2025. Pelaksanaannya menuntut sumber daya manusia dengan keterampilan digital yang tinggi. Namun, sektor pemerintahan masih menghadapi keterbatasan jumlah dan kualitas pranata komputer (prakom) sebagai aktor utama dalam Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) untuk mendukung transformasi digital (The SMERU Research Institute, GIZ, dan Blavatnik School of Government, University of Oxford, 2023). Oleh karena itu, pembenahan jabatan fungsional prakom merupakan hal mendesak.

Untuk mendukung transformasi digital di sektor pemerintahan, catatan kebijakan ini memberikan rekomendasi berikut.

- Badan Pusat Statistik (BPS), sebagai lembaga pembina prakom, perlu memastikan bahwa semua prakom memenuhi kualifikasi pendidikan dan mengikuti uji kompetensi.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) perlu merumuskan peran yang lebih strategis bagi prakom, yaitu peran saling mengisi/melengkapi (komplementer) dengan vendor¹ bidang teknologi informasi dan komunikasi (TIK).
- Kementerian PANRB perlu mendukung prakom dalam melaksanakan tugas organisasi dan sekaligus mengembangkan kariernya.
- Badan Kepegawaian Negara (BKN), BPS, dan unit kerja prakom perlu menyinkronkan basis data prakom untuk mendukung penyusunan kebijakan berbasis bukti.

¹ Perusahaan swasta penyedia barang dan jasa.

SEKTOR PEMERINTAHAN KEKURANGAN TALENTA DIGITAL² BERKUALITAS

Pemerintah Indonesia masih memiliki pekerjaan rumah dalam mewujudkan visinya “Birokrasi Berkelas Dunia” yang tertera dalam Grand Design Reformasi Birokrasi 2010–2025. Visi tersebut perlu didukung transformasi digital yang memungkinkan penyediaan layanan publik yang lebih berkualitas untuk meningkatkan kepuasan dan kepercayaan publik (Bellantoni, 2010). Namun, pelaksanaan transformasi digital menghadapi beberapa kendala.

Di sektor pemerintahan, kendala utamanya adalah terbatasnya jumlah aparatur sipil negara (ASN) dengan keterampilan digital yang tinggi. Lampiran Peraturan Presiden (Perpres) No. 95 Tahun 2018 menegaskan masih terbatasnya jumlah ASN dengan kemampuan digital yang memadai. Hal ini terjadi karena talenta digital memang kurang tertarik untuk bekerja di sektor publik dibandingkan sektor swasta.³ Sebagai akibatnya, sektor pemerintahan, baik di Indonesia maupun di banyak negara lain, sulit bersaing dengan sektor swasta dalam memenangkan pertarungan memperebutkan talenta digital.

Secara umum, jumlah talenta digital yang tersedia di pasar dalam negeri memang sangat terbatas. Studi AlphaBeta dan Amazon Web Services (2021) menunjukkan bahwa baru 19% tenaga kerja di Indonesia memiliki keterampilan digital dan bahkan baru 6% tenaga kerja kita menguasai keterampilan digital tingkat lanjut. Temuan ini didukung studi SMERU, UNESCAP, dan Oxford University (2022) yang menemukan bahwa hanya 1% tenaga kerja di Indonesia memiliki keterampilan digital tingkat lanjut. Di sektor pemerintahan khususnya, data BKN 2022 menunjukkan bahwa jumlah prakom hanyalah 0,24% dari keseluruhan 4.344.552 orang ASN.

Sektor pemerintahan juga menghadapi masalah rendahnya kualitas prakom. Dengan mengacu kepada kebutuhan SPBE, yaitu ketersediaan prakom ahli dengan pendidikan minimal diploma empat (D-4) atau sarjana (S-1) bidang TIK atau sederajat, ada 44% prakom yang belum memenuhi kualifikasi tersebut. Jika standarnya diturunkan menjadi prakom terampil dengan pendidikan minimal diploma tiga (D-3) bidang TIK atau sederajat, tetap masih ada 23% prakom yang belum memenuhi kualifikasi pendidikan tersebut.

Pelaksanaan SPBE akan mengalami kendala dengan jumlah dan kualitas prakom yang ada saat ini. Dengan mempertimbangkan pentingnya peran prakom dalam agenda transformasi digital di sektor pemerintahan, catatan kebijakan ini merekomendasikan empat strategi untuk membenahi jabatan fungsional prakom.

REKOMENDASI

Rekomendasi 1: Memastikan bahwa Prakom Memenuhi Kualifikasi Pendidikan dan Mengikuti Uji Kompetensi

Pembenahan jabatan fungsional prakom perlu dimulai dengan peningkatan kapasitas mereka oleh BPS. Pasal 59 Peraturan Menteri (Permen) PANRB No. 32 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Prakom mengatur bahwa dalam lima tahun setelah aturan tersebut diundangkan, semua prakom sudah harus berijazah minimal D-3 bidang TIK. Pasal 15 aturan tersebut juga mensyaratkan ujian kompetensi bagi prakom untuk naik jabatan.

Namun, upaya pengembangan kapasitas prakom berpotensi terhambat. Di satu sisi, tenggat bagi prakom untuk menyelesaikan pendidikan formal cukup ketat. Kebutuhan unit kerja bisa jadi akan menghalangi prakom untuk berkuliah lagi karena jumlah prakom yang sangat terbatas. Oleh karena itu, tidaklah mudah bagi unit kerja yang membutuhkan prakom untuk mengirim mereka untuk belajar. Di sisi lain, uji kompetensi diselenggarakan setiap empat tahun, padahal transformasi digital yang cepat menuntut prakom untuk lebih sering mengasah kompetensinya.

Pengembangan kapasitas prakom juga terhambat oleh proses penyetaraan jabatan. Berdasarkan Permen PANRB No.28 Tahun 2019 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Dalam Jabatan Fungsional, telah terjadi perpindahan 430.000 orang pegawai negeri sipil (PNS) (Ghaliya, 2019). Mereka yang sebelumnya menempati jabatan administratif (eselon 3, 4, dan 5) dan lebih akrab dengan urusan manajerial kini menduduki jabatan fungsional dan harus berurusan dengan hal-hal teknis. Dalam konteks penyetaraan ini, BPS—sebagai instansi pembina—perlu mempercepat advokasi kepada kementerian/lembaga/daerah untuk memberikan kemudahan bagi prakom, terutama prakom penyetaraan, dalam dua hal. Pertama, prakom perlu diberikan kemudahan untuk melanjutkan pendidikan formal, baik secara purnawaktu maupun paruh waktu. Kedua, prakom perlu diberikan kemudahan dalam mengikuti ujian kompetensi; jika diperlukan, diadakan bimbingan dan pelatihan sebelum dan sesudah ujian kompetensi.

Mengingat cepatnya transformasi digital, perlu dipikirkan instrumen menjamin agar kompetensi prakom sesuai dengan perkembangan zaman. Instrumen tersebut bisa berupa uji kompetensi teknis yang dilakukan setiap tahun atau instrumen lain yang lebih praktis. Pada intinya, sasaran kinerja pegawai (SKP) yang disusun setiap tahun tidak cukup untuk menjamin kompetensi pejabat fungsional, termasuk prakom.

² Dalam catatan kebijakan ini, talenta digital mengacu kepada pekerja dengan keterampilan digital.

³ Penjelasan lebih lanjut mengenai alasan rendahnya minat talenta digital untuk masuk ke sektor pemerintahan dapat dilihat pada laporan berjudul “Analysis of Digital Skills Development in the Public Sector in Indonesia” (The SMERU Research Institute, GIZ, dan Blavatnik School of Government, University of Oxford, 2023).

Rekomendasi 2: Merumuskan Kembali Peran Prakom agar Lebih Strategis

Kementerian PANRB perlu merumuskan ulang peran prakom agar bersifat saling mengisi/melengkapi (komplementer), bukan kompetitif, dengan talenta digital di sektor swasta. Peran ini lebih strategis karena difokuskan pada perencanaan infrastruktur TIK; koordinasi; pengawasan dan penjaminan mutu produk atau sistem TIK yang dibangun; serta akumulasi pengetahuan. Dengan demikian, keseluruhan proses pengadaan infrastruktur TIK hingga layanan purnajual (*after-sales services*) dapat mendukung keberlanjutan agenda transformasi digital. Peran strategis prakom dalam mengarahkan vendor TIK meliputi hal-hal berikut.



Mengidentifikasi masalah dan merumuskan solusi awal dalam bidang TIK



Mengomunikasikan masalah dan mengembangkan solusi bersama vendor



Mengoordinasi dan mengawasi kerja vendor



Mengakuisisi pengetahuan vendor. Hal ini dilakukan melalui rapat koordinasi rutin agar proses kerja dan informasi penting direkam untuk mendukung pemeliharaan dan pengembangan produk pascaproyek.



Mengembangkan aplikasi digital pendukung pascaproyek yang sederhana untuk menunjang dan melengkapi aplikasi utama yang sudah dihasilkan vendor

Rekomendasi 3: Mendukung Prakom dalam Melaksanakan Tugas Organisasi dan Sekaligus Mengembangkan Kariernya

Kementerian PANRB perlu terus mengembangkan kepakaran prakom sebagai pejabat fungsional. Namun, pemberlakuan Permen PANRB No. 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN memberikan kesan bahwa kepakaran prakom bukan hal penting. Dengan aturan ini, SKP nantinya tidak lagi dikaitkan dengan angka kredit (Pasal 38), melainkan didasarkan pada hasil kerja dan perilaku kerja pegawai (Pasal 23) dan bukan butir kegiatan (deskripsi pekerjaan). Jika SKP tidak lagi disesuaikan dengan butir kegiatan⁴, karier prakom akan tergerus karena atasan dapat memberikan tugas organisasi di luar kepakaran prakom. Oleh karena itu, rumusan butir kegiatan prakom perlu diperbaiki agar lebih mudah dikaitkan dengan SKP.⁵

Rumusan butir kegiatan prakom dapat diperbaiki dengan membuatnya lebih agregat, misalnya, dengan mengacu kepada unsur atau subunsur kegiatan prakom. Butir kegiatan yang lebih agregat akan lebih mudah untuk dikaitkan dengan tugas utama dan tugas tambahan dari atasan dalam SKP. Sebagai contoh, hasil kerja seorang prakom bisa dikaitkan dengan unsur kegiatan infrastruktur TIK dan subunsur kegiatan sistem jaringan komputer. Hasil kerja tersebut kemudian akan tercatat dalam SKP dan sekaligus portofolio prakom. Dengan mempertimbangkan hasil kerja dan butir kegiatan yang lebih agregat, prakom akan memiliki peluang lebih besar untuk mengembangkan karier dan sekaligus berkontribusi terhadap organisasi.

Rekomendasi 4: Menyinkronkan Basis Data Prakom untuk Mendukung Penyusunan Kebijakan Berbasis Bukti

Upaya membenahi jabatan fungsional prakom berpotensi tidak maksimal jika data yang tersedia tidak akurat dan tepat waktu. Studi The SMERU Research Institute, GIZ, dan Blavatnik School of Government, University of Oxford (2023) menunjukkan adanya masalah dalam basis data ASN. Dua sumber data yang digunakan, yaitu data dari BPS (sebagai lembaga pembina) dan BKN, ternyata tidak menunjukkan jumlah prakom yang sama. Data BPS menunjukkan bahwa jumlah prakom saat ini adalah 4.835 orang, sementara menurut BKN jumlahnya 7.954 orang.

Kotak 1. Data PNS "Misterius" Harus Dituntaskan

Penelitian The SMERU Research Institute, GIZ, dan Blavatnik School of Government, University of Oxford (2023) bukanlah penelitian pertama yang mengungkapkan adanya perbedaan data ASN. Aditya (2021) melaporkan bahwa pada 2014 BKN menemukan adanya 97.000 orang PNS "misterius", yaitu PNS dengan status kepegawaian yang tidak jelas karena tidak melakukan pendataan ulang, tetapi tetap menerima gaji dan uang pensiun. Dari 97.000 data tersebut, saat ini 2.000 data sudah diselesaikan dan masih tersisa 95.000 data yang menjadi pekerjaan rumah BKN. Oleh karena itu, pengelolaan basis data prakom, secara khusus, dan basis data ASN, secara umum, merupakan hal mendesak.

⁴ Butir kegiatan prakom diatur dalam Pasal 8 Permen PANRB No. 32 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Prakom.

⁵ Hal ini sejalan dengan Lampiran A-5 Peraturan Menteri (Permen) PANRB No. 6 Tahun 2022 yang menyatakan bahwa "Ke depan, pengelolaan kinerja pegawai akan membangun persepsi bahwa yang harus diutamakan pegawai adalah ekspektasi pimpinan atau *job to be done* [pekerjaan yang harus dilakukan], bukan *job description* [deskripsi pekerjaan]. Dengan demikian, perlahan kita juga akan memperbaiki perumusan *job description* sehingga lebih dinamis mengikuti kondisi lingkungan organisasi yang dinamis pula".

Data yang akurat dibutuhkan untuk melakukan analisis terkait perumusan kebijakan rekrutmen, penempatan, dan remunerasi. Dalam konteks prakom sebagai pejabat fungsional, perbaikan data meliputi sinkronisasi data dari unit kerja prakom, BPS, dan BKN. Sinkronisasi data prakom sejalan dengan Perpres No. 39 Tahun 2019 tentang Satu Data Indonesia yang merupakan roh SPBE dan ditegaskan lagi dalam Perpres No. 132 Tahun 2022 tentang Arsitektur SPBE Nasional yang berupaya memperbaiki dan meningkatkan kualitas dan tata kelola data. Oleh karena itu, perlu dipikirkan integrasi data profil pegawai dari BKN, data analisis jabatan dan analisis beban kerja serta data uji kompetensi dari BPS, dan data SKP dari unit kerja. Dengan kata lain, pengelolaan data harus terintegrasi (satu pintu) sehingga tidak terjadi perbedaan data. Selain itu, perlu ada aturan untuk memastikan agar setiap pegawai melakukan pembaruan datanya.

“ Data HRIS [*human resource information system*] itu sebenarnya tanggung jawab individunya. Tapi, dari dulu orang malas mengisinya. Lalu, muncul kebijakan baru, pembayaran gaji berdasarkan data HRIS. Jadi, mau tak mau mereka mengonfirmasi. (Informan, laki-laki, 26 Juli 2022)

Pembaruan data secara waktu nyata (*real time*) dapat menjamin ketersediaan data yang lebih terperinci dan memungkinkan analisis yang lebih akurat untuk mendukung kebijakan peningkatan kapasitas prakom sebagai aktor utama dalam SPBE. ■

DAFTAR ACUAN

Aditya, Nicholas Ryan (2021) 'DPR Minta Kasus Data 97.000 PNS Misterius Diusut Tuntas Tim Khusus.' *Kompas.com* 25 Mei <<https://nasional.kompas.com/read/2021/05/25/12152841/dpr-minta-kasus-data-97000-pns-misterius-diusut-tuntas-tim-khusus>> [14 Desember 2022].

AlphaBeta dan Amazon Web Services (2021) 'Unlocking APAC's Digital Potential: Changing Digital Skill Needs and Policy Approaches.' Seattle: Amazon Web Services <<https://access.awscloud.com/i/1354318-awsps-apac-digital-skills-research-report-en-mar-2021/9?>> [30 Januari 2023].

Bellantoni, Alessandro (2010) 'E-Government and Administrative Simplification.' Beirut: OECD <<https://www.oecd.org/mena/governance/46384127.pdf>> [7 Desember 2022].

Ghaliya, Ghina (2019) 'Indonesia Begins Restructuring of 430,000 Civil Servant Jobs.' *The Jakarta Post* 20 November <<https://www.thejakartapost.com/news/2019/11/20/indonesia-begins-restructuring-of-430000-civil-servant-jobs.html>> [7 Desember 2022].

SMERU, UNESCAP, dan Oxford University (2022) 'Strategy Primer Accelerating Digital Skills Development in Indonesia.' Jakarta: The SMERU Research Institute <<https://smeru.or.id/en/publication/strategy-primer-accelerating-digital-skills-development-indonesia>> [7 Desember 2022].

The SMERU Research Institute, GIZ, dan Blavatnik School of Government, University of Oxford (2023) 'Analysis of Digital Skills Development in the Public Sector in Indonesia.' Jakarta: The SMERU Research Institute <<https://smeru.or.id/en/publication/analysis-digital-skills-development-public-sector-indonesia>> [30 November 2022].

Peraturan Perundang-undangan

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 32 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Pranata Komputer.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 28 Tahun 2019 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Dalam Jabatan Fungsional.

Peraturan Presiden No. 132 Tahun 2022 tentang Arsitektur Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik Nasional.

Peraturan Presiden No. 39 Tahun 2019 tentang Satu Data Indonesia.

Peraturan Presiden No. 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik.



SMERU adalah sebuah lembaga penelitian independen yang melakukan penelitian dan pengkajian kebijakan publik secara profesional dan proaktif, serta menyediakan informasi akurat dan tepat waktu dengan analisis yang objektif mengenai berbagai masalah sosial-ekonomi dan kemiskinan yang dianggap mendesak dan penting bagi rakyat Indonesia.

Jl. Cikini Raya No. 10A,
Jakarta 10330 Indonesia

☎ 6221-3193 6336

☎ 6221-3193 0850

✉ smeru@smeru.or.id

🌐 smeru.or.id

📺 @SMERUInstitute

📺 The SMERU Research Institute

📺 @smeru.institute

The SMERU
Research Institute

Editor:
Wiwin Purbaningrum

Desain dan Tata Letak:
Novita Maizir

©2023 SMERU

Untuk catatan penelitian
lainnya, silakan kunjungi
smeru.or.id.



Temuan, pandangan, dan interpretasi dalam catatan penelitian ini merupakan tanggung jawab penulis dan tidak berhubungan dengan atau mewakili lembaga-lembaga yang mendanai kegiatan dan pelaporan The SMERU Research Institute.

Saran Sitasi:

Bachtiar, Palmira Permata, Abdullah Faqih, Jonathan Farez Satyadharna, dan Anne Shakka (2023) 'Membenahi Jabatan Fungsional Pranata Komputer untuk Mempercepat Transformasi Digital di Sektor Pemerintahan.' Catatan Kebijakan. Jakarta: The SMERU Research Institute.

Untuk versi digital, tambahkan:
<URL> [tanggal akses].