

**MENGURAI SIMPUL ANTRIAN UJI KOMPETENSI
JABATAN FUNGSIONAL ANALIS KEBIJAKAN MELALUI
MEKANISME AKREDITASI**

**UNTANGLING THE BOTTLENECK IN COMPETENCY ASSESSMENT
FOR POLICY ANALYST THROUGH ACCREDITATION MECHANISMS**

Pamuji Lasiyanto Putro

Lembaga Administrasi Negara

Choiriyah Basnawi

Lembaga Administrasi Negara

ABSTRAK

Kebijakan penyederhanaan birokrasi membawa perubahan signifikan dalam demografi Jabatan Fungsional Analis Kebijakan (JFAK) secara nasional yang dalam praktiknya ternyata menimbulkan berbagai persoalan baru. Lonjakan jumlah JFAK membawa konsekuensi terjadinya peningkatan akan kebutuhan layanan yang diberikan oleh instansi pembina termasuk layanan dalam penyelenggaraan uji kompetensi JFAK. Peningkatan dari sisi *demand* (usulan peserta) pada pelaksanaannya tidak seimbang dengan *supply* (kemampuan penyelenggaraan) sehingga terdapat gap yang berpotensi menjadi masalah yang lebih besar apabila tidak segera ditangani. Alternatif solusi yang ditawarkan melalui *policy brief* ini adalah membuka peluang instansi pengguna untuk dapat menyelenggarakan uji kompetensi melalui mekanisme akreditasi dari instansi Pembina. Mekanisme ini membuka kesempatan bagi instansi pengguna untuk dapat menyelenggarakan proses uji kompetensi secara mandiri sehingga kedepannya diharapkan terjadi distribusi dan percepatan layanan bagi para JF Analis Kebijakan di Indonesia.

Kata Kunci : uji kompetensi, jabatan fungsional, analisis kebijakan

ABSTRACT

The bureaucratic simplification policy has brought about significant changes in the national demographic composition of the Functional Position of Policy Analysts, which, in practice, has introduced various new issues. The surge in the number of Policy Analysts has led to an increased demand for services provided by the supervisory agencies, including services related to the implementation of competency assessments for Policy Analysts. However, the rise in demand (participant proposals) is not balanced by the supply (implementation capacity), creating a gap that could potentially escalate into a larger problem if not addressed promptly.

An alternative solution proposed in this policy brief is to provide user institutions with the opportunity to conduct competency assessments through an accreditation mechanism from the supervisory agency. This mechanism opens opportunities for user institutions to independently conduct the competency assessment process, with the expectation that it will lead to better distribution and acceleration of services for Policy Analysts across Indonesia in the future.

Keywords: *Competency Assessment, Functional Position, Policy Analysts*

A. Pendahuluan

Kebijakan penyederhanaan birokrasi menjadi salah satu dari lima fokus kerja pemerintahan periode kedua pemerintahan Jokowi, hal ini disampaikan oleh Presiden Jokowi dalam pidato pelantikannya sebagai Presiden RI untuk periode 2019 – 2024 bersama Ma'ruf Amin di Gedung Nusantara, Komplek Parlemen, Senayan, Jakarta, Minggu, 20 Oktober 2019. Momentum ini juga merupakan salah satu bentuk dari upaya pembangunan SDM yang merupakan Prioritas Kerja Presiden 2019 - 2024.

Jabatan Fungsional Analis Kebijakan merupakan salah satu JF yang paling

banyak diminati pada proses penyederhanaan birokrasi. Hal ini disebabkan karena latar belakang JFAK yang bisa berasal dari berbagai multidisiplin ilmu serta karakteristik jabatan fungsional yang dibutuhkan hampir di setiap instansi pemerintah yang tentunya perlu untuk menghasilkan produk kebijakan. Hal ini sesuai dengan data yang dipublikasikan oleh Direktorat Jenderal Otonomi Daerah Kementerian Dalam Negeri dimana Jumlah JF hasil penyetaraan Jabatan saat ini didominasi oleh JF Analis Kebijakan

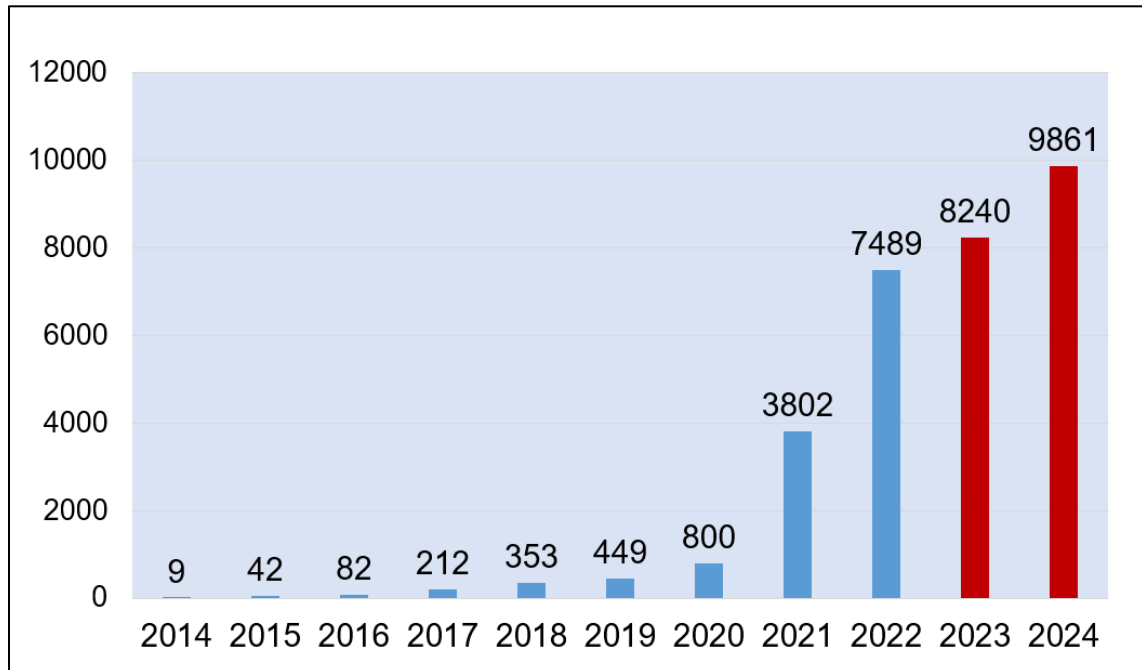
Tabel 1. Jumlah JF Penyetaraan Jabatan

NO.	JENIS JABATAN FUNGSIONAL	PERSENTASE
1.	Analis Kebijakan	33,90 %
2.	Analis Kepegawaian	9,42%
3.	Perencana	14,12 %
4.	Pranata Komputer	4,71 %
5.	Penata Kependudukan dan Keluarga Berencana	4,18 %
6.	Pranata Hubungan Masyarakat	3,71 %
7.	Penggerak Swadaya Masyarakat	6,26 %
8.	Teknik Tata Bangunan dan Perumahan	2,09 %
9.	Penyuluh Sosial	2,78 %
10.	Jabatan Fungsional Lain2	18,83 %

Sumber: Ditjen Otda Kemendagri, 2023

Kebijakan penyetaraan Jabatan Administrasi ke JF membawa perubahan signifikan dalam demografi jabatan fungsional Analis Kebijakan secara nasional. Hal ini karena mayoritas praktik pengalihan jabatan dalam penyederhanaan birokrasi di pusat dan di daerah mengarah pada pemilihan JFAK sebagai tujuan

kebanyakan penyetaraan dibandingkan jabatan fungsional lainnya. Kondisi tersebut menyebabkan terjadinya lonjakan yang bersifat eksponensial terhadap jumlah JFAK pasca kebijakan penyederhanaan birokrasi, hal ini dapat dilihat pada grafik Perkembangan Jumlah Analis Kebijakan (tahun 2020-2024).



Gambar 1. Perkembangan Jumlah JFAK
Sumber: Pusaka LAN, 2024

Peningkatan jumlah tersebut tentunya menjadi tantangan tersendiri bagi LAN selaku instansi pembina JFAK untuk dapat mengantisipasi permasalahan yang muncul.

Implementasi dari kebijakan penyederhanaan birokrasi tidak semudah yang diharapkan, kondisi ini sebagaimana yang disampaikan oleh Aba Subagja selaku Asisten Deputi Perancangan Jabatan, Perencanaan, dan Pengadaan Sumber Daya Manusia Aparatur yang menyebutkan bahwa terdapat kendala dalam proses penyederhanaan birokrasi diantaranya belum terpenuhinya pemahaman dan

pengetahuan tata kelola JF, kompetensi JF, kesesuaian JF dengan unit kerjanya/ bidangnya, ketidaksesuaian kualifikasi dengan JF dan pembinaan JF yang belum optimal. Pernyataan tersebut selaras dengan situasi yang terjadi di instansi pembina jabatan fungsional analis kebijakan (JFAK), lonjakan jumlah JFAK menyebabkan berbagai persoalan baru yang muncul dan perlu untuk diselesaikan oleh LAN selaku instansi pembina.

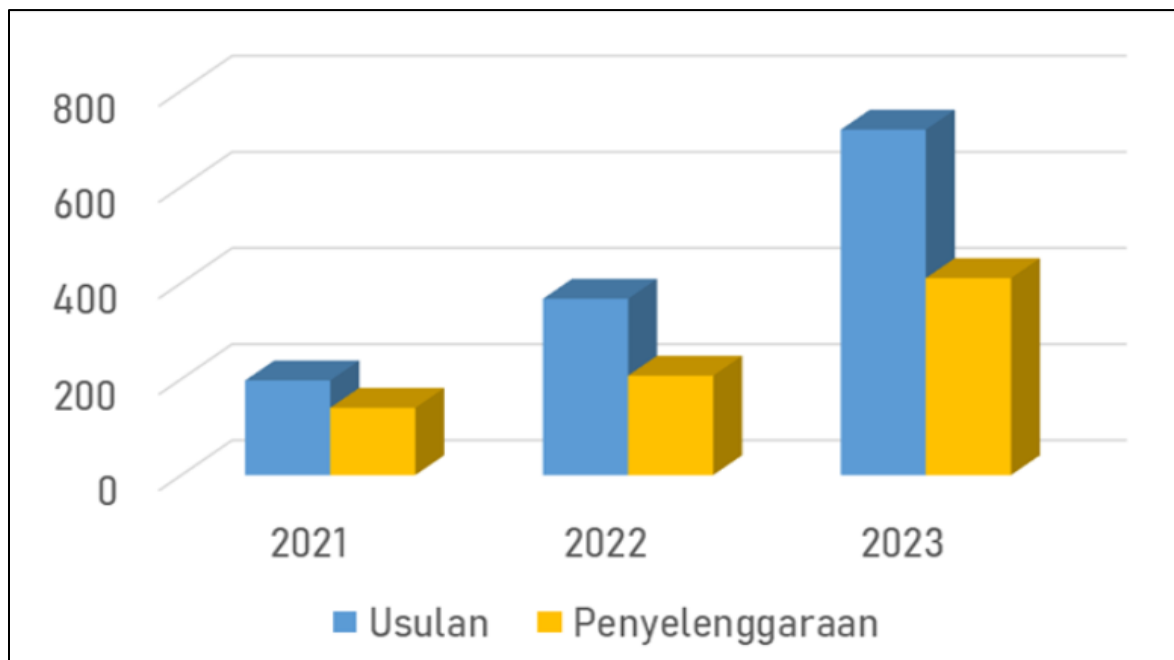
Salah satu persoalan yang saat ini perlu untuk mendapat perhatian khusus adalah terkait masalah tingginya

permintaan usulan uji kompetensi JFAK. Permasalahan terkait lonjakan peserta uji kompetensi penting menjadi isu yang dibahas karena berdasarkan tinjauan dengan analisis prioritas dengan metode *Urgency, Seriousness, Growth* (USG) dapat dilihat bahwa dari sisi *urgency* isu ini berada pada level yang sangat mendesak mengingat usulan yang sudah masuk dari instansi pengusul harus segera ditindaklanjuti. Dari sisi *seriousness* isu ini harus dibahas mengingat penyelenggaraan uji kompetensi merupakan tanggung jawab instansi pembina sesuai dengan Permenpan 1/2023. Dari sisi *growth* persoalan ini akan bereskalasi menjadi masalah yang lebih besar apabila tidak segera ditangani, mengingat akan semakin banyak akumulasi jumlah usulan yang masuk selaras dengan kebutuhan untuk kenaikan jenjang jabatan fungsional yang mempersyaratkan dilakukan proses uji kompetensi terlebih dahulu. Oleh karena itu, *Policy Brief* ini bertujuan untuk menawarkan alternatif solusi untuk menyelesaikan masalah tingginya permintaan usulan uji kompetensi JFAK yang menjadi tanggung jawab LAN selaku instansi Pembina JFAK nasional.

B. Identifikasi Permasalahan Uji Kompetensi JF Analisis Kebijakan

Salah satu wujud layanan pembinaan JFAK adalah melalui penyelenggaraan Uji Kompetensi, baik bagi pemangku JF itu sendiri maupun bagi PNS yang akan beralih menjadi JFAK. Petunjuk teknis pelaksanaan Pelaksanaan uji kompetensi tertuang dalam Peraturan Kepala LAN nomor 15 Tahun 2016 tentang Petunjuk Teknis Uji Kompetensi JFAK. Hingga saat ini pelaksanaan uji kompetensi hanya dilakukan oleh instansi pembina dalam hal ini Lembaga Administrasi Negara melalui Pusat Pembinaan Analisis Kebijakan yang diselenggarakan secara luring. Penambahan jumlah AK terutama dari jalur penyetaraan jabatan akan berdampak pada kebutuhan uji kompetensi JFAK khususnya dalam proses kenaikan jenjang jabatan dari para pemangku JFAK yang sudah memenuhi persyaratan untuk mengikuti Uji Kompetensi.

Berdasarkan data yang dipublikasikan oleh Pusaka LAN (2023) jumlah usulan peserta uji kompetensi tiga tahun terakhir mengalami peningkatan.



Gambar 2. Data Usulan Uji Kompetensi
Sumber: Pusaka LAN, 2023

Lonjakan yang cukup masif terjadi di tahun 2023 dimana terdapat 719 usulan calon peserta yang masuk sementara hanya sebanyak 410 peserta yang dapat dilayani menyesuaikan dengan kuota PNBPN yang tersedia. Update data terakhir per April 2024 setidaknya sudah ada sebanyak 208 usulan peserta yang jumlahnya tentu akan terus meningkat hingga akhir tahun. Kondisi ini menyebabkan Pusat Pembinaan Analisis Kebijakan LAN di Tahun 2024 terus mengagendakan jadwal pelaksanaan uji kompetensi secara berkala.

Permasalahan tersebut dilakukan identifikasi yang lebih mendalam menggunakan *fishbone diagram* dan ditemukan beberapa persoalan turunan sebagai. Pertama, adalah masalah keterbatasan jumlah pegawai yang ada di Unit Pembina (Pusaka). Saat ini pegawai aktif yang bertugas sebagai tim teknis penyelenggara uji kompetensi hanya sebanyak 4 orang, jumlah ini tentu berbanding terbalik dengan jumlah peserta

yang harus dilayani. Selain itu, terdapat keterbatasan dari segi jumlah penguji. Penguji untuk pelaksanaan uji kompetensi dibagi menjadi 2 (dua) yaitu penguji tertulis dan penguji wawancara. Para penguji berasal dari internal LAN (JPT Pratama dan Madya) dan dari luar LAN (terdiri dari Analisis Kebijakan Ahli Utama dan Dosen di beberapa Universitas).

Waktu yang diberikan untuk menilai uji tertulis dalam satu kali pelaksanaan kegiatan uji kompetensi yaitu 5 hari kerja, hal ini cukup menyita waktu penyelesaian proses uji kompetensi. Selanjutnya, untuk uji wawancara satu orang peserta akan diuji oleh dua orang penguji dimana dalam satu kali pelaksanaan terdapat 3 kelompok. Dapat disimpulkan bahwa setiap pelaksanaan uji kompetensi membutuhkan 6 orang penguji wawancara sedangkan jumlah orang yang dapat menguji uji wawancara total hanya ada 19 orang. Adapun penguji dari luar instansi harus minimal menduduki jabatan Analisis

Kebijakan Ahli Utama dan saat ini total ada 6 orang.

Selain dari sisi keterbatasan SDM, kendala kedua muncul dari mekanisme penyelenggaraan uji. Hingga saat ini proses penyelenggaraan uji kompetensi JFAK hanya bisa dilakukan di Pusaka LAN selaku instansi pembina, kondisi ini tentu tidak ideal mengingat jumlah JFAK yang banyak dan tersebar di berbagai K/L/D.

Ketiga, keterbatasan kemampuan penyelenggaraan Uji Kompetensi JFAK juga disebabkan oleh proses uji yang masih menggunakan pendekatan manual dan membutuhkan peran sumber daya manusia dalam prosesnya. Penggunaan bantuan alat hanya terbatas pada sistem untuk proses pengerjaan uji tertulis (ujikompetensi-pusaka.lan.go.id) dan sistem untuk pengujian wawancara menilai berdasarkan portofolio peserta (pusaka.asnunggul.lan.go.id). Terlebih, keseluruhan proses dilakukan secara manual sehingga membutuhkan ekstra waktu dan sumber daya untuk dapat mengelolanya. Proses pencatatan usulan uji kompetensi dan urutan pemanggilan peserta uji kompetensi dilakukan menggunakan *Microsoft Excel* yang dapat diakses melalui *cloud storage*. Hal ini berbeda dengan beberapa JF lain yang sudah melakukan digitalisasi seluruh layanannya, dan bahkan ada yang melaksanakan proses uji kompetensinya menggunakan *Computer Assisted Test (CAT)* sehingga penilaian hasil uji kompetensi bisa secara otomatis keluar dari sistem.

Berbagai persoalan tersebut menyebabkan pemberian layanan pembinaan pada Pusat Pembinaan Analisis Kebijakan khususnya dalam penyelenggaraan uji kompetensi JFAK

menjadi terhambat sehingga perlu dicarikan langkah alternatif untuk mengatasi permasalahan yang ada.

C. Alternatif Kebijakan

Berdasarkan analisis identifikasi permasalahan yang telah dilakukan sebelumnya, ditawarkan 4 (empat) alternatif solusi sebagai berikut:

1. Membuka peluang instansi pengguna menyelenggarakan uji kompetensi.

Rekomendasi ini ditawarkan sesuai dengan amanat Permenpan 1/2023 tentang Jabatan Fungsional dalam pasal 47 ayat (4) yang menyebutkan bahwa uji kompetensi dapat dilakukan oleh Instansi Pemerintah pengguna JF setelah mendapat akreditasi dari instansi Pembina. Lebih lanjut dalam Surat Menteri PAN dan RB Nomor B/3/M.SM.02.01/2024 hal Perpindahan Jabatan Fungsional dan Uji Kompetensi poin B huruf 2 disebutkan bahwa Instansi Pembina perlu menyusun dan menetapkan metode uji kompetensi yang dapat dilaksanakan oleh Instansi Pemerintah, dengan memperhatikan kesesuaian kualifikasi, kompetensi, dan pengalaman, serta persyaratan jabatan.

2. Penyelenggaraan uji kompetensi melalui mekanisme swa-kelola secara daring.

Rekomendasi ini ditawarkan untuk merespon *waiting-list* peserta uji kompetensi yang cukup panjang. Instansi pengguna JF dapat mengajukan mekanisme swakelola apabila kuota PNBPN sudah habis atau sedang dalam masa tunggu proses revisi penambahan kuota. Penyelenggaraan mekanisme swakelola ini juga harus mendapatkan persetujuan dari pimpinan setingkat JPT Madya. Pada umumnya peserta mekanisme swakelola merupakan peserta yang berasal dari instansi pusat

karena penyelenggaraannya hanya dilakukan secara luring di Kantor LAN. Kedepannya mekanisme ini diharapkan bisa dibuka secara daring agar dapat menjangkau peserta yang lebih luas sekaligus berpotensi menghemat anggaran negara khususnya dari sisi biaya akomodasi peserta.

3. Digitalisasi Layanan Uji Kompetensi Analis Kebijakan.

Rekomendasi ini dapat ditawarkan untuk menjawab kebutuhan akan adanya sistem yang lebih terintegrasi di semua tahapan proses uji mulai dari pendaftaran, *upload* berkas peserta, akses informasi teknis penjadwalan, hasil seleksi administrasi, daftar tunggu pemanggilan, uji tertulis, input nilai oleh penguji, sampai di tahap akhir yaitu pengumuman dan proses unduh surat rekomendasi. Alternatif ini dapat memudahkan penyelenggara, peserta, sekaligus mendukung adanya transparansi dari keseluruhan proses uji kompetensi itu sendiri. Perkembangan teknologi yang ada saat ini juga sudah memungkinkan kecerdasan buatan (AI) untuk dapat melakukan analisis teks yang berpotensi digunakan dalam proses penilaian hasil uji tertulis. Peluang kerja sama dengan mitra yang dimiliki oleh LAN kaitannya dengan pengembangan pemanfaatan teknologi dapat dimanfaatkan untuk mendukung upaya ini.

4. Mekanisme Sertifikasi Kompetensi sebagai substitusi Uji Kompetensi.

Sejak tahun 2020 Lembaga Administrasi Negara telah melakukan Sertifikasi profesi melalui Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) LAN yang memperoleh lisensi dari BNSP. Proses uji sertifikasi dilakukan berdasarkan skema yang berbasis pada Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) Analis Kebijakan sesuai dengan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 547/K.1/HKM.02.2/2019 tentang Jenjang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia Analis Kebijakan. Metode uji yang digunakan dalam sertifikasi profesi analis kebijakan diantaranya adalah Verifikasi portofolio, ujian praktik (jika masih diperlukan sesuai pertimbangan oleh asesor) penyusunan *policy brief*, serta wawancara sebagai upaya pendalaman oleh asesor bahwa asesi telah memenuhi kompetensi yang dipersyaratkan. Metode yang digunakan dalam proses uji kompetensi secara garis besar juga ada di dalam proses sertifikasi kompetensi sehingga secara proses memungkinkan untuk disamakan.

Selanjutnya, keempat alternatif tersebut dievaluasi menggunakan analisis matriks berdasarkan Teori Evaluasi Kriteria Bardach (2012) yang disesuaikan dengan konteks isu permasalahan meliputi kriteria *Legal Suitability*, Efisiensi (biaya dan Hasil), Efektivitas (pencapaian tujuan), dan *Acceptability*. Hasilnya sebagai berikut:

Tabel 2. Identifikasi Alternatif Kebijakan

Opsi 1: Akreditasi	
+	<ul style="list-style-type: none"> • Sudah tersedia regulasi yang mengatur terkait mekanisme akreditasi uji kompetensi (Permenpan 1/2023) • Membuka peluang bagi instansi pengguna untuk menyelenggarakan proses uji secara mandiri. • Dapat memberikan menjangkau peserta yang lebih banyak
-	Membutuhkan biaya pada proses penyiapan mekanisme akreditasi
Opsi 2: Swa-kelola	
+	<ul style="list-style-type: none"> • Proses uji kompetensi dapat berjalan tanpa perlu menunggu ketersediaan kuota PNBPNBP • Instansi pembina mendukung pelaksanaan mekanisme swa kelola untuk percepatan pelayanan.
-	<ul style="list-style-type: none"> • Belum ada kejelasan regulasi yang mengatur terkait mekanisme pembiayaan selain PNBPNBP • Membutuhkan anggaran negara yang cenderung lebih besar dan pelaksanaan masih dengan metode luring di Kantor LAN.
Opsi 3: Digitalisasi	
+	<ul style="list-style-type: none"> • Mendukung digitalisasi pemerintahan melalui Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) yang sedang dijalankan pemerintah (Perpres 95/2018) • Membantu dan mempermudah proses secara teknis namun tanggung jawab pelaksanaan masih ada di Instansi pembina
-	<ul style="list-style-type: none"> • Butuh anggaran yang besar kaitannya dengan pengadaan infrastruktur namun dapat diminimalisir dengan program kerja sama dengan mitra LAN. • Keterbatasan dari sisi pengguna yang berasal dari wilayah 3T atau yang kurang familiar dengan teknologi.
Opsi 4: Sertifikasi Kompetensi	
+	Terdapat kejelasan legalitas penyelenggaraan melalui LSP LAN
-	<ul style="list-style-type: none"> • Tarif yang dikenakan kepada peserta jauh lebih besar jika dibandingkan dengan mekanisme PNBPNBP • belum ada regulasi yang mengakui terkait penggunaan sertifikat kompetensi sebagai dasar penerbitan surat rekomendasi untuk karir JFAK

D. Rekomendasi Kebijakan

Hasil analisis alternatif kebijakan yang dilakukan menunjukkan bahwa opsi untuk membuka peluang kepada instansi pengguna agar dapat menyelenggarakan uji kompetensi melalui mekanisme akreditasi memiliki skor paling tinggi untuk ditawarkan menjadi alternatif terbaik.

Strategi implementasi yang dapat dilakukan sebagai bentuk tindak lanjut dari rekomendasi ini yaitu:

1. Instansi pembina perlu melakukan *benchmarking* dengan instansi lain yang sudah melakukan akreditasi uji kompetensi untuk mendapatkan gambaran awal dari proses implementasinya.
2. Perlu ditetapkan pedoman akreditasi lembaga penyelenggara uji kompetensi JFAK sebagai panduan untuk mendelegasikan pelaksanaan uji kompetensi dari LAN kepada instansi pemerintah lainnya.
3. Upaya sosialisasi dan advokasi perlu dilakukan agar instansi pengguna dapat memahami mekanisme akreditasi sehingga mereka dapat melakukan proses uji kompetensi secara mandiri dengan baik

DAFTAR PUSTAKA

Dokumen

Laporan Seleksi dan Uji Kompetensi JFAK, Pusat Pembinaan Analisis Kebijakan

Peraturan

Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) Analisis Kebijakan sesuai dengan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 547/K.1/HKM.02.2/2019 tentang Jenjang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia Analisis Kebijakan.

Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional. 12 Januari 2023. Berita Negara Republik Indonesia. Tahun 2023 Nomor 54. Jakarta.

Surat Menteri PAN dan RB Nomor B/3/M.SM.02.01/2024 hal Perpindahan Jabatan Fungsional dan Uji Kompetensi

Website

kppip.go.id, 20 Oktober 2019, "Lima Fokus Kerja di Periode Kedua Pemerintahan Jokowi"