



INTEGRITAS



PROFESIONAL



INOVATIF



PEDULI

ISSN 2580-4383

# JURNAL ANALIS KEBIJAKAN

Volume 3 | Nomor 2 | Juli-Desember 2019

EFEKTIFITAS MODEL BLENDED LEARNING PADA PEMBELAJARAN  
PELATIHAN SERTIFIKASI KEAHLIAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH  
Hamkah, Lenora Leuhery, Vera Th. C. Siahaya

PEMANFAATAN E-MARKETPLACE PADA PENGADAAN BARANG DAN JASA PEMERINTAH PASCA  
PERATURAN PRESIDEN NO. 16 TAHUN 2018  
Atiqa Azza El Darman

EFEKTIFITAS PELAKSANAAN E-PROCUREMENT SEBELUM DAN SESUDAH  
PERATURAN PRESIDEN NO.16 TAHUN 2018 DI INDONESIA  
Nur Putri Jayanti

PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG DAN JASA  
PEMERINTAH PASCA PERATURAN PRESIDEN NO. 16 TAHUN 2018  
Fani Ratny Pasaribu

ANALISIS PELUANG PELANGGARAN HAK ASASI MANUSIA (HAM) PADA KASUS PENGANGKATAN  
PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (P3K) ANALIS KEBIJAKAN BIDANG ENERGI  
SESUAI PERPRES 16 TAHUN 2018  
Setiadi Indra Digdoyono Notohamijoyo

ANALISIS KERJASAMA PEMUNGUTAN PAJAK PARKIR DALAM MENINGKATKAN PENDAPATAN ASLI  
DAERAH  
Dedi Epriadi

STRATEGI KEBIJAKAN PEMENUHAN KOMPETENSI PEJABAT PEMBUAT KOMITMEN DI KABUPATEN  
BELITUNG TIMUR  
Dion Renaldhi

ANALISIS PELAKSANAAN PENGADAAN BARANG METODE TENDER CEPAT DI DISDUKCAPIL  
PROVINSI KALIMANTAN TENGAH  
Ashara Putra Mansien

PENGEMBANGAN KOMPETENSI PENGELOLA PENGADAAN BARANG/ JASA PEMERINTAH MELALUI  
PELATIHAN TERINTEGRASI  
Siti Tunsiah



Diterbitkan oleh

Pusat Pembinaan Analis Kebijakan | Deputi Bidang Kajian Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara | Lembaga Administrasi Negara

Jl. Veteran No.10, Jakarta, 10110

## **JURNAL ANALIS KEBIJAKAN**

Volume 3 No.2 Juli – Desember 2019

### **Pengarah**

Kepala Lembaga Administrasi Negara

### **Penanggung Jawab**

Dr. Tri Widodo Wahyu Utomo, SH, MA  
(Deputi Bidang Kajian Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara, LAN)

### **Pemimpin Redaksi**

Dra. Elly Fatimah, M.Si

### **Redaktur**

Eddi Wibowo, SIP, M.Si

### **Mitra Bebestari**

1. Dr. Adi Suryanto, M.Si.
2. Dr. Tri Widodo Wahyu Utomo, SH, MA
3. Prof. Dr. Agus Pramusinto, MDA
4. Prof. Dr. Erwan Agus Purwanto, M.Si.
5. Dr. Robin Asad Suryo, MA.
6. Edi Mulia, Ak, M.Si

### **Desain dan Tata Letak**

Aldhino Niki Mancner, S.IP  
Pardamean Panjaitan, S.Kom, M.Ikom.  
Nurreza Adi Saputra, S.Kom

### **Alamat Redaksi**

Pusat Pembinaan Analisis Kebijakan  
Deputi Bidang Kajian Kebijakan, Lembaga Administrasi Negara  
Gedung B Lantai 4  
Jl. Veteran, No. 10, Jakarta, 10110  
Telp: (021) 3868201-5 ext. 136  
Website: [pusaka.lan.go.id](http://pusaka.lan.go.id)  
Email: [jurnal.analiskebijakan@gmail.com](mailto:jurnal.analiskebijakan@gmail.com)

# JURNAL ANALIS KEBIJAKAN

Volume 3, Nomor 2, Juli – Desember 2019  
ISSN 2580-4383

## DAFTAR ISI

Keredaksian.....	i
Daftar Isi .....	ii
Sambutan.....	iii
Sekapur Sirih.....	iv
Salam Redaksi.....	v
<b>EFEKTIFITAS MODEL BLENDED LEARNING PADA PEMBELAJARAN PELATIHAN SERTIFIKASI KEAHLIAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH</b>	
Hamkah, Lenora Leuhery, Vera Th. C. Siahaya .....	1
<b>PEMANFAATAN <i>E-MARKETPLACE</i> PADA PENGADAAN BARANG DAN JASA PEMERINTAH PASCA PERATURAN PRESIDEN NO. 16 TAHUN 2018</b>	
Atiq Azza El Darman .....	15
<b>EFEKTIFITAS PELAKSANAAN E-PROCUREMENT SEBELUM DAN SESUDAH PERATURAN PRESIDEN NO.16 TAHUN 2018 DI INDONESIA</b>	
Nur Putri Jayanti .....	32
<b>PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG DAN JASA PEMERINTAH PASCA PERPRES NO.16 TAHUN 2018</b>	
Fani Ratny Pasaribu .....	45
<b>ANALISIS PELUANG PELANGGARAN HAM PADA KASUS PENGANGKATAN P3K ANALIS KEBIJAKAN BIDANG ENERGI SESUAI PERPRES 16 TAHUN 2018</b>	
Setiadi Indra Digdoyono Notohamijoyo .....	61
<b>ANALISIS KERJASAMA PEMUNGUTAN PAJAK PARKIR DALAM MENINGKATKAN PENDAPATAN ASLI DAERAH</b>	
Dedi Epriadi .....	77
<b>STRATEGI KEBIJAKAN PEMENUHAN KOMPETENSI PEJABAT PEMBUAT KOMITMEN DI KABUPATEN BELITUNG TIMUR</b>	
Dion Renaldhi .....	96
<b>ANALISIS PELAKSANAAN PENGADAAN BARANG METODE TENDER CEPAT DI DISDUKCAPIL PROVINSI KALIMANTAN TENGAH</b>	
Ashara Putra Mansien .....	103
<b>PENGEMBANGAN KOMPETENSI PENGELOLA PENGADAAN BARANG/ JASA PEMERINTAH MELALUI PELATIHAN TERINTEGRASI</b>	
Siti Tunsiah .....	114
<b>EDITORIAL CONCERN .....</b>	<b>122</b>

## SAMBUTAN

Segala puji dan syukur kita panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas perkenan-Nya, Jurnal Analisis Kebijakan dapat kembali terbit dan memasuki tahun yang ketiga. Tema yang diangkat dalam Jurnal Analisis Kebijakan Volume 3, Nomor 2 Tahun 2019 ini ialah “Penguatan Kebijakan Berbasis Bukti Pada Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah Indonesia Pasca Perpres No. 16 Tahun 2018.” Melalui artikel yang telah dikirimkan oleh para penulis diharapkan dapat memberikan alternatif di dalam memperbaiki kebijakan publik khususnya, kebijakan di dalam pengadaan barang dan jasa di instansi pemerintah.

Melihat tema yang diambil oleh Jurnal AK edisi ini, dengan berkaca pada Peraturan Presiden No.16 Tahun 2018 kita disadarkan bahwa pengadaan barang dan jasa di instansi pemerintah memiliki peran yang penting di dalam peningkatan pelayanan publik dan perekonomian nasional dengan tetap menekankan pada prinsip *value for money*, sehingga dapat memberikan pemenuhan nilai manfaat yang sebesar-besarnya. Dengan beberapa peran penting tersebut, maka sesungguhnya kebijakan pengadaan barang dan jasa tidak dapat dipandang sebelah mata, dan justru menjadi faktor penentu bagi terciptanya reformasi birokrasi yang lebih *tangible*, yang dapat dirasakan langsung oleh masyarakat.

Saya mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang berkontribusi pada edisi Jurnal AK ini; para penulis, mitra bestari dan pengelola Jurnal Analisis Kebijakan, serta banyak pihak yang telah terlibat di dalam proses penerbitan Jurnal Analisis Kebijakan. Semoga jurnal ini dapat memberikan motivasi serta inspirasi bagi para *decision maker* dan Analisis Kebijakan untuk terus melakukan perbaikan kebijakan publik yang kontekstual, khususnya kebijakan di pengadaan barang dan jasa, sehingga mampu mendukung pemberian pelayanan publik yang prima bagi masyarakat.

Deputi Bidang Kajian Kebijakan  
dan Administrasi Negara,

Tri Widodo Wahyu Utomo

## SEKAPUR SIRIH

Sesuai pasal 6 Perpres No.16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah, maka ada 7 (tujuh) prinsip yang harus dipegang teguh oleh bagian pengadaan barang dan jasa, yaitu prinsip efisien, efektif, transparan, terbuka, bersaing, adil dan akuntabel. Hal ini berarti sikap yang menjunjung tinggi profesionalitas, menjaga kerahasiaan informasi yang sifatnya rahasia untuk mencegah terjadinya penyimpangan, serta mencegah terjadinya pemborosan dan kebocoran keuangan negara dan menghindari terjadinya kolusi terkait pengadaan barang dan jasa merupakan sederet tuntutan yang tidak dapat ditawar-tawar lagi.

Pakar manajemen kelas dunia, Peter Drucker, pernah berkata, “Apa yang tidak bisa diukur tidak bisa dikelola.” Tentu saja ini tidak sekedar kata-kata bijak namun sebuah kenyataan yang terjadi di lapangan. Khususnya mengenai kebijakan barang dan jasa, tentu saja hal ini berarti diperlukannya standarisasi terhadap pengadaan barang dan jasa pemerintah yang lebih baik ke depannya, yang mampu mendukung ketujuh prinsip pengadaan barang dan jasa yang telah disinggung di atas sebelumnya. Melalui Perpres No.16 Tahun 2018 diharapkan standar itu dapat diterapkan dengan sebaik-baiknya, sehingga bagian pengadaan barang dan jasa tidak lagi dipandang sebagai bagian yang rentan kolusi dan penyelewengan di instansi namun sebagai titik terkuat organisasi untuk menerapkan prinsip-prinsip transparansi dan akuntabilitas. Tentu saja saat ini sudah banyak sistem informasi barang dan jasa yang serba online yang digunakan untuk menegakkan kedua prinsip *good governance* tersebut, namun apakah daya sebuah alat secanggih apapun, jika aktor yang mengoperasikannya justru tidak menerapkan prinsip-prinsip pengadaan barjas yang baik.

Melihat gap antara apa yang diimpikan dengan situasi nyata yang dihadapi inilah yang dapat menjadi medan analisis para analis kebijakan yang diharapkan mampu membaca tuntutan birokrasi ke depannya, yang saat ini semakin menuntut kecepatan proses, dengan tetap menjunjung tinggi semangat keterbukaan dan akuntabilitas. Melalui analisis para AK diharapkan mampu menjawab permasalahan nyata seputar pengadaan barang dan jasa di instansi pemerintah.

Lembaga Administrasi Negara melalui Jurnal Analisis Kebijakan Volume 3 Nomor 2 ini tidak jemu-jemunya mendorong Analisis Kebijakan dan pemerhati kebijakan di Indonesia untuk terus berkontribusi di dalam membantu meningkatkan kesejahteraan rakyat melalui rekomendasi kebijakan yang berkualitas yang pada akhirnya nanti diharapkan dapat dimanfaatkan oleh para pengambil keputusan.

Kepala LAN

Adi Suryanto

## SALAM REDAKSI

*Dear Oasisenz,*

Tak dapat dipungkiri betapa pentingnya membenahi standar pengadaan barang dan jasa di instansi pemerintah. Dengan luasnya medan pelayanan publik di Indonesia, maka kecepatan, ketepatan, dan sekaligus transparansi serta akuntabilitas para aktor pengadaan barjas, telah menjadi ujung tombak di dalam pemberian pelayanan publik yang prima. Di tengah-tengah usaha keras pemerintah melakukan reformasi birokrasi, maka tidak berlebihan jika dikatakan bahwa reformasi pengadaan barang dan jasa pemerintah juga perlu dilakukan.

Melalui tulisannya, **Hamkah, Lenora Leuhery dan Vera Th C. Siahaya**, trio penulis menyoroti pengaruh metode *e-learning* pada model *blended learning* yang mampu meningkatkan tingkat kelulusan bagi peserta ujian sertikasi keahlian PBJP tingkat dasar sebesar 16 %.

Sementara itu, **Atiqa Azza El Darman**, memotret pemanfaatan *e-marketplace*, sebagai bentuk inovasi dari pemerintah dalam bentuk *e-government* dalam pengadaan barang dan jasa untuk mengatasi masalah transparansi dan akuntabilitas pada pengadaan barang dan jasa pemerintah. *e-marketplace*. Maka dari itu perlu dilakukan analisis atas hambatan proses implementasi tersebut dengan menggunakan teori dan konsep yang tepat.

Selanjutnya, **Nur Putri Jayanti**, berusaha mengamati efektivitas pelaksanaan *e-procurement* sebelum dan sesudah Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 di Indonesia.

Lalu, **Fani Ratny Pasaribu** memulai penelitiannya beranjak dari keresahannya melihat masih banyaknya sumber daya manusia di lembaga pengadaan barang dan jasa pemerintah yang membutuhkan pengelolaan SDM dalam bentuk pendidikan, pelatihan, dan pengembangan pegawai.

Sementara itu, **Setiadi Indra Digdoyono Notohamijoyo**, mengkaji seberapa besar resiko pelanggaran HAM pada proses pengangkatan P3K sesuai Perpres 16/2018 terhadap pelanggaran HAM P3K bidang energi berupa keadilan memperoleh gaji serta kesempatan mengembangkan karier di Kemenko Perekonomian.

Lalu akhirnya, **Dedi Epriadi**, melalui penelitian berusaha mengetahui bagaimana kerja sama pemungutan pajak parkir di Kabupaten Bungo, serta mengetahui kendala apa saja yang ditemui di dalam kerja sama pemungutan pajak parkir serta upaya apa saja yang dilakukan untuk mengatasi kendala kerja sama pemungutan pajak parkir di daerah tersebut.

Selain artikel, Jurnal Analis Kebijakan juga menerbitkan risalah kebijakan atau *policy brief* yang berupaya mengupas pelbagai permasalahan secara lebih ringkas, serta diharapkan mampu memberikan alternatif rekomendasi kebijakan bagi para pembuat kebijakan.

Melalui *policy brief* yang pertama, **Dion Renaldhi**, mengungkapkan betapa terbitnya Perpres 16/2018 dan PerLKPP 15/2018 justru menimbulkan perdebatan di lingkup Pemerintah Kabupaten Belitung Timur. Selain karena terdapat perluasan tugas PPK, juga persyaratan PPK yang semakin kompleks. Untuk itu, bagi penulis, perlu dilakukan upaya pemetaan, pembagian fokus berdasarkan rentang waktu dan prioritas alokasi anggaran agar pemenuhan kompetensi PPK dapat tercapai tepat waktu.

Sementara itu, **Ashara Putra Mansien**, melakukan analisis mengapa implementasi tender cepat di Disdukcapil Provinsi Kalimantan Tengah belum terlaksana dengan baik. Analisis ketiga permasalahan tersebut melalui teori implementasi Edward III menghasilkan beberapa rekomendasi yang dipandang penulis mampu mengatasi kendala-kendala yang dihadapi.

Lalu akhirnya, dalam *policy brief* yang ketiga, yang ditulis oleh **Siti Tunsiah**, berusaha secara sistematis memberikan gambaran kepada pemangku kepentingan terkait pola pengembangan kompetensi pengelola pengadaan barang dan jasa yang dapat dilakukan melalui pelatihan terintegrasi.

Lembaga Administrasi Negara menyampaikan terima kasih kepada para penulis yang berkontribusi di dalam menyampaikan gagasan terbaiknya di dalam mendukung peningkatan kualitas kebijakan publik di Indonesia melalui media Jurnal Analis Kebijakan. Kami sangat menantikan partisipasi aktif para penulis, baik analis kebijakan maupun pemerhati kebijakan lainnya untuk menuliskan hasil kajian dan analisis kebijakannya di dalam penerbitan Jurnal Analis Kebijakan edisi berikutnya.

Salam Analis Kebijakan!

Jakarta, Desember 2019

Tim Redaksi



# **ARTIKEL JURNAL**



**Efektifitas Model Blended Learning Pada Pembelajaran Pelatihan  
Sertifikasi Keahlian Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah**  
***The Effectiveness of the Blended Learning at Learning Skills Training  
Certification of Government Goods/Services Procurement***

**H a m k a h**

Politeknik Negeri Ambon

**Lenora Leuhery**

Politeknik Negeri Ambon

**Vera Th. C. Siahaya**

Politeknik Negeri Ambon

**ABSTRAK**

Lembaga pelatihan pengadaan barang/jasa membutuhkan model pembelajaran mandiri yang tepat untuk menggantikan pembelajaran model tatap muka. Artikel ini mengevaluasi efektifitas model *blended learning* untuk menggantikan model tatap muka (*classroom*) dalam rangka peningkatan tingkat kelulusan bagi peserta ujian sertifikasi keahlian PBJP tingkat dasar. Motivasi belajar mandiri akibat metode *e-learning* pada model *blended learning* dianalisis pengaruhnya terhadap peningkatan kelulusan sehingga patut dipertimbangkan aplikasinya bagi program pelatihan pengadaan lainnya yang dikembangkan oleh LKPP. Data kedua model pembelajaran dikumpulkan dari sumber lembaga pelatihan yang diselenggarakan sebelum tanggal 1 Juli 2019. Model *blended learning* dinyatakan efektif bila nilai tingkat kelulusannya lebih besar dibanding tingkat kelulusan model *classroom*. Selisih prosentase tingkat kelulusan dari kedua model pembelajaran merupakan besaran tingkat motivasi yang ditimbulkan metode *e-learning* terhadap peserta. Sebaliknya tidak efektif apabila nilai tingkat kelulusannya lebih kecil dan dinyatakan tidak berpengaruh apabila tingkat kelulusannya lebih kecil. Hasil analisis disimpulkan Model *Blended Learning* yang dikembangkan oleh LKPP dari *e-learning* merupakan metode pembelajaran yang efektif untuk meningkatkan tingkat kelulusan pada pelatihan sertifikasi keahlian pengadaan barang/jasa pemerintah (PBJP). Pengaruh metode *e-learning* pada model *blended learning* mampu meningkatkan tingkat kelulusan bagi peserta ujian sertifikasi keahlian PBJP tingkat dasar sebesar 16 %.

**Kata Kunci :** *sertifikasi, keahlian, pengadaan, pembelajaran, mandiri, online*

**ABSTRACT**

*Goods/services procurement training institutions need appropriate independent learning models to replaces the learning of classroom models. This article evaluates the effectiveness of the Blended Learning Model to replace the Classroom Model in order to increase the graduation rate for PBJP certification exam participants at the basic level. Motivation of independent learning due to the e-learning method in the Blended Learning Model is analyzed*

*its effect on increasing graduation so it is worth considering its application for other procurement training programs developed by LKPP. The data of the two learning models are collected from training institute sources held before July 1, 2019. The Blended Learning Model is declared effective if the passing grade level is greater than the graduation level of the classroom model. The percentage difference in the graduation rate of both learning models is the level of motivation generated by the e-learning method of participants. Conversely, it is not effective if the passing rate is smaller and it is declared as having no effect if the passing rate is smaller. The results of the analysis concluded that the Blended Learning Model developed by LKPP from e-learning is an effective learning method to increase the level of graduation in the training of government procurement of goods/services expertise (PBJP). The influence of e-learning methods on the blended learning model can increase the graduation rate for PBJP basic certification expertise participants by 16%.*

**Keywords:** *certification, classroom, procurement, blended learning, e-learning*

## Pendahuluan

Peran pengadaan dalam pembangunan nasional sangat berperan dalam pengembangan perekonomian Nasional dan Daerah (Suharti, 2019), salah satu unsur yang dapat mendorong tingkat pertumbuhan ekonomi adalah ketersediaan infrastruktur yang memadai baik dari aspek kualitas maupun kuantitas. Ketersediaan infrastruktur yang memadai dapat menarik minat investor, menciptakan lapangan kerja, mempermudah lalu lintas barang/jasa dan manusia, menurunkan biaya dan lain sebagainya (<https://jurnalpengadaan.id/>).

Mewujudkan ketersediaan infrastruktur ini perlu ditunjang oleh SDM yang kompeten melalui upaya pengadaan barang/jasa pemerintah (PBJP). Kebijakan pemerintah untuk meningkatkan SDM PBJP yang profesional melalui PP No.16 Tahun 2018 tentang PBJP (Murbaningsih, 2018), telah diatur ketentuan batas waktu kewajiban memiliki Sertifikat Kompetensi. Ketentuan ini memacu jumlah kebutuhan pelatihan PBJP yang terus meningkat yaitu lebih dari 650 penyelenggaraan tiap tahunnya (Wijoyo, 2019), maka perlu upaya cepat dan massif guna memenuhi jumlah kebutuhan pelatihan PBJP tersebut,

tentunya pelatihan yang bertujuan meningkatkan motivasi belajar mandiri.

Peraturan Kepala LKPP No.4 Tahun 2018 tentang Pelatihan Pengadaan Barang/Jasa khususnya pasal 20 yang mengatur pelaksanaan pelatihan dilakukan secara tatap muka dan/atau pembelajaran berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi (*e-learning*), disusul Peraturan Kepala LAN No. 8 Tahun 2018 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi PNS Melalui *e-Learning*. Peraturan dua lembaga berbeda ini ditetapkan berdasarkan pertimbangan pembinaan dan pengembangan kompetensi SDM, sebagaimana dimaksud pasal 91 ayat 1 huruf (t) Perpres No. 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah. Demikian ketentuan pasal 212 ayat (3) PP No.11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS (LAN RI, 2017), dalam upaya pengembangan kompetensi dalam bentuk pedoman sebagai acuan bagi instansi penyelenggara pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil melalui *e-learning*. Permasalahannya, dew apakah pembelajaran Model *Blended Learning* yang merupakan perpaduan antara *e-learning* dan *classroom* efektif memenuhi peningkatan kebutuhan pada lembaga

pelatihan sertifikasi keahlian pengadaan barang/jasa pemerintah (PBJP) sebagaimana tujuan Peraturan LAN Nomor 8 Tahun 2018 khususnya pasal 2 (LAN RI, 2018). Demikian mengkaji efektifitas Model *Blended Learning* yang telah diuji cobakan penyelenggaraannya melalui *pilot project* (Susanto, 2019) sebanyak 8 kali, telah meningkatkan motivasi belajar mandiri dari para peserta ujian sertifikasi keahlian PBJP tingkat dasar sehingga tingkat kelulusan mengalami peningkatan dibandingkan dengan Model *Classroom* (tatap muka).

## B. Rumusan Masalah

### 1. Tinjauan Pustaka

#### a. E-learning

*E-learning* tersusun dari 2 unsur, yaitu 'e' merupakan singkatan dari 'electronic' yang berarti elektronika dan 'learning' berarti 'pembelajaran', atau *e-learning* berarti pembelajaran dengan menggunakan jasa bantuan perangkat elektronika. Jadi dalam pelaksanaannya, *e-learning* merupakan pembelajaran menggunakan jasa audio, video, perangkat komputer atau kombinasi dari ketiganya. Dengan kata lain *e-learning* adalah metode pembelajaran yang dalam pelaksanaannya didukung oleh jasa teknologi seperti telepon, audio, videotape, transmisi satelit atau komputer.

William Horton, 2006 (Chaeruman, 2012) menyatakan *e-learning is the use of information and computer technologies to create learning experiences*. Secara singkat William Horton mengemukakan (dalam Sembel, 2004) bahwa *e-learning* merupakan kegiatan pembelajaran berbasis web (yang bisa diakses dari internet). Tidak jauh berbeda dengan itu Brown, 2000 dan Feasey, 2001 (dalam Siahaan, 2002) secara

sederhana mengatakan bahwa *e-learning* merupakan kegiatan pembelajaran yang memanfaatkan jaringan (internet, LAN, WAN) sebagai metode penyampaian, interaksi, dan fasilitas yang didukung oleh berbagai bentuk layanan belajar lainnya.

Karakteristik *e-learning* ini antara lain:

- Memanfaatkan jasa teknologi elektronik. Sehingga dapat memperoleh informasi dan melakukan komunikasi dengan mudah dan cepat, baik antara pengajar dengan pembelajar, atau pembelajar dengan pembelajar.
- Memanfaatkan media komputer, seperti jaringan komputer (*computer networks*) atau (digital media).
- Menggunakan materi pembelajaran untuk dipelajari secara mandiri (*self learning materials*).
- Materi pembelajaran dapat disimpan di komputer sehingga dapat diakses oleh guru dan siswa kapan saja dan dimana saja bila yang bersangkutan memerlukannya.
- Memanfaatkan komputer untuk proses pembelajaran dan juga untuk mengetahui hasil kemajuan belajar, atau administrasi pendidikan serta untuk memperoleh informasi yang banyak dari berbagai sumber informasi.

Dari segi manfaat, *e-learning* mempermudah interaksi antara peserta didik dengan bahan/materi pelajaran. Peserta didik dapat saling berbagi informasi atau pendapat mengenai berbagai hal yang menyangkut pelajaran atau kebutuhan pengembangan diri peserta didik. Selain itu, guru dapat menempatkan bahan belajar dan tugas yang harus dikerjakan oleh peserta didik di tempat tertentu di dalam web untuk di akses oleh peserta didik. Sesuai kebutuhan, guru dapat pula memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk mengakses bahan belajar tertentu maupun soal ujian yang hanya dapat

diakses oleh peserta didik sekali saja dan dalam rentangan waktu tertentu pula sebagaimana Website Kudos, (Siahaan, 2002).

**b. Pelatihan sertifikasi keahlian PBJP tingkat dasar**

Pelatihan yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan sebelum peserta mengikuti ujian sertifikasi dimaksudkan agar tingkat kelulusan peserta menjadi lebih tinggi bila dibandingkan dengan peserta langsung ujian tanpa mengikuti pelatihan. Dengan demikian tujuan pelatihan untuk mampu mengetahui dan memahami Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah (PBJP) merupakan harapan bagi peserta sehingga memperoleh nilai minimal 167 untuk dinyatakan lulus mendapatkan sertifikasi keahlian PBJP. Sertifikat keahlian PBJP dikeluarkan oleh LKPP sehingga ujianpun dilaksanakan oleh LKPP, dengan persyaratan bagi peserta antara lain:

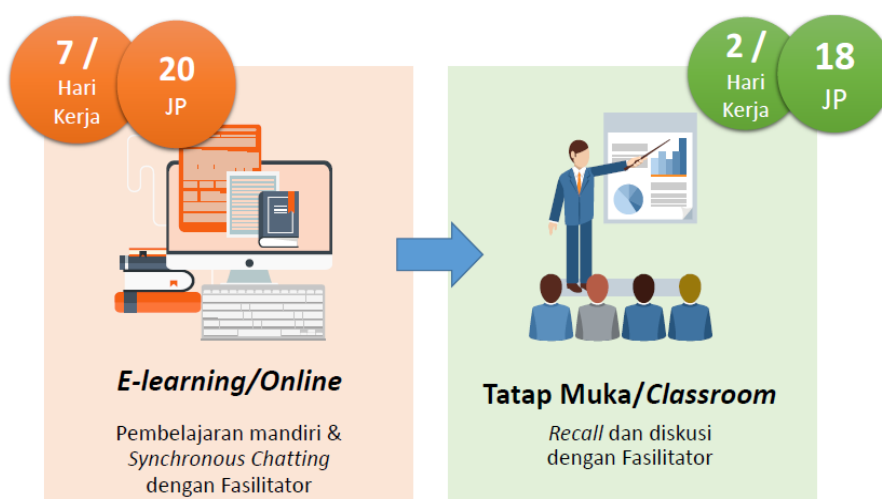
- Pendidikan minimal SLTA/ sederajat.
- Belum memiliki sertifikat PBJP Tingkat Dasar.
- Memiliki akun portal PPSDM
- Memiliki kemampuan berkomunikasi
- Memiliki kemampuan kerja sama dalam tim
- Memiliki kemampuan menggunakan komputer

Jumlah peserta dalam 1 kelas dibatasi minimal 10 dan maksimal 40

menggunakan pendekatan andragogi, diharapkan keaktifan dari peserta dan fasilitator. Batas waktu dimulainya penyelenggaraan pembelajaran *Model Blended Learning*, ditentukan melalui surat LKPP no. 1033 tertanggal 31 Januari 2019, perihal: Sosialisasi Layanan Pusdiklat PBJ Tahun 2019 (LKPP, 2019.2). Penyelenggaraan pelatihan diatur dalam Peraturan Kepala LKPP Nomor 23 Tahun 2015 tentang Petunjuk Operasional Sertifikasi Keahlian Tingkat Dasar PBJP, pasal 12 dan 13, Peraturan Kepala LKPP Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pelatihan PBJ, pada pasal 21 dan 22.

**c. Pembelajaran model *Blended Learning***

Pembelajaran Model *Blended Learning* menggabungkan dua metode pembelajaran, terdiri dari *e-learning/ Online* dan Tatap Muka/ *Classroom*. *E-learning/ Online* adalah metode pembelajaran mandiri yang disertai *synchronous chatting* dengan Fasilitator, merupakan tahapan awal pembelajaran. Dilanjutkan dengan metode Tatap Muka/ *Classroom* untuk *me-recall* dan mendiskusikan 9 materi pembelajaran yang telah dipelajari pada tahap *Online*. Sejumlah durasi 38 JP (jam pelajaran) dari kedua metode pembelajaran Model *Blended Learning* diatas diuraikan pada Gambar 1 masing-masing terdiri dari 7 hari kerja yang disetarakan dengan 20 JP untuk metode *e-learning/online*, dan 2 hari kerja yang disetarakan dengan 18 JP untuk metode tatap muka/ *classroom*.



**Gambar 1, Model dan Durasi Pembelajaran *Blended Learning***

Sumber: Wijoyo, 2019

Durasi 38 JP (jam pelajaran) terdiri dari 20 JP untuk *e-learning* ditambah 18 JP untuk *classroom*, jumlah hari penyajian setiap materi dan aktifitas pembelajaran untuk 2 metode pembelajaran Model *Blended Learning* masing-masing diuraikan pada Tabel 1 dan Tabel 2.

Pembelajaran tatap muka (*classroom*) pada model *Blended Learning* disediakan waktu 2 hari dengan alokasi waktu 18 JP, alokasi waktu ini lebih sedikit dibandingkan dengan Model *Classroom* yang mengalokasikan 40 JP untuk membahas 9 materi pada model pembelajaran *Classroom (offline)*.

**Tabel 1, Pembelajaran Mandiri (*e-learning*)**

Hari	Materi dan Aktifitas Pembelajaran	JP
	<i>BLC &amp; Pre Test</i>	0,5
1	Materi 1 • Ketentuan Umum	1
	Materi 2 • Tujuan, Kebijakan, Prinsip dan Etika PBJ	1,5
2	Materi 3 • Pelaku PBJ	2
2 & 3	Materi 4 • PBJ Secara Elektronik, SDM dan Kelembagaan	1,5
3	Materi 5 • Perencanaan Pengadaan	2
4	<i>Synchronous</i> (Chatting Fasilitator), max. 20 peserta/ 1 Fasilitator	2
4 & 5	Materi 6 • Persiapan PBJ	2,5
5	Materi 7 • Pelaksanaan PBJ Melalui Swakelola	1,5
6	Materi 8 • Pelaksanaan PBJ Melalui Penyedia	1,5
	Materi 9 • Pengadaan Khusus	1
7	<i>Pengerjaan Try Out</i>	3
Jumlah Jam Pelajaran		20

Sumber: Wijoyo, 2019

**Tabel 2, Pembelajaran Tatap Muka (*Classroom*)**

No.	Materi dan Aktifitas	JP
1	Pembukaan dan <i>Building Learning Commitment</i>	1
2	Materi 1 • Ketentuan Umum	1
3	Materi 2 • Tujuan, Kebijakan, Prinsip dan Etika PBJ	1
4	Materi 3 • Pelaku PBJ	2
5	Materi 4 • PBJ Secara Elektronik, SDM & Kelembagaan, Pengawasan, Pengaduan, Sanksi & Pelayanan Hukum	2
6	Materi 5 • Perencanaan Pengadaan	2
7	Materi 6 • Persiapan PBJ	3
8	Materi 7 • Pelaksanaan PBJ Melalui Swakelola	1
9	Materi 8 • Pelaksanaan PBJ Melalui Penyedia	2
10	Materi 9 • Pengadaan Khusus	1
11	Pembahasan <i>Try Out</i>	2
12	<i>Post Test</i>	
Jumlah Jam Pelajaran		18

Sumber: Wijoyo, 2019

Aktifitas pembelajaran tatap muka sebagaimana diuraikan Tabel 2, hanya dapat diikuti oleh peserta pelatihan setelah mengikuti pembelajaran mandiri berupa *e-learning/online* sebagaimana diuraikan Tabel 1. Alokasi waktu penyajian pembelajaran *online* disediakan 7 hari, terhitung mulai dari hari pertama hingga hari ketujuh sejak dimulainya pembelajaran *online/e-learning*.

#### **d. Pembelajaran model *Classroom***

Pembelajaran model *Classroom* atau tatap muka diselenggarakan secara *offline*, langsung menggunakan metode tatap muka tanpa didahului dengan metode *online/e-learning* sebagaimana model pembelajaran *blended learning*. Sejumlah 18 langkah kegiatan pada pembelajaran model *Classroom* untuk penyajian keseluruhan materi pembelajaran termasuk

pembahasan soal latihan, tes materi, serta soal try out.

Tabel 3 menjelaskan alokasi waktu setiap langkah kegiatan untuk menyajikan materi pembelajaran beserta aktifitas dengan uraian masing-masing alokasi JP. Dilaksanakan selama waktu 4 hingga 5 hari kerja, disetarakan 40 JP untuk keseluruhan model pembelajaran *Classroom*.

**Tabel 3, Pembelajaran Model Classroom (offline)**

No.	Hari ke	Materi dan Aktifitas	JP
1	1	Pembukaan, <i>Pre Test</i> dan <i>Building Learning Commitment</i>	-
2		Materi 1 • Ketentuan Umum	3
3		Materi 2 • Tujuan, Kebijakan, Prinsip dan Etika PBJ	5
4		Materi 3 • Pelaku PBJ	2
5		Pengerjaan Tes Materi 1, 2, dan 3	-
6	2	Materi 4 • PBJ Secara Elektronik, SDM dan Kelembagaan, Pengawasan, Pengaduan, Sanksi & Pelayanan Hukum	3
7		Materi 5 • Perencanaan Pengadaan	4
8		Materi 6 • Persiapan PBJ	4
9		Pengerjaan Tes Materi 4 dan 5	-
10	3	Materi 6 • Persiapan PBJ (Lanjutan)	2
11		Materi 7 • Pelaksanaan PBJ Melalui Swakelola	3
12		Materi 8 • Pelaksanaan PBJ Melalui Penyedia	3
13		Materi 9 • Pengadaan Khusus	2
14		Pengerjaan Tes Materi 6, 7, 8, dan 9	-
15	4	Pembahasan Tes Materi 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, dan Materi 9	3
16		Review Materi 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, dan Materi 9	2
17		Pengerjaan dan Pembahasan Soal <i>Try Out</i>	5
18		Pengerjaan <i>Post Test</i>	-
Jumlah Jam Pelajaran			40

Sumber: BPSDM , 2018

***e. Peran dan aktifitas peserta pelatihan***

Sebagai panduan dalam menyelenggarakan Pelatihan PBJ untuk pembelajaran Model *Blended Learning* berdasarkan Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan yang telah ditetapkan oleh Kepala Pusdiklat PBJ (LKPP, 2019.2), maka peserta pelatihan memiliki peran menempuh 8 (delapan) aktifitas sebelum melanjutkan ke tahapan metode tatap muka/*classroom* yaitu sebagai berikut:

1) Mengisi lembar komitmen, sebagai komitmen untuk mengikuti seluruh kegiatan jadwal pelatihan.

2) Melaksanakan pembelajaran *e-learning/online* secara mandiri melalui *Learning Management System* (LMS).

3) Mengunduh Panduan Pelaksanaan *e-learning*, Perpres No.16 Tahun 2018, Rangkuman dan Buku Informasi melalui LMS *e-learning*.

4) Login LMS hari ke-1, diawali mengerjakan BLC (*building learning commitment*) dan *Pre Test*, selanjutnya mulai mempelajari materi-1.

5) Mempelajari materi secara sekuen/berurutan. Setiap materi terdiri dari sub materi, latihan soal dan tes materi. Tes materi dikerjakan paling banyak 2 (dua) kali, sedangkan latihan soal dapat dilakukan berulang kali.

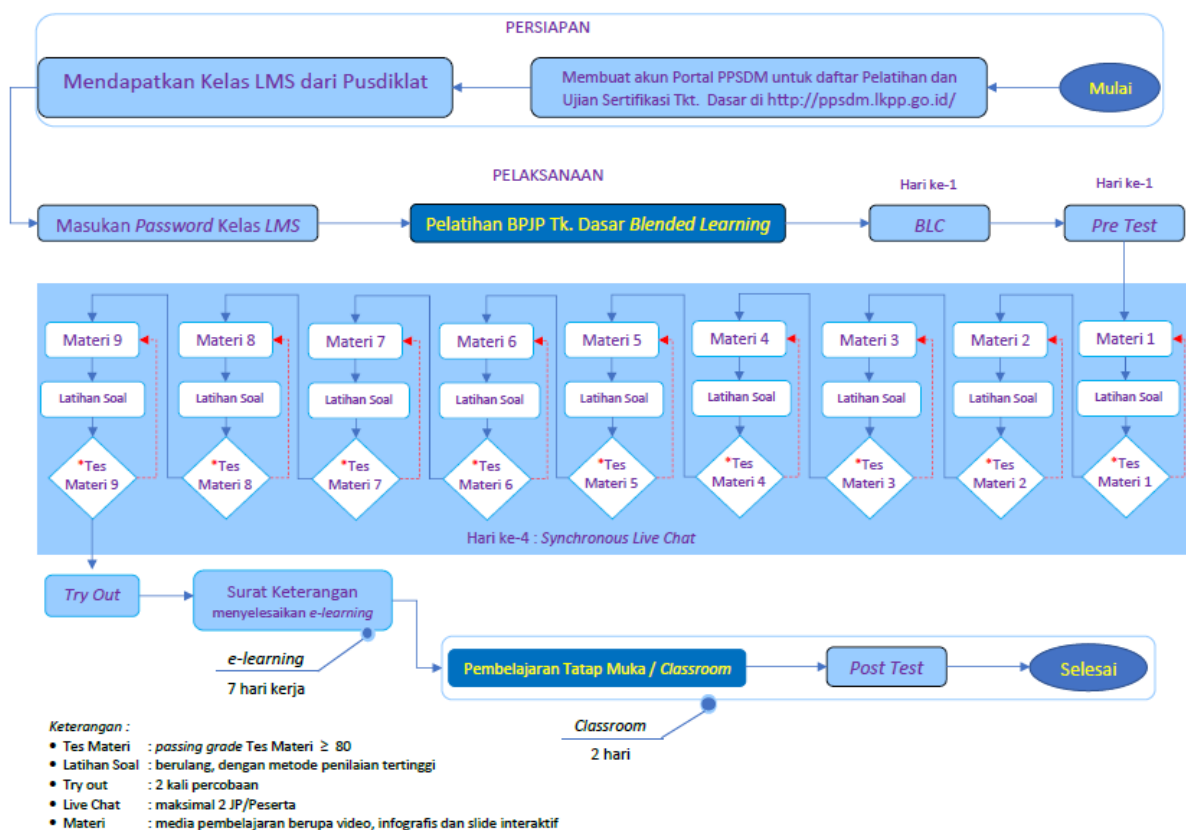
- 6) Mengerjakan tes materi dengan nilai paling kurang yaitu 80, sebagai syarat untuk melanjutkan materi selanjutnya.
- 7) Mengisi evaluasi/*feed back* pada LMS.
- 8) Mengunduh surat keterangan mengikuti *e-learning* pada LMS, sebagai syarat untuk mengikuti pembelajaran tatap muka/*classroom*.

Oleh karena itu yang wajib disediakan peserta dalam pelaksanaan *e-learning* paling kurang:

- Komputer/ laptop/ smartphone;
- Jaringan internet, disarankan menggunakan *browser* Mozilla/ Chrome/ Safari.

Tahap pembelajaran metode tatap muka (*classroom*) hanya dapat diikuti oleh peserta pelatihan model *Blended Learning* yang mengunduh surat keterangan mengikuti *e-learning* setelah dinyatakan lulus pada tahap *online/e-learning*, dimana tahapan ini hanya dapat lulus setelah peserta mencapai nilai minimal 80 dari skala 100 pada tahap ujian *try out*.

Tahapan dari dimulai hingga selesainya penyelenggaraan pelatihan PBJP tingkat dasar Model *Blended Learning* dapat dilihat alur mekanismenya pada Gambar 2.



Gambar 2, Flowchart Pelatihan PBJP Tingkat Dasar Model *Blended Learning*

Sumber: LKPP, 2019.4



## 2. Rumusan, Maksud dan Tujuan

Berdasarkan latar belakang dan tinjauan pustaka maka permasalahan dapat dirumuskan:

- a. Apakah model pembelajaran blended learning efektif untuk memenuhi kebutuhan lembaga pelatihan pengadaan barang/jasa pemerintah (PBJP) tingkat dasar, menggantikan model pembelajaran tatap muka?
- b. Berapa prosentase tingkat kelulusan dapat ditingkatkan oleh metode *e-learning* pada model *Blended Learning*?

Artikel ini bertujuan mengkaji efektivitas pembelajaran Model *Blended Learning* menggantikan metode pembelajaran sebelumnya yang dilakukan dengan Model *Classroom* dalam rangka memenuhi kebutuhan bagi lembaga pelatihan pengadaan barang/jasa. Bagi peserta ujian sertifikasi keahlian PBJP tingkat dasar, mengkaji seberapa pengaruh metode *e-learning* dapat meningkatkan motivasi belajar mandiri pada pembelajaran Model *Blended Learning*. Kajian dimaksudkan agar pelaksanaan pelatihan dengan Model *Blended Learning* dapat dikembangkan aplikasinya ataupun dipertimbangkan aplikasi penyelenggaraannya bagi program pelatihan lainnya yang dikembangkan oleh LKPP.

## C. Metodologi

### 1. Metode Pengumpulan Data

Data dari dua model pembelajaran, baik menggunakan *Blended Learning* maupun *Classroom*, dikumpulkan dari berbagai sumber penyelenggara pembelajaran seperti LKPP, BPSDM, Pusdiklat Kementerian, Pusdiklat Lembaga atau Lembaga Pelatihan PBJP. Data

penyelenggaraan yang dikumpulkan, mencakup pelatihan dan ujian sertifikasi PBJP tingkat dasar sebelum tanggal 1 Juli 2019 sebagaimana batas waktu dimulainya penyelenggaraan pembelajaran Model *Blended Learning*.

### 2. Metode Analisis

Tingkat kelulusan untuk pembelajaran Model *Blended Learning* terdiri dari dua tahapan berbeda yaitu: tahap metode *online/e-learning* atau mandiri dan tahap ujian sertifikasi. Tingkat kelulusan model ini merupakan jumlah peserta yang lulus ujian sertifikasi dibandingkan terhadap jumlah peserta yang sebelumnya dinyatakan lulus metode mandiri. Analisis berbeda untuk pembelajaran Model *Classroom*, tingkat kelulusan hanya dianalisa pada tahap ujian sertifikasi. Tingkat kelulusan model ini merupakan perbandingan antara jumlah peserta yang lulus ujian sertifikasi terhadap jumlah peserta keseluruhan yang mengikuti pelatihan. Model *Blended Learning* dinyatakan efektif bila tingkat kelulusan Model *Blended Learning* nilainya lebih besar terhadap tingkat kelulusan Model *Classroom*. Sebaliknya dinyatakan tidak efektif jika tingkat kelulusan Model *Blended Learning* nilainya lebih kecil terhadap tingkat kelulusan Model *Classroom*. Selisih prosentase kelulusan dalam satuan (%) antara kedua model pembelajaran merupakan besaran tingkat motivasi yang ditimbulkan terhadap peserta akibat perubahan model pembelajaran dari *classroom* menjadi *blended learning*. Metode *e-learning* pada pembelajaran Model *Blended Learning* dinyatakan berpengaruh meningkatkan motivasi belajar mandiri sebesar selisih prosentase tingkat kelulusan jika tingkat kelulusan apabila tingkat kelulusan Model *Blended Learning* lebih besar dibandingkan model

*classroom*. Sebaliknya dinyatakan tidak berpengaruh apabila tingkat kelulusan model *Blended Learning* lebih kecil dibandingkan Model *Classroom*.

#### D. Pembahasan

Model *Blended Learning* yang dikembangkan oleh LKPP dari *e-Learning* merupakan metode pembelajaran berbasis teknologi informasi komputer (TIK). Data penyelenggaraan ujian sertifikasi keahlian PBJP tingkat dasar yang diperoleh dari LKPP berbasis TIK disajikan dalam uraian: penyelenggara, tanggal, jumlah peserta dan peserta yang lulus. Data Model *Blended learning* dikumpulkan dari hasil penyelenggaraan pelatihan PBJP tingkat dasar yang direkomendasikan LKPP dalam bentuk *pilot project*. Data Model

*Classroom*, dikumpulkan terbaru yaitu periode sebelum tanggal 1 Juli 2019.

#### 1. Penyelenggaraan Pembelajaran Model *Blended Learning*

Pada penyelenggaraan “Diseminasi Penyelenggaraan Pelatihan PBJ Tingkat Dasar Dengan Model Pembelajaran *Blended Learning*” di Bali 21 Juni 2019, Kepala LKPP mengemukakan data pelaksanaan sertifikasi *pilot project* menggunakan pelatihan pembelajaran Model *Blended Learning*. Sebanyak 8 lembaga telah menyelenggarakan pembelajaran Model *Blended Learning* dalam waktu Januari hingga Maret 2019. Hasil pengumpulan data diuraikan menurut nama lembaga, tanggal, serta jumlah dan usia peserta, kelulusan, dihitung sebagaimana Tabel 4 berikut.

**Tabel 4, Penyelenggaraan Pilot Project Pembelajaran Model *Blended Learning***

Lembaga Penyelenggara Pembelajaran	Tanggal, (Th.2019)	Jumlah Peserta	Lulus Mandiri/ Online, Peserta (%)	Lulus Ujian Sertifikasi, Peserta (%)	Rentang Usia Peserta (Thn)
Pusdiklat PBJ LKPP	11-18 Jan	13	12 (92 %)	9 (75 %)	Antara 25 -35
BPKP Surakarta	21-31 Jan	62	61 (98 %)	34 (56 %)	Antara 35 -55
SPSE Batch 1	18-30 Jan	31	22* (71 %)	6 (50 %) dari 12	Antara 25 -35
SPSE Batch 2	11-21 Feb	32	12** (38 %)	12 (71 %) dari 17	Antara 25 -35
Pusdiklat Angkatan 1	4 -18 Feb	25	24 (96 %)	15 (65 %)	Antara 25 -35
Kementerian PAN	18-28 Feb	33	24 (73 %)	20 (87 %)	Antara 25 -35
DPR	18-28 Feb	15	14 (93 %)	5 (36 %)	Antara 40 -55
Pusdiklat Angkatan 2	18-29 Mar	25	22 (88 %)	11 (52 %)	Antara 25 -35
Jumlah		236	191 (81 %)	112 (60 %) dari 186	

Sumber: Susanto, 2019

\* 10 peserta sudah ujian, hanya *refreshment*

\*\* Tambahan 5 Peserta mengikuti ujian ulang

#### 2. Penyelenggaraan Pembelajaran Model *Classroom*

Penyelenggaraan pembelajaran model *Classroom* (tatap muka) diakses dari Portal PPSDM yang dikelola oleh Direktorat Sertifikasi Profesi LKPP. Ujian sertifikasi

keahlian PBJP tingkat dasar yang diselenggarakan tanggal 28 dan 29 Juni 2019, merupakan penyelenggaraan terakhir yang diisinkan menggunakan pembelajaran Model *Classroom* oleh LKPP bagi 10 lembaga pelatihan. Hasil pengumpulan data diuraikan menurut nama lembaga pelatihan,

tanggal, serta jumlah dan usia peserta. Tingkat kelulusan dihitung sebagaimana Tabel 5 berikut.

**Tabel 5, Penyelenggaraan Sertifikasi Model Pembelajaran Tatap Muka**

Lembaga Penyelenggara Pembelajaran	Tanggal Ujian Sertifikasi	Jumlah Peserta	Lulus Ujian Sertifikasi	Lokasi Pembelajaran
Lembaga Pengembangan dan Konsultasi Nasional	29 Juni 2019	18	6 (33 %)	Bengkulu
BPP Wil. VIII Kemen PUPRYogyakarta	29 Juni 2019	37	25 (68 %)	DI Yogyakarta
Lembaga Pengembangan dan Konsultasi Nasional (LPKN)	29 Juni 2019	17	12 (71 %)	DKI Jakarta
LPPM Universitas Negeri Semarang	29 Juni 2019	27	12 (44 %)	Jawa Tengah
ICON TRAINING CENTER	29 Juni 2019	16	2 (13 %)	Sumatera Utara
Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi DKI Jakarta	28 Juni 2019	86	44 (51 %)	DKI Jakarta
Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda	28 Juni 2019	21	8 (38 %)	Kalimantan Timur
Pusdiklat Tenaga Administrasi Kementerian Agama	28 Juni 2019	40	9 (23 %)	Jawa Barat
BP ULP Universitas Diponegoro	28 Juni 2019	33	9 (27 %)	Jawa Timur
Pusat Diklat Kementerian Luar Negeri	28 Juni 2019	39	19 (49 %)	DKI Jakarta
		334	146 (44 %)	

Sumber: LKPP, 2019

### 3. Analisis Tingkat Kelulusan Sertifikasi Keahlian PBJP

Analisis tingkat kelulusan bagi lembaga penyelenggara pembelajaran Model *Classroom* sebagaimana Tabel 5 rata-rata sebesar 44 % atau meluluskan 146 peserta terhadap 334 peserta yang mengikuti pembelajaran sekaligus ujian sertifikasi PBJP tingkat dasar. Tingkat kelulusan terendah sebesar 13 % terjadi pada ICON TRAINING CENTER, menyelenggarakan pembelajaran Model Classroom di Sumatera Utara kepada 16 peserta pembelajaran. Hasil ujian sertifikasi keahlian yang dilaksanakan tanggal 29 Juni 2019, hanya dapat meluluskan 2 peserta ujian. Tingkat kelulusan tertinggi sebesar 71 % terjadi pada LPKN, menyelenggarakan pembelajaran Model Classroom di DKI Jakarta kepada 17 peserta pembelajaran. Hasil ujian sertifikasi

keahlian yang dilaksanakan tanggal 29 Juni 2019, dapat meluluskan 12 peserta ujian.

Berbeda dengan pembelajaran Model *Blended Learning* sebagaimana Tabel 4, analisis tingkat kelulusan peserta ujian sertifikasi keahlian PBJP tingkat dasar rata-rata sebesar 60 % atau meluluskan 112 peserta dari 186 peserta yang sebelumnya dinyatakan lulus metode mandiri atau *e-learning/online* sebelum mengikuti pembelajaran metode *classroom*. Tingkat kelulusan terendah sebesar 36 %, terjadi pada penyelenggaraan Model *Blended Learning* kepada 15 anggota DPR sebagai peserta pembelajaran dengan rentang usia 40 s.d. 55 tahun. Hasil pembelajaran dan ujian sertifikasi keahlian yang dilaksanakan dalam kurun waktu tanggal 18 s.d. 28 Februari 2019, dapat meluluskan 5 peserta ujian. Tingkat kelulusan tertinggi sebesar 87 % terjadi pada Kementerian PAN,

menyelenggarakan pembelajaran Model *Blended Learning* kepada 33 peserta pembelajaran dengan rentang usia 25 s.d. 35 tahun. Hasil pembelajaran dan ujian sertifikasi keahlian yang dilaksanakan juga pada tanggal 18 s.d. 28 Februari 2019, dapat meluluskan 20 peserta ujian.

Hasil analisis 2 model pembelajaran diatas menunjukkan nilai tingkat kelulusan model *Blended Learning* (60%) lebih besar terhadap nilai tingkat kelulusan model *Classroom*, oleh karena itu model *Blended Learning* dinyatakan efektif menggantikan model *Classroom*. Selisih presentase tingkat kelulusan antara model *Blended Learning* terhadap model *Classroom* terhitung 60 dikurangi dengan 44, hasilnya (60-44) 16%. Nilai selisih presentase tingkat kelulusan ini merupakan besaran tingkat motivasi yang ditimbulkan bagi peserta pelatihan akibat perubahan metode pembelajaran dari model *Classroom* menjadi model *Blended Learning*. Metode *e-learning* pada pembelajaran model *Blended Learning* dinyatakan berpengaruh meningkatkan motivasi belajar mandiri bagi peserta sehingga tingkat kelulusan pada ujian sertifikasi PBJP tingkat dasar meningkat 16%. Tingkat kelulusan terendah hasil pembelajaran model *Blended Learning* kepada anggota DPR dengan rentang usia 40 s.d. 55 tahun dibanding dengan tingkat kelulusan tertinggi pada Kementerian PAN dengan rentang usia 25 s.d. 35 tahun patut dikaji lebih lanjut, sejauh mana pengaruh usia peserta berpengaruh terhadap tingkat kelulusan pada ujian sertifikasi keahlian PBJP tingkat dasar.

#### D. Kesimpulan

Hasil evaluasi metode pembelajaran model *blended learning* berdasarkan penyelenggaraan pilot project di 8 lembaga penyelenggara dibandingkan terhadap penyelenggaraan sertifikasi

model pembelajaran tatap muka (*classroom*) di 10 lembaga pelatihan pada kurun waktu 28 dan 29 Juni 2019, dapat diambil kesimpulan:

1. *Blended Learning* yang dikembangkan oleh LKPP dari *e-Learning* merupakan model pembelajaran yang efektif menggantikan model pembelajaran sebelumnya yang diselenggarakan hanya dengan tatap muka (Model *Classroom*). Metode pembelajaran model *blended learning* direkomendasi untuk diimplementasikan karena telah meningkatkan tingkat kelulusan pada pelatihan sertifikasi keahlian pengadaan barang/jasa pemerintah (PBJP).
2. Metode *e-learning* pada pembelajaran Model *Blended Learning* berpengaruh meningkatkan tingkat kelulusan sebesar 16 % kepada peserta ujian sertifikasi keahlian PBJP tingkat dasar yang diselenggarakan oleh LKPP dalam bentuk *pilot project*. Peningkatan tingkat kelulusan disebabkan motivasi belajar mandiri dari para peserta ujian sertifikasi.

Efektifitas metode pembelajaran model *blended learning* ini dapat dikaji lebih lanjut dengan penyajian data penyelenggaraan pembelajaran model *classroom* yang lebih banyak, dan data penyelenggaraan pembelajaran Model *Blended Learning* terkini. Demikian juga dengan Pengaruh rentang usia peserta terhadap tingkat kelulusan pada pembelajaran model *blended learning*, juga merupakan topik

kajian penting yang perlu dikaji lebih lanjut.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

Chaeruman, Uwes A., 2012, Online Distance Training Model: Case Study at Pusdiklat Aparatur Kesehatan, Ministry of Health, Indonesia, Proceeding Symposium of Open, Distance and e-Learning, ISODEL 2012, Bali.

### Jurnal

Siahaan, S., 2002. Studi Penjajagan Tentang Kemungkinan Pemanfaatan Internet Untuk Pembelajaran di SLTA di Wilayah Jakarta dan Sekitarnya, Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Tahun Ke-8, No. 039, November 2002.

Tafiardi, 2005, Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui E-Learning. Jurnal Pendidikan Penabur Nomor 04, Tahun ke IV/Juli 2005. Jakarta.

### Dokumen

BPSPDM, Provinsi Maluku. 2018, Jadwal Kegiatan Pelatihan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah 01 s.d. 04 Oktober 2018, Panitia pelaksana kegiatan pelatihan dan ujian sertifikasi pengadaan barang/jasa pemerintah tingkat dasar Provinsi Maluku.

LAN RI, 2018, Salinan Peraturan Lembaga Administrasi Negara RI Nomor 8 Tahun 2018 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi PNS Melalui E-Learning.

Berita Negara RI Tahun 2018, Nomor 1111.

LKPP, 2019.1, Materi-1, Ketentuan Umum, Bahan Ajar Tingkat Dasar V.3. Jakarta

LKPP, 2019.2, Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan PBJ. Pusat Pendidikan dan

Pelatihan PBJ LKPP, Bahan Presentase Diseminasi 21 Juni 2019, Nusa Dua Bali.

LKPP, 2019.4, Simulasi e-Learning PBJ, Pelatihan LMS bagi Fasilitator dan Pengelola Kelas, Bahan Presentase Diseminasi, 21 Juni 2019, Nusa Dua Bali. (<http://elearning.lkpp.go.id>).

Murbaningsih, A., 2018, Peraturan Presiden RI No.16 Tahun 2018 Tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah. Lembaran Negara RI Tahun 2018 Nomor 33. Jakarta.

Suharti, 2019, Diseminasi Pelatihan PBJ Model Blended Learning, Pusat Pendidikan dan Pelatihan PBJ LKPP, Bahan Presentase Diseminasi 21 Juni 2019, Nusa Dua Bali.

Susanto, Roni Dwi, 2019, Arahan Kepala LKPP Pada Diseminasi Pelatihan PBJ Model Blended Learning, Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, Bahan Presentase Diseminasi 21 Juni 2019, Bali.

Wijoyo, Wisnu Setyo, 2019, Pelatihan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Tingkat Dasar Model Blended Learning, Pusat Diklat PBJ LKPP, Bahan Presentase Diseminasi, 21 Juni 2019, Nusa Dua Bali.

### Website

<https://jurnalpengadaan.id/>, *Lokakarya Nasional, "Creative Financing Dalam Percepatan Penyediaan Infrastruktur Indonesia"* diakses tanggal 30 Juli 2019 pukul 17.27 WIT.

LAN RI, 2017, *Salinan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Lembaran Negara RI No. 63,

<https://itjen.ristekdikti.go.id/> akses tgl  
30 Juli 2017 pukul 18.27 WIT

LKPP, 2019.3, Hasil Ujian Sertifikasi Keahlian Tingkat Dasar Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, Direktorat Sertifikasi Profesi, Portal PPSDM. [https://ppsdm.lkpp.go.id/sertifikasi\\_profesi/layanan](https://ppsdm.lkpp.go.id/sertifikasi_profesi/layanan) diakses 31 Juli 2019 pkl 14.27 WIT.

**Pemanfaatan *E- Marketplace* Pada Pengadaan Barang Dan Jasa  
Pemerintah Pasca Peraturan Presiden No. 16 Tahun 2018**

***Utilization of E-Marketplace in Procurement of Government Goods  
and Services in Post Presidential Regulation No. 16 of 2018***

**Atiqa Azza El Darman**

Program Studi Magister Administrasi Publik  
Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang

**ABSTRAK**

*E-marketplace* merupakan bentuk inovasi dari pemerintah dalam bentuk *e-government* dalam pengadaan barang dan jasa untuk mengatasi masalah transparansi dan akuntabilitas pada pengadaan barang dan jasa pemerintah. Perpres No 16 Tahun 2018 mengatur dalam menjalankan pengadaan barang dan jasa secara elektronik dengan memanfaatkan *e-marketplace* atau yang disebut dengan pasar elektronik yang mana meliputi *e-catalogue*, toko daring dan pemilihan penyedia. Pembinaan, pengelolaan, pengawasan dalam penyelenggaraan *e-marketplace* pengadaan barang/jasa pemerintah kewenangannya berada pada LKPP. Kajian ini memberikan gambaran dalam pemanfaatan *e-government* melalui *e-marketplace* dalam pengadaan barang dan jasa yang telah diatur dan ditetapkan dalam Peraturan Presiden nomor 16 tahun 2018. Penelitian ini merupakan penelitian *Library Research* dengan menggunakan metode pendekatan deskriptif kualitatif dalam mengumpulkan sumber data yang berkaitan dengan objek kajian. Kesimpulan pada kajian ini adalah pemanfaatan *e-marketplace* pada pengadaan barang dan jasa pemerintah dapat dijadikan sebuah solusi dalam permasalahan seperti korupsi, tidak efektif, tidak transparan, tidak efisien dalam pengadaan barang dan jasa pemerintah, karena *e-marketplace* merupakan bentuk keterbukaan dalam melakukan pengadaan barang dan jasa.

**Kata Kunci :** *E-Marketplace, Pengadaan Barang Dan Jasa Elektronik, E-Government*

**ABSTRACT**

*E-marketplaces* are a form of innovation from the government in the form of *e-government* in the procurement of goods and services to overcome the problem of transparency and accountability in government procurement of goods and services. Perpres No. 16 of 2018 regulates the procurement of electronic goods and services by utilizing *e-marketplaces* or what are called electronic markets which include *e-catalogs*, online stores and provider selection. Guidance, management, and supervision in the implementation of *e-marketplaces* for procurement of government goods / services, the authority lies with LKPP. This study provides an overview in the use of *e-government* through *e-marketplaces* in the procurement of goods and services that have been regulated and stipulated in Presidential Regulation No.16 of 2018. This research is a *Library Research* study using a descriptive qualitative approach in gathering data sources relating to object of study. The conclusion of this study is the use of *e-marketplaces* in the procurement of government goods and services can be used as a solution in problems such as corruption, ineffective, not transparent, inefficient in procurement of government goods and services

**Keywords:** *E-Marketplace, E- Procurement, E-Government*

## A. Pendahuluan

Pada era reformasi birokrasi pemerintah menghadapi revolusi industri 4.0 dan menjadikan tujuan dasar perdagangan dunia semakin terbuka, menuntut pemerintah membuat kebijakan yang mampu mengimbangnya. Pemerintah diharuskan untuk melakukan perbaikan dalam birokrasi sementara pada saat yang sama, membuka jalan yang lebih luas dalam meningkatkan partisipasi sektor publik dan swasta dan mengintegrasikannya dengan kemajuan teknologi. Oleh karena itu, pemerintah juga mengatur berbagai langkah untuk mengubah kebijakan tersebut merupakan bentuk responsif dalam berurusan dengan gelombang perubahan dalam lingkungan strategis, termasuk perubahan dalam kebijakan dan layanan pengadaan barang dan jasa oleh pemerintah. Bagaimana pemerintah melakukan pengadaan barang dan jasa, termasuk keputusan untuk membuat atau membeli adalah keputusan regulasi dalam arti bahwa tindakan tersebut adalah tindakan ekonomi dan sosial (Hoekman, 2018)

Perubahan regulasi dalam pengadaan barang dan jasa pemerintah selanjutnya ditempuh sebagai bentuk perbaikan terhadap sistem yang telah ada sebelumnya dengan mengatasi permasalahan yang ada pada regulasi tersebut. Sistem birokrasi yang berbelit belit dan sulitnya pengawasan masih banyak terjadi di era reformasi saat ini. Hal tersebut terbukti dengan adanya data korupsi pengadaan barang dan jasa yang dirilis oleh Indonesia *Corruption Watch* (ICW) pada tahun 2017 yang mencatat adanya peningkatan sebanyak 94 kasus korupsi pengadaan barang dan jasa dari tahun 2016 ke 2017 dengan peningkatan kerugian negara sebesar 5 triliun rupiah. (Bhekti Arum Lestari, Lina Miftahul Jannah, 2019).

Perubahan regulasi pengadaan barang dan jasa yang dilakukan pemerintah pada tahun 2018 pun dapat dikatakan

sebagai sebuah kebijakan pemerintah dalam mengatasi berbagai permasalahan dalam pengadaan barang dan jasa. Kebijakan tersebut berupa munculnya Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 16 Tahun 2018 yang menyempurnakan Perpres Nomor 54 Tahun 2010 tentang pengadaan barang dan jasa pemerintah. Perpres baru Nomor 16 Tahun 2018 pun saat ini telah digunakan sebagai pedoman pemerintah dalam pengadaan barang dan jasa yang dilakukan dengan menggunakan APBN/APBD. (Bhekti Arum Lestari, Lina Miftahul Jannah, 2019).

Perkembangan pengadaan barang/jasa pemerintah pasca diterbitkannya Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 menuntut akuntabilitas dalam proses pelaksanaan belanja daerah. Hal ini akan tercermin dari konsistensi proses penganggaran yang dimulai sejak perencanaan pengadaan barang/jasa pemerintah tersebut. Rangkaian proses tersebut saat ini sedang dibangun dengan pendekatan sistem aplikasi berbasis teknologi informasi. Secara eksplisit Perpres 16 Tahun 2018 menguraikan norma-norma maupun tahapan proses pengadaan barang/jasa pemerintah yang terbagi atas perencanaan, persiapan dan pelaksanaan pengadaan barang/jasa. Dalam tatanan implementasi pelaksanaannya Lembaga Kebijakan Pengadaan Pemerintah (LKPP) menerbitkan Peraturan LKPP, yang secara lebih detail dan komprehensif menguraikan proses pengadaan barang/jasa termasuk aspek yang merupakan hal-hal yang menjadi satu kesatuan ekosistem pengadaan barang/jasa pemerintah.

Pada Perpres 16 Tahun 2018 terdapat beberapa istilah baru dalam pengembangan pengadaan barang dan jasa pemerintah melalui teknologi informasi salah satu istilah itu adalah *e-marketplace*. Pasal 5 ayat d dan e Perpres 16 Tahun 2018 mengatur tentang pengembangan *e-marketplace* pengadaan barang/jasa pemerintah dan mendorong penggunaan teknologi informasi dan komunikasi serta transaksi elektronik. LKPP dalam



mengakomodir pengaturan ini mengembangkan proses belanja pengadaan barang/jasa dengan katalog elektronik, *online shop* (toko daring) dan *e-tendering* (tender elektronik).

Kerjasama antar Unit Kerja Pengadaan Barang Jasa (UKPBJ) dan Pelaku Usaha, akan membentuk pasar secara elektronik, dengan sinergi pihak pengguna, dalam hal ini Kementerian/Lembaga dan Perangkat Daerah. Dengan pengaturan ini peran teknologi informasi dalam transaksi dan pencatatan belanja pemerintah dalam kegiatan pengadaan barang/jasa akan menciptakan ekosistem yang sehat, karena dengan matangnya perencanaan yang dilakukan, pihak pengguna (K/L/PD) akan mengarahkan pelaku usaha ke pasar yang tepat sesuai dengan jenis barang atau jasa yang dimiliki.

Ada tiga permasalahan dalam proses pengadaan barang/jasa pemerintah yang harus diatasi. Pertama, lambatnya proses pengadaan mengakibatkan lambatnya penyerapan anggaran. Kedua, fraud dan kelalaian mengakibatkan kerugian negara di sektor pengadaan. Ketiga, akses pasar pengadaan yang masih eksklusif. *E-Marketplace* adalah inovasi yang dikeluarkan pemerintah untuk mengatasi ketiga masalah di atas.

Skema *e-marketplace* sesuai yang digagas dalam Perpres No. 16 Tahun 2018 selanjutnya akan memicu pengaturan-pengaturan dengan penerbitan regulasi yang bersifat teknis dari masing-masing stakeholder. Sehingga arah pengadaan barang/jasa pemerintah akan secara berangsur beralih dari bersifat klerikal/administratif ke arah strategi yang berdasar kajian/analisis atau riset. Dan arah transformasi pengadaan barang/jasa akan menuju world class procurement dimana seluruh regulasi akan saling adopsi dengan sistem teknologi informasi dimana proses akan menggunakan cara berpikir/algoritma berbasis data empirik dengan pendayagunaan Big Data, Artificial

Intelligent, serta digitalisasi untuk arah industri 4.0.

Dengan adanya *e-marketplace* tersebut menjadi harapan baru dalam pelaksanaan pengadaan barang dan jasa pemerintah kearah yang lebih baik. Kajian ini memberikan gambaran dalam pemanfaatan *e-government* melalui *e-marketplace* dalam pengadaan barang dan jasa pemerintah yang telah diatur dan ditetapkan dalam peraturan presiden nomor 16 tahun 2018. Tujuan dari kajian ini sendiri adalah untuk menjawab bagaimana pemanfaatan *e-marketplace* dalam pengadaan barang dan jasa pemerintah dan apakah *e-marketplace* dapat menjadi solusi dalam permasalahan yang banyak terjadi dalam pengadaan barang dan jasa pemerintah ditahun-tahun sebelumnya?

## **B. Rumusan Masalah**

Dari penjelasan yang telah diuraikan di atas tentang diterbitkannya regulasi dalam pengembangan pengadaan barang dan jasa pemerintah yaitu perpres No.16 Tahun 2018 yang mengatur pemanfaatan pasar elektronik (*e-marketplace*) dalam pengadaan barang dan jasa pemerintah maka penulis tertarik untuk membahas rumusan masalah antara lain bagaimana efektivitas pemanfaatan *e-marketplace* dalam pengadaan barang dan jasa pemerintah sesuai Perpres No. 16 Tahun 2018.

## **C. Metode Penelitian.**

Penelitian ini merupakan penelitian *Library Research* dengan menggunakan metode pendekatan deskriptif kualitatif dalam mengumpulkan sumber data yang berkaitan dengan objek kajian. Dapat diartikan pula sebagai suatu proses untuk menjaring data/ informasi mengenai suatu masalah dalam pembahasan yang berkaitan dengan objek kajian pemanfaatan *e-marketplace* dalam pengadaan barang dan

jasa pemerintah di Indonesia baik dalam sumber primer maupun sumber sekunder sebagai data pendukung. Metode berfikir yang digunakan adalah metode induktif, yaitu dari data atau fakta menuju ke tingkat representasi yang lebih tinggi. Dari representasi tersebut kemudian dianalisis dan ditarik kesimpulan sebagai jawaban permasalahan yang ada.

#### **D. Pembahasan**

##### **1. *Electronic Government* (*E- Government*)**

*E-government* merupakan sistem teknologi dan informasi berbasis internet yang digunakan sebagai sarana untuk melayani masyarakat agar lebih efektif dan efisien. Menurut Kurniawan dalam Hardiyansyah Terminologi "*E-government*" dapat diartikan sebagai kumpulan konsep untuk semua tindakan dalam sektor publik (baik di tingkat Pemerintah untuk Pusat maupun Pemerintah Daerah) yang melibatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam rangka mengoptimalkan proses pelayanan publik yang efisien, transparansi dan efektif.

Di Indonesia sendiri, inisiatif kearah *e-government* telah diperkenalkan sejak tahun 2001 melalui Instruksi Presiden Nomor 6 Tahun 2001 tentang Telematika (Telekomunikasi, Media, dan Informatika) yang menyatakan bahwa aparat pemerintah harus menggunakan teknologi telematika untuk mendukung *good governance* dan mempercepat proses demokrasi. Kemudian keluarnya Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2003 Tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan *e-government* merupakan langkah serius Pemerintah Indonesia untuk memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam proses pemerintahan dan menciptakan pemerintahan Indonesia berbasis informasi.

Penerapan *e-government* bertujuan memberikan pelayanan tanpa adanya

intervensi pegawai institusi publik dan sistem antrian yang panjang hanya untuk mendapatkan pelayanan yang sederhana. Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2003 Tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan *E-Government* merupakan upaya untuk mengembangkan penyelenggaraan pemerintahan yang berbasis elektronik dalam rangka meningkatkan kualitas layanan publik secara efektif dan efisien. Melalui pengembangan *e-government* dilakukan penataan sistem manajemen dan proses kerja di lingkungan pemerintah dengan mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi.

##### **2. *Teknologi Informasi (TI)***

Teknologi Informasi (TI), atau dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah *Information technology (IT)* adalah istilah umum untuk teknologi apa pun yang membantu manusia dalam membuat, mengubah, menyimpan, mengomunikasikan dan/atau menyebarkan informasi. TI menyatukan komputasi dan komunikasi berkecepatan tinggi untuk data, suara, dan video. Contoh dari Teknologi Informasi bukan hanya berupa komputer pribadi, tetapi juga telepon, TV, peralatan rumah tangga elektronik, dan peranti genggam modern, misalnya ponsel (Sawyer, 2007).

TI adalah bidang pengelolaan teknologi dan mencakup berbagai bidang yang termasuk tetapi tidak terbatas pada hal-hal seperti proses, perangkat lunak komputer, sistem informasi, perangkat keras komputer, bahasa pemrograman, dan data konstruksi. Singkatnya, apa yang membuat data, informasi atau pengetahuan yang dirasakan dalam format visual apapun, melalui setiap mekanisme distribusi multimedia, dianggap bagian dari TI. TI menyediakan bisnis dengan empat set layanan inti untuk membantu menjalankan strategi bisnis: proses bisnis otomatisasi, memberikan informasi,

menghubungkan dengan pelanggan, dan alat-alat produktivitas. (Sawyer, 2007)

TI melakukan berbagai fungsi (TI Disiplin/Kompetensi) dari menginstal aplikasi untuk merancang jaringan komputer dan basis data informasi. Beberapa tugas yang TI lakukan mungkin termasuk manajemen data, jaringan, rekayasa perangkat keras komputer, basis data dan desain perangkat lunak, serta manajemen dan administrasi sistem secara keseluruhan. Teknologi informasi mulai menyebar lebih jauh dari konvensional komputer pribadi dan teknologi jaringan, dan lebih ke dalam integrasi teknologi lain seperti penggunaan ponsel, televisi, mobil, dan banyak lagi, yang meningkatkan permintaan untuk pekerjaan. (Sawyer, 2007)

### 3. Efektivitas

Secara etimologi, kata efektivitas berasal dari bahasa Inggris yaitu *effective* yang berarti berhasil atau sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik. Sedangkan efektivitas berasal dari bahasa Indonesia yaitu kata efektif mempunyai arti efek, pengaruh, akibat atau dapat membawa hasil (Kamus Besar Bahasa Indonesia). Jadi efektivitas adalah keaktifan, daya guna, adanya kesesuaian dalam suatu kegiatan orang yang melaksanakan tugas dengan sasaran yang dituju. Efektivitas pada dasarnya berasal dari kata efek yang digunakan istilah ini sebagai hubungan sebab akibat. Efektivitas dapat dipandang sebagai suatu sebab dari variabel lain, efektivitas berarti bahwa tujuan yang telah direncanakan sebelumnya dapat tercapai atau dengan kata lain sasaran tercapai karena adanya proses kegiatan. Derajat pencapaian sasaran menunjukkan derajat efektivitas.

Efektivitas juga dapat dipandang agar pelaksanaan administrasi lebih mencapai hasil seperti apa yang direncanakan mencapai sasaran tujuan yang ingin dicapai dan lebih berhasil guna.

(Harbani Pasalong, 2001:4) Jadi efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) yang telah dicapai oleh manajemen, yang mana target tersebut sudah ditentukan terlebih dahulu, maka unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan di dalam setiap kegiatan ataupun program. Disebut efektif apabila tercapai tujuan ataupun sasaran seperti yang telah ditentukan.

Secara terminologi efektivitas adalah sebagai sesuatu yang berhasil guna yaitu pelayanan baik corak maupun mutu dan kegunaannya benar-benar sesuai dengan kebutuhan. Secara rinci dapat dikatakan bahwa efektivitas seseorang dapat dikatakan efektif apabila efektivitas atau perbuatan tersebut menimbulkan akibat sebagaimana yang dikehendaki atau direncanakan. (Steers, M Richard, 1985) Jadi efektivitas adalah suatu kondisi atau keadaan, di mana dalam memilih tujuan yang hendak dicapai dan sarana yang digunakan, serta kemampuan yang dimiliki adalah tepat, sehingga tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan hasil yang memuaskan.

Efektivitas adalah suatu keadaan yang menunjukkan sejauh mana rencana dapat tercapai. Semakin banyak rencana yang dapat dicapai, semakin efektif pula kegiatan tersebut, sehingga kata efektivitas dapat juga diartikan sebagai tingkat keberhasilan yang dapat dicapai dari suatu cara atau usaha tertentu sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Efektivitas aplikasi nelpin bisa dikatakan efektif ketika memenuhi kriteria, di antaranya mampu memberikan pengaruh, perubahan atau dapat membawa hasil. Ketika kita merumuskan tujuan instruksional, maka Efektivitas dapat dilihat dari seberapa jauh tujuan itu tercapai. Semakin banyak tujuan tercapai, maka semakin efektif pula efektivitas aplikasi nelpin tersebut.

Subagyo berpendapat efektivitas adalah kesesuaian antara output dengan tujuan yang ditetapkan. Sama halnya

dengan Subagyo, Hani Handoko (2003) juga berpendapat bahwa efektivitas merupakan hubungan antara output dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program, atau kegiatan. Efektivitas berfokus pada outcome (hasil), program atau kegiatan yang dinilai efektif apabila output yang dihasilkan dapat memenuhi tujuan yang diharapkan. Efektivitas program, dapat diketahui dengan membandingkan output dengan tujuan program, pendapat peserta program dapat dijadikan sebagai ukuran untuk menentukan efektivitas program.

Budiani (2007) menyatakan bahwa untuk mengukur faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi berjalan atau tidaknya suatu program dapat dilakukan dengan menggunakan variabel-variabel berikut ini:

- a. Ketepatan Sasaran Program  
Ketepatan sasaran program yaitu sejauh mana peserta program tepat dengan sasaran yang sudah ditetapkan sebelumnya.
- b. Sosialisasi Program  
Sosialisasi program yaitu kemampuan pelaksana program dalam melakukan sosialisasi program sehingga informasi mengenai pelaksanaan program dapat tersampaikan kepada masyarakat pada umumnya dan sasaran peserta program pada umumnya.
- c. Tujuan Program  
Tujuan program adalah sejauh mana kesesuaian antara hasil pelaksanaan program dengan tujuan program yang telah ditetapkan sebelumnya.
- d. Pemantauan Program  
Pemantauan program merupakan kegiatan yang dilakukan setelah dilaksanakannya program sebagai bentuk perhatian kepada peserta program.

#### 4. Pasar Elektronik(*E- Marketplace*)

*E-marketplace* merupakan media *online* berbasis internet (*web based*) tempat

melakukan kegiatan bisnis dan transaksi antara pembeli dan penjual. Pembeli dapat mencari *supplier* sebanyak mungkin dengan kriteria yang diinginkan, sehingga memperoleh sesuai harga pasar. Sedangkan bagi *supplier/* penjual dapat mengetahui perusahaan-perusahaan mana saja yang membutuhkan produk/ jasa mereka. *Electronic marketplace* adalah suatu bentuk pasar elektronik (*virtual market*) dimana pembeli dan penjual bertemu dan dihubungkan melalui suatu transaksi elektronik (*online*) yang dapat diakses secara cepat, aman dan dapat dilakukan dari mana saja dan kapan saja (terbebas dari jam kerja suatu tempat). *Electronic market place* memiliki banyak keuntungan, baik dari segi pembeli maupun penjual seperti yang dijelaskan dibawah ini. (Rudy Adipranata, Theresia Lestiowati, Santi Wiryono, 2010)

Keuntungan untuk pembeli (Rudy Adipranata, Theresia Lestiowati, Santi Wiryono, 2010):

- Mempermudah pencarian dan perbandingan produk beserta segala informasi terbaru baik secara kualitas maupun harga sesuai yang diinginkan dari berbagai *supplier* yang ada.
- Pembeli mendapatkan harga yang bersaing karena adanya persaingan harga antar *supplier* secara global.
- Mengurangi biaya pengadaan barang atau *purchasing cost*

Keuntungan untuk penjual (Rudy Adipranata, Theresia Lestiowati, Santi Wiryono, 2010):

- *Electronic market place* mempermudah pencarian pembeli-pembeli baru
- Penjualan dapat dikembangkan ke segala pelosok dunia
- Dapat menjadi sarana promosi produk/service 24 jam sehari dan 7 hari seminggu sehingga mengurangi ongkos promosi

- Mengurangi biaya transaksi dan sales.
- Memperbesar kemungkinan bagi industri kecil untuk ikut serta berkompetisi dalam memasarkan produknya.
- Memungkinkan perusahaan untuk memantau dan menganalisa supply pasar, market demand (permintaan pasar) dan tren pembeli.



**Gambar 1.** Skema E-Marketplace

Sumber : LKPP

Kesimpulannya, *e-marketplace* adalah wadah komunitas bisnis interaktif secara elektronik dan aplikasi yang menyediakan pasar didalamnya berisi perencanaan dan pelaksanaan konsepsi, distribusi, penetapan harga, berupa barang atau jasa dimana dengan tujuan memuaskan individu dan organisasi.

##### **5. Pemanfaatan *E-Marketplace* sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 Tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah**

Perpres Nomor 16 Tahun 2018 menunjukkan bahwa pemerintah responsif terhadap perkembangan teknologi pada era revolusi industri 4.0 ini. Hal tersebut terlihat dengan adanya pengadaan barang/jasa secara elektronik dengan memanfaatkan *e-marketplace* yang dimuat dalam pasal 70 pada Perpres Nomor 16 Tahun 2018. *E-marketplace* pengadaan barang/jasa merupakan penyediaan infrastruktur teknis dan dukungan layanan transaksi bagi kementerian/ lembaga/ pemerintah daerah dan juga penyedia berupa katalog elektronik, toko daring, dan pemilihan penyedia. Sebagaimana terlihat pada Gambar 1.

Adapun terkait dengan pembinaan, pengelolaan, pengawasan dalam penyelenggaraan *e-marketplace* pengadaan barang/jasa pemerintah kewenangannya berada pada LKPP. Selanjutnya, dalam pengembangan dan pengelolaan berdasarkan Perpres Nomor 16 Tahun 2018 LKPP dapat bekerja sama dengan UKPBJ maupun pelaku usaha.



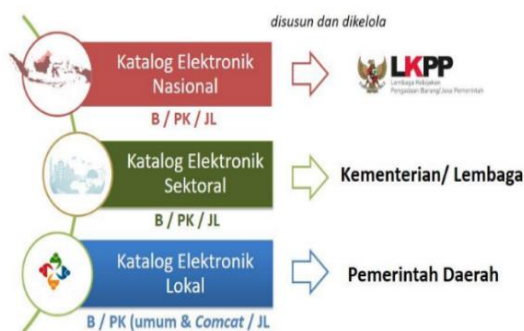
**Gambar 2.** Bentuk Pemanfaatan *E-Marketplace* Pengadaan Barang Dan Jasa Pemerintah

Sumber : <https://pkms.lkpp.go.id//>

Dari Gambar-gambar diatas dapat dilihat pemanfaatan e-marketplace pada pengadaan barang dan jasa pemerintah sesuai dengan amanat perpres no 16 tahun 2018 terbagi atas 3 bagian yaitu : Katalog Elektronik, Toko Daring dan pemilihan penyedia.

a. Katalog Elektronik (*E- Catalogue*)

*e-Catalogue* dapat didefinisikan sebagai sebuah tempat penyimpanan elektronik informasi tentang barang, produk, atau pun jasa. Sebagai bagian dari *e-Procurement*, *e-Catalogue* memainkan peranan yang penting karena berisikan daftar item, spesifikasi dan harga yang menjadi rujukan dalam komparasi berbagai produk sejenis (Dian Endianingsih, 2015). Berikut ini gambaran mengenai Katalog Elektronik :



**Gambar 3.** Katalog Elektronik  
Sumber : LKPP

Melalui *e-Catalogue*, pengguna jasa dapat memastikan bahwa penawaran yang disampaikan oleh vendor telah memenuhi atau tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan. Manajemen katalog memainkan peran penting dalam menciptakan siklus implementasi penuh dari Solusi E-Procurement.

Katalog berarti "Sebuah pencacahan lengkap item disusun secara sistematis dengan rincian deskriptif". *e-Catalogue* adalah dokumen elektronik yang membawa spesifikasi produk, daftar dan informasi secara detail. *e-Catalogue*

dapat diakses kepada para pelanggan dan mitra melalui internet. Sebuah manajemen katalog sukses meningkatkan hubungan kerja antara pembeli dan pemasok juga secara otomatis menyediakan bagian untuk produk bersumber, pemasok dan proses pemesanan.

Selain ini mereka menyediakan link ke review produk dan informasi industri. *E-Catalogue* mengatur informasi rinci mengenai produk dan layanan yang ditawarkan, mengklasifikasikan, mengkategorikan dan mendistribusikan informasi produk dengan benar. *E-Catalogue* tidak terbatas hanya menyediakan informasi rinci tetapi juga memberikan manfaat sebagai berikut : membantu pemasok dalam menciptakan, menganalisis serta memvalidasi konten katalog, mengarahkan dan dapat melakukan pemantauan dan pemeliharaan semua komunikasi antara semua pihak yang terlibat, melakukan validasi terhadap konten format data, logika bisnis dan struktur coding, pemantauan semua proses manajemen katalog, memperbarui daftar pada saat yang produk baru di pasar dengan membuatnya tersedia bagi pelanggan dan memberikan perbandingan fitur produk, memeberikan masukan terkait produk dan produk dan layanan alternatif untuk pelanggan.

Manfaat menggunakan *e-Catalogue* adalah : penanganan katalog manual sangat melelahkan dan membosankan pilihan karena mengkonsumsi banyak ruang dan waktu dan juga terbukti menjadi mahal, tapi katalog online memungkinkan data diperbarui dan diakses dengan cepat dan mudah, katalog online juga lebih mudah dicari dan membantu pemulihan instan, struktur katalog akan membantu pengguna untuk mengelompokkan barang/produk menjadi jauh lebih mudah sehingga membuatnya mudah diakses, memberikan peluang menerima order pembelian secara online yang akan mengakibatkan penghematan biaya, hal ini meningkatkan keakuratan order karena mengurangi waktu yang sebelumnya

digunakan untuk mengkonfirmasi tanda kutip dan harga atau singkatnya kita dapat mengatakan itu mengurangi waktu percakapan dengan menghadirkan detail produk dan spesifikasi panjang penuh, pembelian dibuat dengan memilih item dari katalog online, pemasok dapat menerima pesanan pembelian sebagai order elektronik di pasar, datanya lebih akurat sehingga mengurangi tingkat kesalahan ketidaksesuaian antara faktur dan pesanan pembelian.

Solusi manajemen katalog dapat meningkatkan efisiensi dalam proses pengadaan yang ada organisasi yang terdiri dari proses desain, manajemen perubahan dan komunikasi. Berikut ini merupakan contoh barang produk e-Catalogue :



**Gambar 4.** Produk e-Catalogue  
Sumber: LKPP

*E-Catalogue* adalah hal yang dianggap paling kritis dalam e-procurement yang memberikan pengaruh secara maksimal pada seluruh sistem. e-Catalogue berdasarkan internet dibutuhkan oleh pengguna barang secara langsung. Dengan pedoman yang jelas e-Catalogue akan memberikan keleluasaan dan fleksibilitas untuk para pengguna atau pemakai barang, sehingga memungkinkan pembelian yang cepat dan terkonsolidasi. Ada beberapa alternatif pilihan strategi untuk implementasi e-Catalogue sebagai berikut (Dian Endianingsih, 2015) :

- *Unified (Common) E-Catalogue Strategy*. Dengan strategi ini, UC

akan menciptakan master, yang dibuat berdasarkan persetujuan yang tersedia untuk semua afiliasi. Strategi ini umumnya digunakan untuk katalog yang digunakan bersama dan disarankan untuk kontrak yang sudah ada untuk grup jenis barangbarang yang digunakan oleh sebagian besar unit organisasi.

- *Coordinated E-Catalogue Strategy*. Dengan strategi ini, UC akan menggunakan secara lokal, yang mencakup kebutuhan khusus dari tiap-tiap institusi. Kebutuhan khusus ini termasuk jenis barang, dan syarat-syarat kontrak pembelian.
- *Guided E-Catalogue Strategy*. Dengan strategi ini, tiap-tiap institusi UC akan bebas akan mengembangkan sendiri atau akan menggunakan master catalog yang dipergunakan pusat.

Pelaksanaan *e-procurement* menyangkut transformasi dari kebiasaan pembelian dengan sistem lama ke proses pembelian baru yang interaktif, berbasis internet, yang dikelola secara real time baik bagi pembeli maupun bagi penjual. Memilih *e-Catalogue* yang ditawarkan harus juga melihat kebutuhan bisnis lembaga dan berbagai implementasi yang ada. Pertimbangan implementasi yang paling penting yang perlu dipertimbangkan ialah *cooperative purchasing, established network, deployment catalog solution, catalog standarization dan coordinated order placement*. Dikaitkan dengan alternatif-alternatif katalog yang ditawarkan, maka dapat dibuat matriks sebagai berikut ini:



Catalog (contract) strategy options required a variety of implementation considerations.

	UNIFIED STRATEGY	COORDINATED STRATEGY	GUIDED STRATEGY
Cooperative Purchasing	Required	Recommended	
Establishment of Catalog Repository (or Network)	Required	Required	
Deployment of Complaint E-Catalog Solutions	Required	Required	
Catalog Standardization	Required		
Coordinated Order Placement, Invoicing and Transaction Statement	Required		

**Gambar 5.** Matriks *e- Catalogue*  
Sumber : (Dian Endianingsih, 2015)

Melalui sistem *e-Catalogue* yang baik, dengan mudah, cepat dan akurat pengguna barang dapat menseleksi dan memesan barang. Barang-barang yang ada di katalog telah ditentukan harga dan waktu penyerahannya melalui perundingan dan negosiasi sebelumnya. Ada beberapa pendekatan untuk menciptakan, memelihara dan mengakses isi katalog ini. Ada lima pilihan yang disodorkan oleh konsultan mengenai manajemen katalog ini, yaitu (Dian Endianingsih, 2015) :

- *Buyer Centric*, Pada dasarnya, dalam pilihan ini semua kegiatan mengenai katalog dilakukan di perusahaan pembeli.
- *Seller Centric*, Dalam opsi ini, semua kegiatan mengenai katalog dilakukan atau dikonsentrasikan di perusahaan penjual.
- *Third Party Content Aggregation*, Di sini kegiatan mengenai katalog dilakukan oleh pihak ketiga, yang menawarkan barang dari berbagai penjual.
- *Distributed Seller*, Disini manajemen katalog dilakukan berdua, dimana penjual merencanakan pengisian atau pemutakhiran katalog, dan minta persetujuan pembeli terlebih dahulu.
- *Distributed Buyer*. Dalam manajemen jenis ini, dengan penggunaan hubungan internet yang terbuka, penjual melakukan kegiatan terhadap

katalog, sehingga pembeli tidak perlu memutakhirkan katalog.

#### b. Toko Daring

Toko Daring adalah suatu bentuk perdagangan menggunakan perangkat elektronik yang memungkinkan konsumen untuk membeli barang atau jasa dari penjual melalui internet. Nama lain kegiatan tersebut adalah: e-web-shop, e-shop, e-toko, toko internet, web-shop, web-store, toko online, toko online dan toko virtual.

Sebuah toko online membangkitkan pembelian produk atau jasa pada pengecer atau pusat perbelanjaan yang ini disebut dengan istilah belanja online business-to-consumer (B2C). Dalam proses lain di mana bisnis membeli dari bisnis lain, disebut belanja online business-to-business (B2B).

Saat ini belanja online sudah semakin canggih dengan adanya perdagangan via ponsel (*m-commerce*). Telepon seluler telah dioptimalkan dengan sebuah aplikasi untuk membeli dari situs online. Pelanggan belanja online harus memiliki akses ke Internet untuk menemukan produk yang menarik dengan mengunjungi situs ritel online secara langsung atau dengan mencari alternatif dengan menggunakan mesin pencari belanja.

Setelah produk tertentu telah ditemukan di situs penjual, sebagian besar pengecer online menggunakan aplikasi keranjang belanja untuk memungkinkan konsumen untuk mengakumulasi beberapa item untuk menyesuaikan jumlah, seperti halnya mengisi fisik keranjang belanja atau keranjang di toko konvensional sebelum dibawa ke kasir.

Setelah itu sebuah proses "*checkout*" di mana pembayaran dan informasi pengiriman dikumpulkan. Beberapa toko online memungkinkan konsumen untuk mendaftar account online permanen sehingga semua informasi ini hanya perlu dimasukkan sekali. Konsumen sering menerima e-mail konfirmasi setelah



transaksi selesai. Pembeli online pada umumnya terbiasa menggunakan kartu kredit atau Pay Pal untuk melakukan pembayaran. Namun, beberapa sistem memungkinkan pengguna untuk membuat account dan membayar dengan cara alternatif, seperti : Penagihan ke ponsel dan sambungan telepon rumah, *Cash on delivery* (COD), Kartu Debit, Debit langsung di beberapa Negara, Uang elektronik dari berbagai jenis, Wesel pos Wire transfer / pengiriman pembayaran, Bitcoin atau lainnya, Setelah pembayaran telah diterima, barang atau jasa dapat disampaikan dengan cara berikut:

- *Mendownload / distribusi Digital* : Metode yang sering digunakan untuk produk media digital seperti software, musik, film, atau gambar.
- Mencetak (*print out*), pemberian kode atau e-mail untuk barang-barang tertentu seperti tiket, kupon atau kode. Biasanya dapat dilunasi pada kantor atau agen fisik untuk memverifikasi kelayakan mereka. Pembelian tiket secara online, popularitas layanan ini telah meningkat.
- *Drop* pengiriman : Pesanan akan diteruskan ke pihak ketiga (jasa pengiriman) yang kemudian dikirim langsung ke konsumen, untuk menghemat waktu dan biaya.
- Pengiriman langsung: Produk ini dikirim langsung oleh toko online ke alamat pelanggan yang telah ditentukan.
- Pengambilan ditetapkan. Pelanggan bisa memilih toko yang terdekat dengan lokasi tempat tinggal untuk mengambil produk yang dipesan di toko online.

Keuntungan Belanja Online adalah Pembeli tidak perlu datang langsung ke toko, mall, dan lain sebagainya. Cukup dengan mengakses website lewat internet

untuk memilih barang yang dikehendaki Kapan dan di mana saja dapat memilih barang. Dari rumah, kantor, perjalanan, dll selama terdapat koneksi internet dalam waktu 24 jam. Pemilik Toko online dapat menekan biaya untuk fisik toko karena cukup memasarkan produknya melalui Internet Pemasaran produk bisa menjangkau seluruh dunia.

Kerugian belanja online adalah kualitas barang terkadang tidak sesuai dengan keinginan. Apa yang ditampilkan di website bisa berbeda dengan yang terima. Selain itu, belanja online juga rentan aksi penipuan dimana banyak kasus ketika pembeli telah mengirim sejumlah uang yang disepakati, barang yang dibeli tidak dikirim. Lalu, ada juga risiko barang rusak setelah diterima akibat pengiriman pihak ketiga, dan meski bisa diganti dengan barang yang baru, tentunya memerlukan tambahan waktu lagi hingga barang sampai ke si pemesan. Belanja online juga rentan terhadap aksi pembobolan rekening karena pembayaran dilakukan melalui internet. Di sisi lain, belanja online juga marak dengan aksi spamming karena setelah pembeli melakukan registrasi, penjual cenderung selalu mengirimkan katalog online melalui email pembeli dan hal ini cukup mengganggu privasi masing-masing pembeli dan penjual. Di era Revolusi 4.0, kesuksesan sebuah ritel tidak lagi terkait dengan bentuk fisik bangunan. Hal ini terbukti dengan peningkatan pengecer yang menawarkan antarmuka toko online bagi konsumen. Dengan pertumbuhan belanja online, banyak peluang pasar baru untuk toko memenuhi permintaan pasar luar negeri dengan persyaratan layanan tertentu. Contoh perusahaan ritel online terbesar di dunia adalah Alibaba, Amazon.com, eBay, GrantonWorld, dan lain-lain.



**Gambar 6.** Toko Daring Dunia  
Sumber : LKPP

#### c. Pemilihan Penyedia

Metode pemilihan penyedia merupakan salah satu dari proses pelaksanaan pengadaan yang ditetapkan pada tahapan perencanaan. Metode pemilihan penyedia menjadi tanggung jawab dari Pokja UKPBJ atau pejabat pengadaan dalam memutuskan metode apa yang akan dipakai guna mendapatkan barang/jasa yang diperlukan oleh K/L/PD tersebut. Di dalam Perpres No 16 Tahun 2018 terdapat perluasan jenis metode pemilihan penyedia Penyedia Barang/ Pekerjaan Konstruksi/Jasa Lainnya yang dapat digunakan, yaitu sebagai berikut:



**Gambar 7.** Alur Pemilihan Penyedia  
Sumber: LKPP

#### 1. E-Purchasing

E-purchasing sebagaimana dimaksud, menurut Perpres ini, dilaksanakan untuk Barang/ Pekerjaan Konstruksi/Jasa Lainnya yang sudah tercantum dalam katalog elektronik.

#### 2. Pengadaan Langsung

Pengadaan Langsung sebagaimana dimaksud dilaksanakan untuk Barang/ Pekerjaan Konstruksi/ Jasa Lainnya yang bernilai paling banyak Rp200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah). Untuk pengadaan langsung dilakukan: a. pembelian/pembayaran langsung kepada Penyedia untuk Pengadaan Barang/Jasa Lainnya yang menggunakan bukti pembelian atau kuitansi; atau b. permintaan penawaran yang disertai dengan klarifikasi serta negosiasi teknis dan harga kepada Pelaku Usaha untuk pengadaan langsung yang menggunakan SPK. “Pemilihan dapat dilakukan setelah RUP diumumkan,” bunyi Pasal 50 ayat (9) Perpres ini. Untuk barang/jasa yang kontraknya harus ditandatangani pada awal tahun, menurut Perpres ini, pemilihan dapat dilaksanakan setelah: a. Penetapan Pagu Anggaran K/L; atau b. Persetujuan RKA Perangkat Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### 3. Penunjukan Langsung

Penunjukan Langsung adalah metode pemilihan untuk mendapatkan Penyedia Barang/ Pekerjaan Konstruksi/ Jasa Konsultansi/ Jasa Lainnya dalam keadaan tertentu. Aturan turunannya akan lebih dipertajam di dalam Perka LKPP. Keadaan tertentu yang bisa dijadikan dasar menggunakan metode penunjukan langsung adalah sebagai berikut. Penanganan darurat yang tidak bisa direncanakan sebelumnya dan waktu penyelesaiannya harus segera/tidak bisa ditunda untuk pertahanan negara, keamanan dan ketertiban masyarakat, serta keselamatan dan perlindungan masyarakat yang pelaksanaannya tidak dapat ditunda/harus dilakukan segera.

#### 4. Tender Cepat

Adapun Tender Cepat sebagaimana dimaksud dilaksanakan dalam hal:

- a. spesifikasi dan volume pekerjaannya sudah dapat ditentukan secara rinci; dan
- b. Pelaku Usaha telah terqualifikasi dalam Sistem Informasi Kinerja Penyedia, dan Tender sebagaimana dimaksud dilaksanakan dalam hal tidak dapat menggunakan metode pemilihan Penyedia sebagaimana dimaksud dalam keadaan tertentu.

## 6. Efektivitas Pemanfaatan *E-Market place* Dalam Pengadaan Barang dan Jasa

Untuk menganalisis efektivitas *e-marketplace* digunakan indikator-indikator efektivitas menurut Budiani (2007) yang meliputi empat indikator yaitu ketepatan sasaran program, sosialisasi, tujuan dan pemantauan program.

### a. Ketepatan sasaran program

Ketepatan sasaran program merupakan unsur pertama sebuah kebijakan bisa dikatakan efektif, yakni melihat apakah sudah tepat atau tidak program yang diluncurkan disasarkan kepada pengguna program tersebut. Sasaran program dalam sebuah kebijakan biasanya ditujukan kepada masyarakat karena masyarakat berperan utama dalam menjalankan program tersebut. Adapun sasaran program *e-market place* pengadaan barang/jasa di luncurkan ialah masyarakat. Jika sasaran yang ditetapkan kurang tepat maka akan menghambat pelaksanaan kegiatan tersebut, jika masyarakat tidak mendukung dan berpartisipasi dalam pemanfaatan *e-marketplace* maka tujuan dari *e-marketplace* tidak akan tercapai karena aplikasi tersebut disasarkan agar masyarakat dapat mengakses informasi terkait pengadaan barang dan jasa pemerintah. Analisis penulis terkait hal ini dapat dikatakan bahwa program ini sudah tepat sasaran tinggal masyarakatnya yang harus lebih bijaksana dan mau

menggunakan *e-marketplace* tersebut. Dengan demikian ketepatan sasaran *e-marketplace* sudah tepat sasaran ditujukan kepada masyarakat.

### b. Sosialisasi Program

Sosialisai program merupakan kemampuan penyelenggara program dalam melakukan sosialisasi program, sehingga informasi mengenai pelaksanaan program dapat tersampaikan kepada masyarakat sehingga masyarakat mengerti apa yang diinginkan pemerintah pada umumnya dan sasaran peserta program pada khususnya. Pengetahuan yang dimaksudkan adalah mengenai cara pengoperasian aplikasi, cara mendaftar akun, dan cara melihat berbagai informasi penting yang tersedia di dalam *e-marketplace* tersebut. Kemudian target dari sasaran program tersebut faham tentang program yang diluncurkan. Sosialisasi dan pelatihan dipilih dikarenakan mempermudah masyarakat untuk memahami tentang *e-marketplace* ini karena dapat bertatap muka dan dengan mudah menjelaskan fungsi berbagai fitur *e-marketplace*.

### c. Tujuan Program

Tujuan merupakan kunci untuk menentukan atau merumuskan apa yang akan dikerjakan, ketika pekerjaan itu harus dilaksanakan dan disertai pula dengan jaringan politik, prosedur, anggaran serta penentuan program. Dalam *e-marketplace* telah dijelaskan dalam landasan hukum yaitu SOP (Standart Operasional Prosedur) bahwa memiliki tujuan memberikan standar pelayanan agar tugas yang dilaksanakan LKPP guna meningkatkan pelayanan publik kepada masyarakat berbasis modernisasi IT dapat terlaksana dengan baik dalam rangka meningkatkan stabilitas keamanan. Sedangkan tujuan *e-marketplace*

adalah untuk membuat menutup kelemahan-kelemahan mendasar pada sistem pengadaan barang/jasa konvensional dan juga agar pengadaan barang dan jasa pemerintah lebih efektif sehingga dapat meningkatkan efisiensi, transparansi dan akuntabilitas dalam pengadaan barang dan jasa.

d. Pemantauan Program

Pemantauan meliputi tindakan mengecek dan membandingkan hasil yang dicapai, apabila tindakan yang dilakukan menyimpang dari standar yang ditentukan maka ada penanganan khusus untuk memperbaikinya seperti yang dijelaskan Wirawan (2012:64). Pemantauan atau Monitoring adalah suatu proses pengumpulan dan menganalisis informasi dari penerapan suatu program termasuk mengecek secara reguler untuk melihat apakah kegiatan atau program itu berjalan sesuai rencana sehingga masalah yang dilihat atau ditemui dapat diatasi. Pemantauan program yang dilaksanakan LKPP adalah pihak LKPP telah melakukan pembaruan pada *e-marketplace* pembaruan yang dimaksudkan disini adalah pembaruan fitur-fitur didalamnya dan tampilan aplikasinya selain itu servernya juga mengalami pembaruan agar tidak ada kendala saat masyarakat mengaksesnya.

## E. KESIMPULAN

*E-marketplace* pengadaan barang/jasa merupakan penyediaan infrastruktur teknis dan dukungan layanan transaksi bagi kementerian/lembaga/pemerintah daerah dan juga penyedia berupa katalog elektronik, toko daring, dan pemilihan penyedia. Adapun terkait dengan pembinaan, pengelolaan, pengawasan dalam penyelenggaraan *e-marketplace* pengadaan barang/jasa

pemerintah kewenangannya berada pada LKPP.

Selanjutnya, dalam pengembangan dan pengelolaan berdasarkan Perpres Nomor 16 Tahun 2018 LKPP dapat bekerja sama dengan UKPBJ maupun pelaku usaha. Pemanfaatan *e-marketplace* yang dilakukan pemerintah pasca perpres no 16 tahun 2018 akhirnya akan diterima sebagai keniscayaan yang mampu menutup kelemahan-kelemahan mendasar pada sistem pengadaan barang/jasa konvensional. Di tahun-tahun berikutnya kita berharap tidak akan menyaksikan lagi, pejabat-pejabat birokrasi yang harus berurusan dengan hukum karena pernah berurusan dengan urusan pengadaan barang dan jasa, baik karena tugasnya maupun karena diminta oleh institusi. Semua pemerintah daerah pada akhirnya akan menjadikan *e-marketplace* sebagai bagian dari tugasnya yang mampu memenuhi semua ekspektasi masyarakat umum, seperti : akuntabilitas yang baik, transparan, cepat, murah, efektif dan efisien. Dan dengan harapan pemerintah daerah dapat memanfaatkan *e-marketplace* dengan sebaik-baiknya dan dalam jangka waktu yang panjang.

Efektivitas pemanfaatan *e-marketplace* sudah berjalan baik atau dapat dikatakan efektif untuk masyarakat dan pelaku usaha, beberapa indikator ditemui yang mempengaruhi keberhasilan program tersebut yaitu Sosialisasi Program, Tujuan Program dan pemantauan program.

Penulis dapat menyimpulkan bahwa ketepatan sasaran program ditujukan kepada masyarakat yang fungsinya untuk meningkatkan pelayanan dan meningkatkan transparansi kepada masyarakat dalam hal pengadaan barang

dan jasa. Indikator sosialisasi sudah pernah dilakukan. Tujuan program *e-marketplace* adalah memberikan standar pelayanan agar tugas yang dilaksanakan LKPP guna meningkatkan pelayanan publik kepada masyarakat berbasis modernisasi IT dapat terlaksana dengan baik dalam rangka meningkatkan stabilitas keamanan.

Selanjutnya pemantauan program dari pihak Pemerintah LKPP selalu memantau, dalam pemantaunya saat ini pihak Pemerintah LKPP telah memperbaiki dan memperbarui sistem aplikasi *e-marketplace*. Maka dari itu dalam indikator pemantauan program dirasa sudah maksimal dan efektif

## F. Rekomendasi

Keberhasilan *e-marketplace* sangat bergantung pada tingkat keterlibatan peserta yang berpartisipasi. Kurangnya kehandalan *e-marketplace* sering dikritik sebagai salah satu faktor kunci yang

mengurangi kepercayaan penjual atau pembeli untuk berpartisipasi. Perusahaan *e-marketplace* tidak cukup untuk hanya menyediakan layanan teknis yang baik seperti transaksi online.

Pengguna lebih memperhatikan bagaimana sebuah website *e-marketplace* mengelola isinya dan lebih selektif pada layanan pelanggan yang diberikan. Proses pematangan *e-marketplace* diperlukan untuk dapat mempengaruhi persepsi pengguna terhadap kualitas pelayanan teknis, kualitas layanan konten dan kualitas layanan pelanggan.

Dengan demikian, ada tekanan pada sisi penyedia untuk meningkatkan kualitas layanannya dan menawarkan sesuatu yang unik di atas standar industri untuk mencapai keunggulan kompetitif atas *e-marketplace* pada pengadaan barang dan jasa nantinya.

## Daftar Pustaka

### Buku

- Adrianto, N. (2007). *Transparansi dan Akuntabilitas Melalui E-Government*. Malang: Bayumedia Publishing.
- Dwiyanto, A. (2008). *Reformasi Brikorasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University.
- Giri Sucahyo YG dkk. (2009). *Inovasi Layanan Publik melalui E-Procurement*. Jakarta: LKPP KEMENKEU RI.

- Hoekman, B. (2018). Government Procurement. In P. M. Jane Drake-Brockman, *Potential Benefits Of An Australia-EU Free Trade Agreement: Key Issues and Options* (pp. 123-148). Adelaide: University Of Adelaide Press.
- LKPP. (2015). *Pedoman Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Melalui E-Purchasing*. Jakarta: Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Republik Indonesia.

- Muhaemin, E. A. (2017). *Sosialisasi Kebijakan dan Arah Pengembangan E-Katalog dan E-Purchasing*. Jakarta: LKPP.
- Pasalong, H. (2001). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Purwanto, E. A. (2008). *E-Procurement di Indonesia: Pengembangan Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah Secara Elektronik*. Jakarta: LKPP.
- Rudy Adipranata, Theresia Lestiowati, Santi Wiryono. (2010). *E-Marketplace Sebagai Sarana Transaksi Lelang Online*. Surabaya: Universitas Kristen Petra.
- Sawyer, W. (2007). *Using Information Technology Terjemahan Indonesia*. Jakarta: ANDI.

### **Jurnal**

- Bhekti Arum Lestari, Lina Miftahul Jannah. (2019). Tinjauan Perubahan Kebijakan Pengadaan Barang Dan Jasa Pemerintah Dalam Perpres Nomor 16 Tahun 2018. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Vol. 9 No.1*, 10-20.
- Dian Endianingsih. (2015). Peran e-Catalogue Dalam Proses Pengadaan Elektronik. *Jurnal Kalibrasi Vol.13 No. 1*, 1-7.
- Monica, Dona Raisa. (2018). Upaya Pencegahan Tindak Pidana Korupsi Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah Melalui Penerapan

Pembelian Langsung Berdasarkan Sistem Katalog Elektronik ( E-Purchasing). *Jurnal Fakultas Hukum*, 1-12.

Ni Putu Laksmi Wijayanti. (2017). E-Katalog Dalam Pengadaan Barang.

*Soshum Jurnal Sosial Dan Humaniora Vol.8 No. 2*, 148-157.

Ni Wayan Budiani. (2007 ). Efektivitas Program Penanggulangan Pengangguran Karang Taruna "Eka Taruna Bhakti" Desa Sumerta Kelod Kecamatan Denpasar Timur Kota Denpasar. *Jurnal Ekonomi dan Sosial INPUT Vol. 2 No. 1*, 50-62.

### **Dokumen**

Materi 4 Pelatihan PBJB Tingkat Dasar Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 “ PBJ Secara Elektronik, SDM dan Kelembagaan, Pengawasan, Pengaduan, Sanksi, dan Pelayanan Hukum”

Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 Tentang Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah

### **Website**

- <https://www.pengadaan.web.id/2018/04/metode-pemilihan-penyedia-barang-pekerjaan-konstruksi-jasa-lainnya-pada-peraturan-presiden-no-16-tahun-2018.html> diakses 12 Agustus 2019.
- <https://pkms.lkpp.go.id/detail/infografis/18180/e-marketplace> diakses 12 Agustus 2019

**Yudha Umbara, I Putu.**”Pemanfaatan TI dalam Proses Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah”.  
*[https://baliexpress.jawapos.com/read/](https://baliexpress.jawapos.com/read/2018/11/10/102870/pemanfaatan-ti-dalam-proses-pengadaan-barangjasa-pemerintah)*

*2018/11/10/102870/pemanfaatan-ti-dalam-proses-pengadaan-barangjasa-pemerintah*, diakses 12 Agustus 2019.

# EFEKTIVITAS PELAKSANAAN E-PROCUREMENT SEBELUM DAN SESUDAH PERATURAN PRESIDEN NOMOR 16 TAHUN 2018 DI INDONESIA

## ***EFFECTIVENESS OF E-PROCUREMENT IMPLEMENTATION AND AFTER THE PRESIDENTIAL REGULATION NUMBER 16 OF 2018 IN INDONESIA***

**Nur Putri Jayanti**

Magister Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang

### **ABSTRAK**

Artikel ini membahas tentang efektivitas pelaksanaan *e-procurement* sebelum dan sesudah Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 di Indonesia, dengan rumusan masalah mengenai permasalahan *e-procurement* dan solusi permasalahan, kemudian efektivitas pelaksanaan *e-procurement* sebelum dan sesudah Perpres 16/2018. Metode penelitian yang digunakan adalah Pendekatan Yuridis Normatif dengan proses penelitian menggunakan Logika Deduktif. Kesimpulan dari tulisan ini adalah efektivitas pelaksanaan *e-procurement* sebelum dan sesudah Perpres 16/2018 secara teori sudah berjalan dengan baik, namun secara praktis masih belum, untuk itu diperlukan perbaikan kedepannya.

**Kata Kunci :** efektivitas, *e-procurement*

### **ABSTRACT**

*This article discusses the effectiveness of the implementation of e-procurement before and after Presidential Regulation Number 16 of 2018 in Indonesia, with the formulation of problems regarding e-procurement problems and solutions to problems, then the effectiveness of the implementation of e-procurement before and after Perpres 16/2018. The research method used is Normative Juridical Approach with the research process using Deductive Logic. The conclusion of this paper is the effectiveness of the implementation of e-procurement before and after the Presidential Regulation 16/2018 in theory has been going well, but practically it is still not, for this it is necessary to improve in the future.*

**Keywords:** effectiveness, *e-procurement*,

### **A. Pendahuluan**

Teknologi informasi dan komunikasi (TIK) pada saat ini menjadi faktor penunjang keberhasilan suatu negara dalam menjalankan sistem pemerintahannya. Sehingga tidak jarang dari beberapa daerah menjadikan TIK sebagai inovasi dalam meningkatkan kualitas layanan pemerintah. Salah satunya adalah dengan adanya *e-procurement* atau

sistem pengadaan secara elektronik (LKPP:2009). Endianingsih (2015) mempertegas kemajuan teknologi informasi yang semakin pesat saat ini, menjadikan data, informasi dan pengetahuan dapat diciptakan dengan cepat dan disebarkan ke seluruh lapisan masyarakat.

*E-procurement* menurut Herumanta (2013) adalah proses pengadaan



barang/jasa yang pelaksanaannya dilakukan secara elektronik atau berbasis web/internet. Latar belakang hadirnya *e-procurement* adalah karena terdapat kelemahan-kelemahan dalam melakukan pengadaan pada saat menggunakan sistem konvensional yang dilakukan langsung dengan mempertemukan pihak-pihak terkait. Kelemahan itu, meliputi: kurang transparansi, kurang efisien, dan kurang berfungsi sebagai perangkat untuk memajukan pembangunan (LKPP:2009). Kemudian Jasin (2007) berpendapat ada beberapa kendala dalam pelaksanaan *e-procurement*, seperti: kurangnya dukungan finansial, kurang dukungan dari tingkat atas manajemen, belum meratanya keterampilan dan pengetahuan, dan belum ada jaminan sistem keamanan atas sistem itu sendiri.

Selanjutnya masalah pelaksanaan *e-procurement* juga datang dari berita kompas.com yang menuliskan pernyataan dari Wakil Ketua Komisi Pemberantasan Korupsi (Alexander Marwata): “Meskipun proses lelang sudah mulai dilakukan secara elektronik, tidak ada jaminan praktek korupsi akan hilang, karena banyak kasus korupsi yang dilakukan melalui pelaksanaan *e-procurement*, dengan kisaran 90% perkara ini dihadapi oleh aparat penegak hukum yang dimulai dari perencanaan, pengadaan lelang, hingga pelaksanaan teknis, hal ini terjadi karena kurang pengawasan dan integritas, serta dokumen hanya sebatas formalitas.”

Kemudian pernyataan juga diberikan oleh Direktur Pengembangan Strategi dan Kebijakan Pengadaan Umum Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa (Fadli Arif) terkait masalah pelaksanaan *e-procurement* : “Sebagian besar pelaku pengadaan hanya memiliki sertifikat tingkat dasar, selain itu minimnya integritas, baik secara vertikal maupun horizontal (dari sisi pengelola maupun penyedia), menjadikan korupsi bermula dari tahap perencanaan hingga serah terima.”

Untuk memperkuat permasalahan di atas mengenai pelaksanaan *e-procurement* dapat dipantau melalui hasil penelitian, hasil analisis, dan hasil survey yang telah dilakukan. Herumanta (2013) menemukan hasil penelitian bahwa penerapan *e-procurement* di Pemerintah Kota Yogyakarta masuk dalam kategori *full e-procurement* atau dalam dokumen pengadaan barang/jasa dimasukkan pada system, namun untuk penjelasan diperlukan tatap muka, dengan begitu, maka terdapat fungsi kontrol data yang kurang signifikan. Lalu, Tanesia (2015) menemukan efektivitas pengadaan barang dan jasa secara elektronik memiliki tingkat efektivitas sedang dalam meminimalisir modus yang dapat menghadang perkembangan penggunaan anggaran pemerintah. Lebih lanjut, Nurchana (2014) menemukan penerapan *e-procurement* dalam pengadaan barang dan jasa di Kabupaten Bojonegoro kurang berjalan efektif atau dapat dikatakan belum mencapai tujuan secara maksimal. Selain itu hasil analisis dari Candra ditemukan bahwa penerapan *e-procurement* masih memiliki beberapa kekurangan, diantaranya: belum ada teknologi dan peraturan lebih rinci tentang pengaturan tanda tangan digital, sehingga masih dilakukan tatap muka pada tahap lelang, seperti: pembuktian kualifikasi, keterbatasan sumber daya manusia dan perangkat keras serta infrastruktur jaringan yang belum sempurna. Kemudian hasil survey yang dilakukan oleh Komisi Pemberantasan Korupsi (2010) menunjukkan bahwa pengadaan barang/jasa pemerintah memiliki skor integritas terendah, hasil ini menggambarkan bahwa masyarakat berharap adanya perubahan dalam pengadaan barang/jasa pemerintah, yang kurang efisien dan kurang transparan. Survey terbaru dilakukan oleh LKPP (2019) bahwa belanja pengadaan barang/jasa pemerintah pada tahun 2018 berkisaran Rp. 1.117,5 T, sehingga dibutuhkan bukti atas penyelenggaraannya

sesuai dengan peraturan terbaru pengadaan barang/jasa pemerintah yaitu Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 (Perpres 16/2018).

Berdasarkan penjabaran di atas *e-procurement* hadir sebagai teknologi informasi dan komunikasi yang dalam prosesnya dapat mewujudkan pelaksanaan yang efisien, efektif, adil, dan transparan. Sehingga melalui peraturan terbaru *e-procurement* diharapkan mampu meminimalisir permasalahan pelaksanaan *e-procurement* yang terjadi di Indonesia, dengan melihatnya pada efektivitas pelaksanaan *e-procurement* di Indonesia. Tujuan penulisan artikel ini, meliputi:

1. Mengetahui permasalahan *e-procurement* dari beberapa hasil penelitian dan solusi permasalahan.
2. Menganalisis efektivitas pelaksanaan *e-procurement* sebelum dan sesudah Perpres 16/2018 di Indonesia.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan tujuan penulisan di atas, maka dapat dirumuskan masalah, sebagai berikut:

1. Apa saja permasalahan *e-procurement* dari beberapa hasil penelitian dan solusi permasalahan?
2. Bagaimana efektivitas pelaksanaan *e-procurement* sebelum dan sesudah Perpres 16/2018 di Indonesia?

## **C. Metode Penelitian**

Penulisan ini menggunakan metode pendekatan yuridis normatif, artinya penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau sumber terkait sebagai bahan dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan dan literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Proses penelitian menggunakan logika deduktif untuk menarik kesimpulan dari hal yang bersifat umum menjadi khusus dan disusun secara sistematis.

## **D. Pembahasan**

### **1. Kajian Teoritis**

#### **a. Pengertian Efektivitas**

Menurut Nurchana (2014) efektivitas pada dasarnya merupakan pengukuran tingkat keberhasilan dari organisasi, kegiatan ataupun suatu program dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, Supriyono yang dikutip oleh Satries (2011) menjelaskan bahwa efektivitas merupakan hubungan antara keluaran dengan sasaran yang harus dicapai, yang berarti semakin besar kontribusi keluaran yang dihasilkan terhadap nilai pencapaian sasaran tersebut, maka dapat dikatakan efektif pula unit tersebut. Kemudian Ulum (2012) berpendapat efektivitas tidak menyatakan tentang berapa besar biaya yang telah dikeluarkan untuk mencapai tujuan tersebut, tetapi hanya melihat apakah suatu program atau kegiatan telah mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa *efektivitas* adalah salah satu alat yang digunakan dalam mengukur suatu program atau kegiatan telah mencapai tujuan organisasi.

#### **b. Pengertian E-Procurement**

Menurut Wikipedia Bahasa Indonesia, sistem *e-pengadaan* pemerintah adalah model aplikasi elektronik yang bergerak di bidang pengadaan barang dan jasa dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi, dengan cara melakukan proses pengadaan yang dilakukan secara *online* atau *daring*. *E-procurement* menurut Chaffey yang dikutip oleh Faiz adalah integrasi dan manajemen elektronik terhadap semua aktivitas pengadaan, yang didalamnya, termasuk: permintaan pembeli, pemberian hak, pemesanan, pengiriman dan pembayaran antara pembeli dan pemasok. Sedangkan jika dilihat dari Website Bank Indonesia, maka aplikasi yang dimiliki terkait *e-procurement* adalah BISPro (Bank Indonesia Sistem *e-Procurement*)

merupakan sistem aplikasi berbasis web yang menyediakan informasi terkait proses pengadaan barang/jasa di Bank Indonesia. Aplikasi ini dikembangkan untuk meningkatkan proses pengadaan yang efektif, transparan, akuntabel dan layanan prima.

*E-procurement* menurut Perpres 16/2018 adalah kegiatan pengadaan oleh Kementerian/ Lembaga/ Perangkat Daerah yang dibiayai oleh APBN/APBD yang prosesnya sejak identifikasi kebutuhan, sampai dengan serah terima hasil pekerjaan. Brandon-Jones & Carey (2011) menjelaskan bahwa *e-procurement* suatu proses pengadaan yang mengacu pada penggunaan internet sebagai sarana informasi dan komunikasi. Selain itu Candra juga memaparkan bahwa *e-procurement* itu proses pengadaan barang dan jasa dengan memanfaatkan fasilitas teknologi komunikasi dan informasi yang digunakan untuk mendukung proses pelelangan umum secara elektronik. Kemudian menurut Sutedi (2012) *e-procurement* adalah sebuah sistem lelang dalam pengadaan barang/jasa pemerintah dengan memanfaatkan teknologi, informasi dan komunikasi berbasis internet, agar dapat berlangsung secara efektif, efisien, terbuka, dan akuntabel. Lebih sederhana Andrianto (2007) menyampaikan *e-procurement* adalah proses pengadaan barang/jasa yang dilakukan melalui lelang secara elektronik. Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa *e-procurement* adalah sebuah sistem terintegrasi atau terhubung melalui internet dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) sebagai bukti adanya dokumen secara elektronik.

Kemudian Tanesia (2015) menjelaskan bahwa *e-procurement* berdasarkan pengertian yang telah dipaparkan memiliki dua pihak yang berkepentingan, meliputi: pihak pertama adalah instansi pemerintah, BUMN, sektor swasta yang mengadakan penawaran

pengadaan barang/jasa; pihak kedua adalah personal maupun perusahaan kontraktor yang menawarkan diri untuk memenuhi permintaan akan barang dan jasa. Misi terakhir dari penerapan *e-procurement* menurut Indrajit yang dikutip oleh Arsyad (2016) adalah bagaimana proses pengadaan barang dan jasa di pemerintahan dan bagaimana caranya memanfaatkan teknologi informasi agar tidak banyak membuang waktu dan biaya.

### c. Sejarah E-Procurement di Indonesia

Sejarah *e-procurement* menurut Wikipedia Bahasa Indonesia pertama kali dibangun pada tahun 2004 dengan dana dari *World Bank*. Sistem ini pada awalnya diberi nama *National e-Procurement Government of Indonesia* (NePGI) dan diganti dengan nama Sistem *e-Pengadaan* Pemerintah (SePP), lalu sistem ini diambil alih atau dikelola oleh Departemen Komunikasi dan Informatika. Selanjutnya sistem ini juga telah diujicoba dan disosialisasikan ke beberapa instansi pemerintah pusat dan instansi pemerintah daerah melalui workshop dan pelatihan, sehingga pada tahun 2007 telah muncul aplikasi SePP versi baru yaitu versi 3.

Selain itu menurut Candra penerapan atau pelaksanaan *e-procurement* di Indonesia sebagai sistem pengadaan barang dan jasa sudah dilakukan sejak tahun 2002, hingga saat ini *e-procurement* mengalami perkembangan yang dapat dilihat dari beberapa tahapan, diantaranya: (a) *copy to internet* (penayangan seluruh proses dan hasil pengadaan barang/jasa, ditayangkan melalui internet oleh panitia pengadaan); (b) *semi e-procurement* (pengadaan barang/jasa yang sebagian prosesnya dilakukan melalui media elektronik secara interaktif dan sebagian lagi dilakukan secara manual); (c) *full e-procurement* (proses pemilihan penyedia barang/jasa yang dilakukan dengan cara memasukkan dokumen penawaran melalui sistem sedangkan penjelasan dokumen lelang masih dilakukan secara tatap muka).

Selanjutnya pengembangan yang dilakukan oleh Lembaga Kebijakan Pengadaan Pemerintah (LKPP) terhadap penyelenggaraan *e-procurement* berlandaskan pada Keppres Nomor 80 Tahun 2003 dengan membentuk Layanan Pengadaan Secara Elektronik (LPSE) di berbagai instansi. LPSE adalah unit yang melayani proses pengadaan barang/jasa pemerintah yang dilaksanakan secara elektronik. Aplikasi yang digunakan LPSE di seluruh Indonesia dikembangkan oleh LKPP, dengan beberapa kemudahan, meliputi: sifat kode sumber terbuka, bebas lisensi, bebas biaya, tidak bergantung kepada merk tertentu, dan mendapatkan dukungan penuh untuk pelatihan maupun pendampingan, penambahan fitur pengamanan pertukaran dokumen elektronik dan fitur sistem audit. Lalu instansi yang dilayani mencakup: Instansi Pemerintah Pusat, Instansi Pemerintah Daerah, BUMN, dan Perguruan Tinggi (LKPP: 2009).

#### ***d. Dasar Hukum E-Procurement di Indonesia***

Ada beberapa dasar hukum mengenai *e-procurement* di Indonesia, sebagai berikut:

- 1) Keppres Nomor 80 Tahun 2003 Tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah

Keppres pertama setelah era reformasi yang telah merombak sistem pengadaan barang/jasa dalam pemerintahan di Indonesia dengan sistem yang lebih baik. Berkat Keppres ini kebijakan-kebijakan baru yang lahir lebih transparan. Mulai dari adanya sertifikasi, lelang terbuka kepada calon penyedia barang dan jasa. Melalui Keppres ini, pengadaan mulai dimungkinkan diproses dengan memanfaatkan sarana elektronik. Namun, penggunaan *e-procurement* di instansi pemerintah belum ada kemajuan, hanya BUMN yang menerapkan kebijakan ini. Keppres ini sudah tujuh kali diubah dengan Keppres 61/2004, Perpres 32/2005,

Perpres 70/2005, Perpres 79/2006, Perpres 8/2006, Perpres 85/2006, dan Perpres 95/2007. Selanjutnya Keppres ini dicabut dengan Perpres Nomor 54 Tahun 2010.

- 2) Perpres Nomor 106 Tahun 2007 Tentang Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah

Terbentuknya LKPP berdasarkan Perpres ini, dengan tujuan mengurus pengadaan barang dan jasa pemerintah. Kinerja LKPP sudah berjalan sejak tahun 2003. Tugas pengembangan *e-procurement* dilanjutkan oleh LKPP mulai pertengahan 2008. Perkembangan penerapan *e-procurement* dari tahun 2003-2007 sangat lamban atau bisa dikatakan berada pada fase persiapan implementasi. Pada periode 2009-2010, LPSE berkembang dari 11 LPSE (2008) menjadi 33 LPSE (2009) meningkat menjadi 135 LPSE (2010). Pada tahun 2010 terjadi lompatan baik pada segi jumlah layanan maupun nilai transaksinya. Perpres ini sudah diubah satu kali dengan Perpres Nomor 157 Tahun 2014.

- 3) Perpres Nomor 54 Tahun 2010 Tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah

Perpres ini lahir untuk menggantikan Keppres 80/2003. Pada saat itu, pengadaan beralih menjadi lebih transparan dengan mengedepankan *e-procurement* melalui lelang secara elektronik. Orientasi dalam perpres ini adalah lelang dan tender. Pada masa ini, *e-procurement* ditempatkan dalam satu peraturan tersendiri dengan arah kebijakan yang jelas. Pada tahun 2011, seluruh pengumuman lelang dilakukan secara elektronik melalui portal pengadaan nasional menggantikan pengumuman di surat kabar nasional dan surat kabar provinsi. Pada tahun 2012 hingga saat ini, semua instansi wajib menerapkan *e-procurement*.

Perpres ini sudah empat kali diubah dengan Perpres 35/2011, Perpres 70/2012, Perpres 172/2014, dan Perpres 4/2015.

Perpres ini mencabut Keppres 80/2003 beserta perubahannya. Lalu, Perpres ini dicabut dengan Perpres Nomor 16 Tahun 2018.

4) Perpres Nomor 16 Tahun 2018 Tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah

Pada Maret 2018 Presiden Joko Widodo menandatangani Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 Tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, dengan harapan kebocoran dan penyimpangan yang kerap dialami dapat dicegah atau diminimalisasi. Perpres ini menjalankan mekanisme pengadaan barang/jasa pemerintah berbasis *digital* (mudah, cepat, transparan, lentur) atau alur mekanisme secara elektronik. Orientasi perpres ini adalah *digital* dan *e-marketplace* (mekanisme pasar). Nilai dari Perpres ini tidak akan mengurangi lelang tapi masuk ke *marketplace* atau seperti *online shop*. Perpres ini mencabut Perpres 54/2010 beserta perubahannya.

## 2. Analisis Rumusan Masalah

### a. Permasalahan E-Procurement dari beberapa hasil penelitian dan solusi permasalahan

#### 1) Permasalahan E-Procurement

Permasalahan pengadaan barang/jasa pemerintah dari yang konvensional hingga yang elektronik telah dibahas pada pendahuluan. Selanjutnya, penulis akan merangkum apa saja permasalahan pengadaan barang/jasa pemerintah secara elektronik (*e-procurement*) pada bagian tulisan ini berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada tahun 2018, sebagai berikut: permasalahan pertama terjadi pada proses perencanaan yang dimulai dari identifikasi proyek dan studi kelayakan; permasalahan kedua terjadi pada sistem yang dipakai; permasalahan ketiga terjadi pada proses tender; permasalahan keempat terjadi pada penggunaan wewenang jabatan; permasalahan kelima terjadi pada pengisian *daftar-isiprojek* (DIP) dan

pencariannya; permasalahan keenam terjadi pada keamanan data; permasalahan ketujuh terjadi pada kesalahan dalam aplikasi; permasalahan kedelapan terjadi pada kualitas jaringan internet; permasalahan kesembilan terjadi pada penyedia fiktif (akun boneka); permasalahan kesepuluh terjadi pada sumber daya manusia belum memadai; permasalahan kesebelas terjadi pada; lemahnya pengawasan intern; permasalahan keduabelas terjadi pada korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN); permasalahan ketigabelas terjadi mulai dari perencanaan-pemilihan-pelaksanaan-serah terima; permasalahan keempatbelas terjadi pada kurang familiarnya pegawai pemerintah dengan sistem (Hidayati (2018); Reginasti (2018); Wiwoho (2018); LKPP (2018)).

#### 2) Solusi Permasalahan

Permasalahan *e-procurement* kerap sekali terjadi bahkan hingga saat ini, maka dari itu diperlukan solusi dalam mengatasi permasalahan tersebut, penulis merangkum beberapa solusi yang ditemukan dalam berbagai sumber literatur, sebagai berikut: solusi pertama upaya perbaikan agar lebih akuntabel dan transparan; solusi kedua perbaikan masalah perizinan; solusi ketiga harus ada sistem *e-planning* dan *e-budgeting*; solusi keempat dibutuhkan sumber daya manusia yang profesional, solusi kelima dibutuhkan aturan yang komprehensif, solusi keenam dibutuhkan pengelolaan manajemen yang baik; solusi ketujuh peningkatan komunikasi dan informasi kepada penyedia; solusi kedelapan perluasan jaringan internet; solusi kesembilan masyarakat umum harus menguasai atau mempelajari penggunaan internet; solusi kesepuluh perlu adanya pengawasan dalam pelaksanaan *e-procurement*; solusi kesebelas melakukan audit pada setiap proses pengadaan; solusi keduabelas lakukan sosialisasi mengenai sistem *e-procurement*; solusi ketigabelas penerapan sanksi yang tegas; dan solusi

keempatbelas patuh pada ketentuan pengadaan serta taat azas, norma, dan etika pengadaan (kompas.com; LKPP (2018); Syarifuddin (2015); Tulisan Hukum; Alfian (2015); Arfani (2015); Reginasti (2018); Wiwoho (2018).

***b. Efektivitas pelaksanaan e-procurement sebelum dan sesudah Perpres 16/2018 di Indonesia***

**1) Efektivitas pelaksanaan *e-procurement* sebelum Perpres 16/2018**

Berdasarkan data dari Wikipedia Bahasa Indonesia, tahun 2006 *e-procurement* berjalan dengan baik dengan dua alasan, yaitu: alasan pertama karena 1 juta nasabah perbankan di Indonesia telah menggunakan *internet banking* dari Bank Indonesia dengan rata-rata Rp. 111 Triliun dengan 18.900 transaksi; alasan kedua karena pelanggan internet pada saat itu mencapai angka 1,7 juta yang diumumkan oleh Asosiasi Penyedia Jasa Internet Indonesia (APJII). Kemudian dengan kedua alasan tersebut maka pelaksanaan *e-procurement* sebelum Perpres 16/2018 dapat dikatakan telah efektif.

Selanjutnya, Faiz menjelaskan ada 5 faktor yang mempengaruhi pelaksanaan *e-procurement* pada saat itu, diantaranya: faktor pertama adalah organisasi (organisasi kurang mendukung teknologi, miskin sumber daya, infrastruktur teknologi informasi kurang memadai, dan keterbatasan pengetahuan); faktor kedua adalah kesiapan (keputusan tergesa-gesa dan tidak ada dasar teoritis terhadap aplikasi yang cepat); faktor ketiga adalah persediaan (kurangnya bantuan dan kelambatan struktural); faktor keempat adalah strategik; dan faktor kelima adalah kebijakan hukum. Kelima faktor ini bisa dijadikan indikator apabila terjadi kesalahan, sehingga mampu meminimalkan satu masalah dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan *e-procurement* ke depannya.

**2) Efektivitas pelaksanaan *e-procurement* sesudah Perpres 16/2018. Pelaksanaan *e-procurement* dalam Perpres 16**

Tahun 2018 memberikan beberapa *underline*, sebagai berikut:

- a) Ada beberapa hal yang dijelaskan pada bagian menimbang, diantaranya: peran penting dalam pembangunan nasional, peningkatan pelayanan publik, pengembangan perekonomian nasional dan daerah; nilai manfaat yang sebesar-besarnya, kontribusi dalam penggunaan produk dalam negeri, peningkatan peran usaha makro, usaha kecil, dan usaha menengah, serta pembangunan berkelanjutan; dan masih terdapat kekurangan dari Perpres 54/2010 yang belum menampung perkembangan kebutuhan pemerintah atas pengadaan yang baik.
- b) Ada beberapa hal yang dijelaskan pada bagian mengingat, diantaranya: pasal 4 ayat (1) UUD Tahun 1945; UU Nomor 1/2004 Tentang Perbendaharaan Negara; UU Nomor 30/2014 Tentang Administrasi Pemerintahan.
- c) Pada pasal 1, Perpres ini memiliki 53 istilah, meliputi: Pengadaan Barang/Jasa; Kementerian; Lembaga; Perangkat Daerah; Pemerintah Daerah; LKPP; Pengguna Anggaran; Kuasa PA APBN; Kuasa PA APBD; Pejabat Pembuat Komitmen; UKPBJ; Kelompok Kerja Pemilihan; Pejabat Pengadaan; Pejabat Pemeriksa Hasil Pekerjaan; Panitia Pemeriksa Hasil Pekerjaan; Agen Pengadaan; Penyelenggara Swakelola; Pengelola PBJ; Rencana Umum PBJ; E-marketplace PBJ; LPSE; Aparat Pengawas Intern Pemerintah; PBJ melalui Swakelola; Organisasi Kemasyarakatan; Kelompok Masyarakat; PBJ melalui Penyedia; Pelaku Usaha; Penyedia BJ Pemerintah; Barang; Pekerjaan; Jasa Konsultasi; Jasa Lainnya; Harga Perkiraan Sendiri; Penelitian; E-purchasing; Tender; Seleksi; Tender/Seleksi Internasional; Penunjukan Langsung; Pengadaan Langsung BJ Lainnya; Pengadaan Langsung Jasa Konsultasi; E-reverse

Auction; Dokumen Pemilihan; Kontrak PBJ; Usaha Mikro; Usaha Kecil; Usaha Menengah; Jaminan; Sanksi Daftar Hitam; Pengadaan Berkelanjutan; Konsolidasi PBJ; Keadaan Kahar; Kepala Lembaga.

Selain itu, LKPP (2018) juga memaparkan bahwa Perpres ini memiliki XV BAB, 94 Pasal dan Penjelasan. LKPP juga memberikan beberapa *underline* terkait pelaksanaan *e-procurement*, sebagai berikut:

- a) Ada beberapa point penting, diantaranya: point pertama simplifikasi peraturan dengan prosedur yang lebih efektif (bersifat normatif, menghilangkan penjelasan); point kedua mendorong pengembangan UMKM, penelitian, promosi perdagangan, penggunaan produk dalam negeri; point ketiga mengenalkan agen pengadaan (Unit Kerja Pengadaan Barang/Jasa atau UKPBJ atau pelaku usaha).
- b) Ada beberapa point pokok yang berpihak pada pengusaha kecil, meliputi: point pertama tidak ada jaminan penawaran untuk kontrak di bawah Rp 10 Miliar; point kedua membentuk Layanan Penyelesaian Sengketa (LPS) sebagai alternatif pengadilan maupun *Arbitrase* jika terjadi sengketa pada pelaksanaan pengadaan antara Kementerian/Lembaga/ Pemerintah Daerah dengan penyedia.
- c) Ada beberapa pergantian penggunaan istilah, diantaranya: Unit Kerja Pengadaan Barang/Jasa (UKPBJ), Tender, Pokja Pemilihan, Dokumen Pemilihan.
- d) Ada 4 tipe swakelola, meliputi: tipe pertama adalah Kementerian/Lembaga/ Perangkat Daerah Penanggung Jawab Anggaran; tipe kedua adalah Kementerian/ Lembaga/ Perangkat Daerah lain Pelaksana Swakelola, tipe ketiga adalah Organisasi Masyarakat Pelaksana

Swakelola; dan tipe keempat adalah Kelompok Masyarakat Pelaksana Swakelola.

- e) Ada beberapa peraturan turunan yang dikeluarkan oleh LKPP, meliputi: Peraturan LKPP Nomor 7/2018 Tentang Pedoman Perencanaan PBJP; Peraturan LKPP Nomor 8/2018 Tentang Pedoman Swakeloa; Peraturan LKPP Nomor 9/2018 Tentang Pedoman Pelaksanaan PBJ Melalui Penyedia; Peraturan LKPP Nomor 10/2018 Tentang Pedoman Pelaksanaan Tender/Seleksi Internasional; Peraturan LKPP Nomor 11/2018 Tentang Katalog Elektronik; Peraturan LKPP Nomor 12/2018 Tentang Pedoman PBJ yang Dikecualikan Pada PBJP; Peraturan LKPP Nomor 13/2018 Tentang PBJ Dalam Penanganan Keadaan Darurat; Peraturan LKPP Nomor 14/2018 Tentang UKPBJ; Peraturan LKPP Nomor 15/2018 Tentang Pelaku PBJ; Peraturan LKPP Nomor 16/2018 Tentang Agen Pengadaan; Peraturan LKPP Nomor 17/2018 Tentang Sanksi Daftar Hitam Dalam PBJP; Peraturan LKPP Nomor 18/2018 Tentang LPS Kontrak PBJP; dan Peraturan LKPP Nomor 19/2018 Tentang Pengembangan Sistem dan Kebijakan PBJ.

Berdasarkan penjabaran tersebut, maka dapat ditarik benang merah bahwa pelaksanaan *e-procurement* pada Perpres Nomor 16/2018 memberikan kesempatan bagi masyarakat umum untuk bisa ikut terlibat dalam proses pelaksanaan pengadaan secara *online*, dengan prinsip efisien, efektif, transparan, terbuka, bersaing, adil, dan akuntabel, apalagi sudah dikaitkan dengan Undang-Undang Tentang Administrasi Pemerintahan, yang semua berkasnya dapat diakses oleh masyarakat apabila mereka menggunakan jaringan internet.

Selanjutnya, berdasarkan Perpres Nomor 16 Tahun 2018 dijelaskan bahwa

pengadaan barang/jasa pemerintah secara elektronik itu, meliputi:

- a) Pada BAB X pasal 69 dan 71 dijelaskan bahwa penyelenggaraan pengadaan barang/jasa dilakukan secara elektronik menggunakan sistem informasi, meliputi: Sistem Pengadaan Secara Elektronik (SPSE) dan sistem pendukung yang dikembangkan oleh LKPP. Ruang lingkupnya terdiri dari: perencanaan pengadaan, persiapan pengadaan, pemilihan pengadaan, pelaksanaan kontrak, serah terima pekerjaan, pengelolaan penyedia, dan katalog elektronik, yang terhubung dengan sistem informasi perencanaan, penganggaran, manajemen asset, dan sistem informasi lainnya.
  - b) Pada BAB X Pasal 70 dijelaskan bahwa *e-marketplace* (pasar elektronik) menyediakan infrastruktur teknis dan layanan dukungan transaksi berupa katalog elektronik, toko daring, dan pemilihan penyedia serta diawasi oleh LKPP dalam pelaksanaannya.
  - c) Pada BAB X Pasal 72 dijelaskan bahwa katalog elektronik itu berupa katalog elektronik nasional, sektoral, dan lokal. Pemilihan produk dapat dilakukan dengan metode tender atau negosiasi.
  - d) Pada BAB X Pasal 73 dijelaskan bahwa fungsi layanan pengadaan secara elektronik (layanan pengelolaan teknologi informasi) adalah sebagai pengelolaan seluruh sistem informasi dan infrastrukturnya, sebagai pelaksanaan registrasi dan verifikasi pengguna seluruh sistem informasi, dan sebagai pengembangan sistem informasi yang dibutuhkan oleh pemangku kepentingan (*stakeholders*). Penyelenggarannya dibina dan diawasi oleh LKPP.
- a) Organisasi; berdasarkan peraturan yang telah dipaparkan maupun di lapangan terlihat bahwa pelaksanaan *e-procurement* di Indonesia telah dilakukan pada masing-masing instansi pemerintah. Sumber daya manusia dan infrastrukturnya juga sudah disediakan.
  - b) Kesiapan; jika ditinjau pada peraturan kesiapan pelaksanaan *e-procurement* sudah matang, namun jika ditinjau dari lapangan kesiapan *e-procurement* di tengah-tengah masyarakat masih belum ada, karena masih banyak masyarakat yang belum siap untuk menerima informasi yang bersifat digital atau elektronik, alasan mereka adalah tidak mengerti cara mengakses dan menemukan informasinya.
  - c) Persediaan; untuk bagian ini telah dianggarkan setiap tahunnya, jadi baik ditinjau dari peraturan maupun di lapangan sudah baik penerapannya.
  - d) Strategik; *e-procurement* telah dilakukan secara strategis dengan pelaksanaan yang serba online.
  - e) Kebijakan Hukum; turunan dari pelaksanaan *e-procurement* telah dikeluarkan oleh LKPP.

Sehingga dapat disimpulkan, berdasarkan kelima indikator di atas hampir semuanya telah efektif dilaksanakan, namun pada penerapan di lapangan indikator kesiapan perlu ditingkatkan lagi. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayati (2018); Reginasti (2018); Wiwoho (2018); LKPP (2018) bahwa masih terdapat 14 permasalahan dalam penerapan *e-procurement*.

## E. Kesimpulan

Berdasarkan penjabaran di atas maka dapat disimpulkan bahwa efektivitas pelaksanaan *e-procurement* sebelum dan sesudah Perpres 16/2018 secara teori sudah berjalan dengan baik, namun secara

Kemudian untuk mengukur efektivitas *e-procurement* sesudah dilaksanakannya Perpres No.16/2018 dan telah berjalan lebih dari 1 tahun setelah diundangkan, dapat diamati melalui beberapa indikator di bawah ini, meliputi:



praktis masih belum. Pada pelaksanaan *e-procurement* sebelum Perpres 16/2018 sudah efektif terlaksana yang dapat dilihat pada teori (peraturan hukum yang ada) dan praktis melalui dua alasan yang telah dikemukakan.

Kemudian, pelaksanaan *e-procurement* sesudah Perpres 16/2018 sudah efektif terlaksana yang dapat dilihat pada teori (peraturan hukum yang ada), namun secara praktis indikator kesiapan di tengah-tengah masyarakat masih belum siap dalam menerima informasi yang bersifat digital atau elektronik, lalu diperkuat dengan hasil penelitian sebelumnya yang menemukan 14 permasalahan.

## **F. Rekomendasi**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka rekomendasi yang dapat diberikan

adalah peningkatan efektivitas pelaksanaan *e-procurement* setelah Perpres 16/2018 dengan cara pemberian edukasi berupa video agar masyarakat tahu cara menerima dan mengakses informasi *e-procurement* melalui online.

Selanjutnya melaksanakan 14 solusi yang telah penulis rangkum agar dapat dijadikan sebagai pedoman dalam memperbaiki permasalahan yang ada.

Kemudian penerapan prinsip-prinsip dalam proses pengadaan, seperti: efisien, efektif, transparan, terbuka, bersaing, adil, dan akuntabel harus diperkuat lagi kedepannya, baik kepada pemerintah, *stakeholder* maupun masyarakat.

## **Daftar Pustaka**

### **Buku**

- Andrianto, Nico, Good e-government: Transparansi dan Akuntabilitas Publik melalui e-government, Malang: Banyumedia Publishing, 2007
- Jasin, M., Zulaiha, A. R., Rachman, E. J., & Ariati, N, Mencegah Korupsi Melalui e-Procurement, Jakarta: Komisi Pemberantasan Korupsi, 2007
- Sutedi, Adrian, Aspek Hukum Pengadaan Barang & Jasa dan berbagai Permasalahannya, Ed. 2, Jakarta: Sinar Grafika, 2012
- Ulum, Ihyaul, Audit Sektor Publik Suatu Pengantar, Ed. 1, Cet. 2, Jakarta: Bumi Aksara, 2012

### **Jurnal**

- Alfian, 2015, Pemetaan Jenis dan Risiko Kecurangan dalam Audit Pengadaan Barang dan Jasa, Jurnal Pengadaan, ISSN: 2089-2861
- Arfani, Nurlisa, 2015, Efisiensi Pengadaan Barang/Jasa dengan E-Catalogue, Jurnal Pengadaan, ISSN: 2089-2861
- Arsyad, Maharany, 2016, Analisis Pengadaan Barang dan Jasa Secara Elektronik (e-procurement) pada LPSE Kota Kediri, Jurnal Ekonomi (JE), ISSN: 2503-1937
- Endianingsih, Dian, 2015, Peran e-catalogue dalam Proses Pengadaan Elektronik, Jurnal Kalibrasi Sekolah Tinggi Teknologi Garut, ISSN: 2302-7320

Brandon-Jones, A., & Carey, S, 2011, The Impact Of User-Perceived E-Procurement Quality On System And Contract Compliance, *International Journal of Operations & Production Management*, 31(3), 274-296

Herumanta, Bambang dan Kurniawan, Agus, 2013, Studi Penerapan E-Procurement Pada Proses Pengadaan di Pemerintah Kota Yogyakarta, *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Terapan*, ISBN: 978-602-14066-2-5

Hidayati, Nur, 2018, Urgensi Pengaturan Pengadaan Barang dan Jasa Melalui Undang-Undang, *Jurnal Pengadaan*, ISSN: 1411-1234

Nurchana, Arindra Rossita Arum, 2014, Efektivitas e-procurement dalam Pengadaan Barang/Jasa (Studi terhadap e-procurement dalam Pengadaan Barang/Jasa di Kabupaten Bojonegoro, *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 2, No.2, 355-359

Reginasti, Utami, 2018, Tinjauan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Melalui Sistem Pengadaan Barang/Jasa Elektronik, *Jurnal Pengadaan*, ISSN: 1411-1234

Syarifuddin, 2015, Implementasi Kebijakan Pengadaan Barang dan Jasa E-Procurement Pada Dinas Cipta Karya, Perumahan, dan Tata Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, *e-Jurnal Katalogis*, ISSN: 2302-2019

Tanesia, Randy Kristovandy, 2015, Studi Efektivitas Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah Secara Tradisional dan Elektronik, *Jurnal Teknik Sipil*, Vol. 13, No. 2, 136-145

## **Dokumen**

KPK. *Integritas Sektor Publik Indonesia Tahun 2009: Fakta Korupsi dalam Layanan Publik*. E-Book. September 2010. Jakarta: Direktorat Penelitian dan Pengembangan Kedeputan Bidang Pencegahan Komisi Pemberantasan Korupsi.

LKPP. *Implementasi e-Procurement sebagai Inovasi Pelayanan Publik*. E-Book. November 2009. Jakarta: Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah.

------. *Kredibel Majalah Pengadaan Indonesia: Perpres 16/2018 Era Baru Transparansi Pengadaan Barang/Jasa*. Majalah, Edisi 10 Tahun 2018. Jakarta Selatan: Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah.

------. *Profil Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah T.A. 2018*. E-Book. Tahun 2019. Jakarta Selatan: Direktorat Perencanaan, Monitoring dan Evaluasi Pengadaan.

Satries, W. I. Efektivitas Program Pemberdayaan Pemuda pada Organisasi Kepemudaan Al Fatih Ibadurrohman Kota Bekasi. 2011. Tesis yang dipublikasikan. Jakarta: Universitas Indonesia.

Wiwoho, Jamal. *Berbagai Permasalahan Pengadaan Barang dan Jasa di Lingkungan Kemenristekdikti*. 2018. Presentasi Kegiatan Workshop Implementasi dan Evaluasi SAKIP, pada 28 Agustus 2018.

## **Peraturan**

Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 80 Tahun 2003 Tentang *Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah*. 3 Nopember 2003. Jakarta.

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 106 Tahun 2007 Tentang *Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah*. 6 Desember 2007. Jakarta.

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 54 Tahun 2010 Tentang *Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah*. 6 Agustus 2010. Bogor.

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2018 Tentang *Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah*. 22 Maret 2018. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 33. Jakarta.

## **Website**

Candra, Sevenpri. “E-Procurement”. <https://sbm.binus.ac.id/2016/03/17/e-procurement/>, diakses 17 Agustus 2019.

-----, “Perkembangan e-Procurement di Indonesia”. <https://sbm.binus.ac.id/2016/03/17/perkembangan-e-procurement-di-indonesia/>, diakses 17 Agustus 2019.

Faiz, Asrul. “Apa Itu E-Procurement? Apa Saja Komponen dalam E-Procurement”.

[https://www.academia.edu/9560512/Apa\\_itu\\_E\\_procurement\\_Apa\\_saja\\_komponen\\_dalam\\_E-procurement](https://www.academia.edu/9560512/Apa_itu_E_procurement_Apa_saja_komponen_dalam_E-procurement), diakses 17 Agustus 2019.

Kompas.com. “KPK: E-Procurement Belum Menjamin Pengadaan Barang dan Jasa Bebas Korupsi”. 2016/08/24/11260361/kpk.e-procurement.belum.menjamin.pengadaan.barang.dan.jasa.bebas.korupsi?page=all, diakses 17 Agustus 2019.

-----, “Empat Hal Yang Diupayakan KPK Untuk Mencegah Korupsi”. <https://nasional.kompas.com/read/2017/09/17/17480601/empat-hal-yang-diupayakan-kpk-untuk-mencegah-korupsi>, diakses 17 Agustus 2019.

Tulisan Hukum Subbagian Hukum BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur. “Memahami Penerapan Sanksi Daftar Hitam (Blacklist) dalam Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Menurut Peraturan Presiden 16 Tahun 2018 Tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah”. [surabaya.bpk.go.id/wp-content/uploads/2018/10/Tulisan-Hukum...](http://surabaya.bpk.go.id/wp-content/uploads/2018/10/Tulisan-Hukum...), diakses 17 Agustus 2019.

Website Bank Indonesia. “Bank Indonesia Sistem Procurement”. <https://www.bi.go.id/bispro/Public/HomePageNew.aspx>, diakses 17 Agustus 2019.

Wikipedia Bahasa Indonesia. “Sistem e-  
Pengadaan Pemerintah”.  
<https://id.wikipedia.org/wiki/Siste>

m\_e-Pengadaan\_Pemerintah,  
diakses 17 Agustus 2019.

**PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM KEBIJAKAN PENGADAAN  
BARANG DAN JASA PEMERINTAH PASCA PERATURAN  
PRESIDEN NO. 16 TAHUN 2018**

***MANAGEMENT AND DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCES IN  
PROCUREMENT OF GOODS AND POST GOVERNMENT SERVICES  
PRESIDENTIAL REGULATION NO. 16 OF 2018***

**Fani Ratny Pasaribu**

Program Studi Magister Administrasi Publik  
Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang

**ABSTRAK**

Tulisan ini membahas tentang pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam kebijakan pengadaan barang dan jasa pemerintah pasca peraturan presiden nomor 16 tahun 2018. Kurangnya pengelolaan SDM bagi pelaku atau pegawai pengadaan barang dan jasa mengakibatkan tidak stabilnya hasil yang diperoleh lembaga kebijakan pengadaan barang dan jasa (LKPP). Pokok permasalahan dalam tulisan ini adalah masih banyaknya sumber daya manusia di lembaga pengadaan barang dan jasa pemerintah yang membutuhkan pengelolaan SDM dalam bentuk pendidikan, pelatihan, dan pengembangan pegawai. Jika pengelolaan SDM sudah dilakukan dengan baik maka tujuan yang diinginkan pun dapat tercapai dengan baik. Dalam menjalankan tugas dan wewenangnya setiap pegawai harus mematuhi etika pengadaan barang dan jasa yang tertulis dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2018 pasal ke- 7. Apabila pegawai/ pelaku pengadaan barang dan jasa lalai dalam menjalankan tugasnya dapat dijatuhi sanksi berupa pemberian sanksi administratif yang sudah diatur dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2018 pasal ke- 82. Metode yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengambilan data berdasarkan studi kepustakaan dan dari jurnal online. Hasil analisis dari artikel ini yaitu dengan dilaksanakannya pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) bagi penyedia atau pegawai dapat memperkuat kapasitas kelembagaan pengadaan barang dan jasa.

**Kata Kunci:** Pengelolaan, Sumber Daya Manusia (SDM), Perpres No.16 tahun 2018

**ABSTRACT**

*This paper discusses the importance of human resources in government procurement policies and services after presidential regulation number 16 of 2018. Lack of management of human resources that will be received by supervisors or employees in the procurement of goods and services which causes instability in the results obtained by agencies procurement of goods and services (LKPP). The main problem in this paper is that there are still many human resources in government goods and services procurement agencies that need human resource management in the form of education, training and employee development. If the management of human resources has been done well, then the desired goals can be achieved well. In carrying out its duties and authorities every employee must comply with the ethics of the procurement of goods and services written in Presidential Regulation No. 16 of 2018 article 7.*

*If employees in the procurement of goods and services are negligent in carrying out their duties, sanctions can be imposed in the form of administrative sanctions that have been regulated in Presidential Regulation No. 16 of 2018 article 82. The method used is qualitative research with a descriptive approach. Data collection techniques are based on literature studies and from online journals. The results of the analysis of this article are the implementation of management and development of human resources for providers or employees to strengthen the institutional capacity of the procurement of goods and services.*

**Keywords:** *Management, Human Resources, Presidential Regulation No.16 of 2018*

## **A. Pendahuluan**

Pengadaan barang dan jasa di pemerintah merupakan komponen fundamental dari tata kelola pemerintah yang baik. Pengadaan barang dan jasa pemerintah memiliki tujuan antara lain untuk memperoleh barang dan jasa dengan harga yang dapat dipertanggungjawabkan dengan jumlah dan mutu yang sesuai dan tepat pada waktunya (tepat jumlah, tepat mutu dan tepat waktu). Filosofi pengadaan barang dan jasa adalah upaya mendapatkan barang dan jasa yang dibutuhkan oleh pengguna barang dan jasa yang dilakukan atas pemikiran yang logis dan sistematis, mengikuti norma dan etika yang sedang berlaku berdasarkan metode dan proses pengadaan yang baku. Pengadaan barang dan jasa memiliki kontribusi yang besar bagi perekonomian negara. Dari segi kebijakan fiskal, pengadaan barang dan jasa bertujuan untuk menggerakkan perekonomian dengan menumbuhkan lapangan pekerjaan, meningkatkan daya saing, dan meningkatkan pertumbuhan ekonomi.

Pengadaan barang dan jasa pemerintah yang dibiayai dengan Anggaran Pendapatan Belanja Negara/ Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBN/APBD) harus dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip pengadaan seperti efisien, efektif, transparan, terbuka, kompetitif, adil/ tidak diskriminasi, akuntabel, bertanggung jawab, kehati-hatian, kemandirian, integritas, *good corporate governance*, berpihak kepada

produksi dalam negeri, dan berwawasan lingkungan sebagai bagian utama dari peraturan tentang pengadaan barang dan jasa (Siahaya 2013:11-12). Penyelenggaraan barang dan jasa yang tidak sehat dapat berdampak pada kerugian yang akan ditanggung masyarakat, termasuk rendahnya kualitas pelayanan yang diterima dari pemerintah (Sutedi 2008: 46).

Pengadaan barang dan jasa pada dasarnya melibatkan dua pihak diantaranya pihak pengguna barang dan jasa dan pihak penyedia barang dan jasa. Antara kedua pihak ini tentu ingin mendapatkan keuntungan yang setinggi-tingginya. Dua kepentingan ini akan sulit dipertemukan jika tidak ada sikap saling pengertian dan kemauan untuk mencapai kesepakatan. Untuk melaksanakan pengadaan publik yang berorientasi lingkungan, setiap instansi maupun organisasi memerlukan dukungan dari sumber daya yang nyata dan tidak berwujud. (Anak Agung Sagung: 2018).

Berdasarkan peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2018 pasal ke-8 disebutkan bahwa pelaku pengadaan barang dan jasa atau yang biasa disebut juga sumber daya manusia (SDM) terdiri dari pengguna anggaran (PA), kuasa pengguna anggaran (KPA), pejabat pembuat komitmen (PKK), pejabat pengadaan, kelompok kerja pemilihan (POKJA), agen pengadaan, pejabat/ panitia pemeriksa hasil pekerjaan (PjPHP), penyelenggara swakelola, dan penyedia. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu dari bagian proses perencanaan

strategis dan menjadi bagian pengembangan kebijaksanaan dari sebuah organisasi. Hanya sebagian kecilnya saja hal-hal yang bisa dilakukan organisasi tanpa melibatkan SDM dalam membuat perencanaan, kebijaksanaan, dan pembentukan strategi organisasi. Berkembangnya kebutuhan masyarakat menuntut pemerintah untuk dapat menciptakan program-program inovasi yang mampu menjawab tuntutan masyarakat secara efektif. Oleh karena itu, tuntutan untuk melaksanakan reformasi administrasi semakin tinggi.

Sumber daya manusia merupakan asset utama dalam organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Kualitas dan kuantitas sumber daya manusia di dalam suatu organisasi hendaknya harus disesuaikan dengan kebutuhan organisasi yang bersangkutan supaya efektif dan efisien

dalam menunjang tercapainya tujuan. Pengadaan tenaga kerja merupakan langkah pertama yang mencerminkan berhasil tidaknya suatu perusahaan mencapai tujuannya. Sumber daya manusia (SDM) ini juga merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yakni bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing yang tinggi dalam persaingan global yang selama ini kita abaikan. Peranan sumber daya manusia dalam organisasi sangatlah penting karna sumber daya manusia ini sebagai pengelola sistem, agar sistem ini tetap berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti pelatihan, pengembangan, dan motivasi (Mu'ah:2017). Apabila aspek-aspek ini sudah terpenuhi, maka akan tercipta SDM yang berkualitas.

Sejatinya ada empat peran yang harus dimiliki oleh SDM dalam menghadapi suatu tuntutan atau tantangan global, seperti melakukan analisis jabatan, merencanakan kebutuhan pegawai dan merekrut calon pegawai, menyeleksi calon pegawai, dan

memperhatikan gaji dan upah pegawai (Mu'ah:2017). Dalam hal pengadaan barang dan jasa pemerintah, setiap pegawai atau SDM yang akan bekerja akan dibekali dengan pelatihan dan pengembangan pegawai sesuai dengan jabatan yang dimiliki. Eksistensi SDM sebagai pegawai pengadaan barang dan jasa pemerintah tidak dipungkiri terus berubah mengikuti kondisi lingkungan. Untuk itu dituntut kemampuan beradaptasi yang tinggi agar setiap pegawai tidak tergilas oleh perubahan itu sendiri. Oleh karena itu, SDM dalam organisasi harus senantiasa berorientasi terhadap visi, misi dan tujuan organisasi (Mu'ah:2017).

Dewasa ini, permasalahan-permasalahan SDM terus meningkat khususnya berkenaan dengan *supply* tenaga kerja terampil, yang memiliki kemampuan adaptasi memadai, dan mampu menghadapi kerancuan-kerancuan yang ada (ambiguitas) khususnya dalam hal pengadaan barang dan jasa. Beberapa isu utama berkaitan dengan SDM menyebabkan organisasi/ perusahaan perlu melakukan *repositioning* fungsi SDM antara lain adalah mengelola SDM untuk menciptakan kemampuan (kompetensi) SDM, mengelola diversitas tenaga kerja untuk meraih keunggulan bersaing, dan mengelola SDM untuk menghadapi globalisasi (Schuller:1990). Untuk mengelola sumber daya manusia, khususnya yang dapat diarahkan untuk memberikan kontribusi positif bagi lembaga atau perusahaan, maka perlu dilakukan standarisasi yang jelas. Standarisasi pengelolaan sumber daya manusia inilah yang nampaknya menjadi permasalahan yang dihadapi oleh setiap lembaga, organisasi atau perusahaan saat ini. Disamping itu masalah etika dalam mengelola sumber daya manusia ini perlu dikedepankan agar tidak menimbulkan efek negatif bagi masyarakat (Taufiqurokhman: 2009).

Dikutip dari salah satu media massa elektronik, masih ditemukan permasalahan dalam pelaksanaan barang dan jasa salah

satunya adalah kapasitas manajemen dan kelembagaan yakni kurangnya kapasitas dan integritas sumber daya manusia untuk mengelola pengadaan barang dan jasa (<http://m.inilah.com/news/detail/1777007/oknum-ulp-ppu-diduga-atu-pemenang-lelang>). Pokok permasalahan dalam tulisan ini adalah masih banyaknya sumber daya manusia di lembaga pengadaan barang dan jasa pemerintah yang membutuhkan pengelolaan dan pengembangan pegawai. Akibat yang timbul bagi lembaga/perusahaan apabila pegawai tidak memiliki keahlian khusus terhadap jabatan yang dipegangnya adalah tujuan dari lembaga/organisasi tersebut khususnya lembaga pengadaan barang dan jasa tidak akan tercapai, bahkan bisa saja lembaga itu berangsur-angsur mengalami kebangkrutan. Akibat yang akan terjadi bagi pegawai itu sendiri adalah dikenakan sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku di lembaga pengadaan barang dan jasa bahkan bisa saja dipecat.

Permasalahan-permasalahan yang ada ini hendaknya dikupas secara tuntas agar tidak terjadi kesenjangan antara pegawai/SDM pengadaan barang dan jasa dengan pemerintah. Untuk mengatasi permasalahan yang ada, dan kemungkinan akan timbul lagi permasalahan yang baru tentunya dibutuhkan pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) atau pegawai pengadaan barang dan jasa. Agar nantinya tercapai tujuan yang telah ditetapkan. Apabila setelah dilakukan pengelolaan dan pengembangan pegawai, tetapi masih terjadi penyimpangan tentu harus diperlakukan sanksi yang tepat sesuai dengan aturan yang berlaku. Berdasarkan uraian tersebut, tulisan ini dimaksudkan untuk mengetahui pengelolaan sumber daya manusia dalam kebijakan pengadaan barang dan jasa pemerintah yang baik pasca peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 agar tercapai visi, misi dan tujuan organisasi.

## **B. Rumusan Masalah**

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam artikel ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengelolaan sumber daya manusia dalam kebijakan pengadaan barang dan jasa pemerintah pasca peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018?
2. Apa kendala atau permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam kebijakan pengadaan barang dan jasa pemerintah pasca peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018?
3. Bagaimana upaya yang dilakukan untuk mengatasi permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam kebijakan pengadaan barang dan jasa pemerintah pasca peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018?

## **C. Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam artikel ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain, secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah (Moleong:2009). Teknik pengambilan data berdasarkan studi kepustakaan dan dari jurnal online. Dari pengumpulan data tersebut kemudian dianalisis sebagai pembahasan dan ditarik kesimpulan sebagai jawaban dari permasalahan yang ada.

## **D. Analisis dan Pembahasan**

### **1. Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Kebijakan Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah Pasca Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018**

#### **A. Pengelolaan Sumber Daya Manusia**

Dalam pelaksanaannya pengelolaan sumber daya manusia memerlukan



perencanaan yang matang, hal ini didasarkan pada beberapa karakter yang harus dimiliki sebagai modal oleh para karyawan, diantaranya (Mulyana : 2010):

- a. Memiliki keterampilan analisis. Kemampuan menyelesaikan masalah dan memiliki kemampuan *numeric* untuk menganalisis fakta dan data bagi perencanaan, pengelolaan dan pengawasan.
- b. Memiliki kreatifitas. Mampu untuk menghasilkan ide- ide dan solusi yang imajinatif, cepat mengenali kebutuhan konsumen dan mampu bertindak dan mengantisipasi perubahan.
- c. Mampu mengambil keputusan yang cepat dan tepat.
- d. Fleksibel. Mampu berlaku fleksibel terhadap kejadian sehari- hari agar mampu mengakomodasi perubahan tren, gaya serta sikap pelanggan.
- e. Inisiatif. Kemampuan melakukan sesuatu yang dirasa perlu tanpa disuruh.
- f. *Leadership*. Hormat kepada keputusan, mampu mendelegasikan dan memberikan panduan kepada orang lain.
- g. Mampu mengorganisasikan pekerjaan dan menentukan prioritas.
- h. Berani mengambil resiko dengan pertimbangan, analisis yang akurat dan bertanggung jawab.
- i. Toleransi terhadap stress. Mampu bekerja dibawah tekanan karena dunia bisnis ini sangat cepat berubah dan penuh tantangan.

Dalam tahapan pengelolaan sumber daya manusia memerlukan seleksi, dan memerlukan tahapan yang harus dilakukan, seperti (Sumual : 2017) :

- a. *Rekrutmen*. Merupakan gerbang awal yang menentukan.
- b. Orientasi. Setiap organisasi memiliki budaya, suasana, prinsip kerja dan nilai-nilai yang berbeda. Pada tahap ini diperkenalkan mengenai perusahaan, posisi perusahaan, personel perusahaan, hal yang boleh dan tidak boleh dilakukan, pekerjaan dan alur pekerjaan secara rinci.

- c. Pelatihan. Pelatihan sangat diperlukan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan sehingga dapat terjadi peningkatan kinerja.

Ada 2 (dua) macam pelatihan:

1. Pelatihan keterampilan teknis. Keterampilan yang diberikan untuk tampil melakukan suatu pekerjaan.
  2. Pelatihan antar pribadi. Adalah pelatihan keterampilan berhubungan dengan sesama karyawan, atasan, bawahan, mitra perusahaan atau pelanggan.
- d. Pemberdayaan. Mendelegasikan pekerjaan kepada bawahan dengan pengawasan.
  - e. *Continuous Improvement*. Setiap hari harus menjadi lebih baik dari hari kemarin.

Pada dasarnya pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam pengadaan barang dan jasa tidak pernah lepas dari pengembangan dan pelatihan SDM. Antara keduanya memiliki hubungan yang saling ketergantungan satu sama lain. Pelatihan dan pengembangan merupakan investasi yang penting dalam sumber daya manusia. Pelatihan melibatkan segenap sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka segera akan dapat menggunakannya dalam pekerjaan. Pelatihan diperlukan karena adanya kesenjangan antara keterampilan pekerja sekarang dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk menempati posisi baru atau untuk mengantisipasi tuntutan kebutuhan (Tinneke Evie Meggy Sumual: 2017).

Pengembangan SDM bertujuan untuk memastikan dan memelihara tenaga kerja yang tersedia tetap memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan sehingga selaras dengan perencanaan strategis perusahaan serta tujuan perusahaan dapat tercapai sebagaimana yang direncanakan. Bagi pegawai yang baru, program pengembangan ini biasanya diakomodasi melalui program orientasi perusahaan dimana dalam program ini pegawai

diperkenalkan pada lingkungan kerja perusahaan baik secara internal maupun eksternal perusahaan. Bagi pegawai yang lama, upaya untuk tetap memelihara produktivitas, efektifitas dan efisiensi perlu terus dilakukan untuk memastikan pegawai tetap terpelihara kualifikasinya sesuai dengan perencanaan strategis perusahaan. Beberapa manfaat dengan adanya pelatihan dan pengembangan yaitu (Masram & Mu'ah: 2017):

- a. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktifitas
- b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
- c. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
- d. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
- e. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
- f. Membantu karyawan dalam peningkatan mutu dan pengembangan pribadi mereka.

Pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi merupakan sebuah program dalam rangka peningkatan kualitas diri karyawan. Pengembangan diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawabnya yang berbeda di dalam organisasi. Perbedaan antara pelatihan dan pengembangan sebagaimana pada tabel berikut ini:

**Tabel.1 Perbedaan Pelatihan dan Pengembangan**

	Pelatihan	Pengembangan
Fokus	Mempelajari tingkah laku dan tindakan yang spesifik, menampilkan teknik-teknik dan proses.	Memahami konsep dan konteks informasi, membentuk penilaian, mengembangkan kapasitas di dalam perusahaan.
Jangka Waktu	Periode lebih pendek	Periode lebih panjang.

Pengukuran Efektivitas	Penilaian kinerja, analisis biaya atau keuntungan, tes kelulusan dan sertifikasi.	Orang-orang yang memenuhi kualifikasi selalu tersedia setiap dibutuhkan, promosi dari dalam dimungkinkan, keuntungan kompetitif berdasarkan sumber daya manusia.
------------------------	---	--

Sumber: Tinneke Evie Meggy Sumual: 2017

## B.Tugas dan Wewenang Pelaku Pengadaan Barang dan Jasa

Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2018 pasal ke 9-17 tugas dan wewenang pelaku pengadaan barang dan jasa pemerintah adalah sebagai berikut:

### 1. Pengguna Anggaran (PA)

- a. melakukan tindakan yang mengakibatkan pengeluaran anggaran belanja
- b. mengadakan perjanjian dengan pihak lain dalam batas anggaran belanja yang telah ditetapkan
- c. menetapkan perencanaan pengadaan
- d. menetapkan dan mengumumkan RUP
- e. melaksanakan Konsolidasi pengadaan barang dan jasa
- f. menetapkan penunjukan langsung untuk tender/ seleksi ulang gagal
- g. menetapkan PPK
- h. menetapkan pejabat pengadaan
- i. menetapkan PjPHP/PPHP
- j. menetapkan penyelenggara swakelola
- k. menetapkan tim teknis
- l. menetapkan tim juri/ tim ahli untuk pelaksanaan melalui sayembara/ kots.
- m. menyatakan tender gagal/ seleksi gagal
- n. menetapkan pemenang pemilihan/ penyedia.

### 2. Kuasa Pengguna Anggaran

- a. melaksanakan pendelegasian sesuai dengan pelimpahan dari PA

- b. berwenang menjawab sanggah banding peserta tender pekerjaan konstruksi
- c. KPA dapat menugaskan PPK untuk melaksanakan kewenangan yang terkait dengan:
  - melakukan tindakan yang mengakibatkan pengeluaran anggaran belanja
  - mengadakan perjanjian dengan pihak lain dalam batas anggaran belanja yang telah ditetapkan.
- d. KPA dapat dibantu oleh pengelola pengadaan barang dan jasa.
- e. dalam hal tidak ada personel yang dapat ditunjuk sebagai PPK, KPA dapat merangkap sebagai PPK.

### 3. Pejabat Pembuat Komitmen

- a. PPK dalam pengadaan barang dan jasa memiliki tugas:
  - menyusun perencanaan pengadaan
  - menetapkan spesifikasi teknis/ Kerangka Acuan Kerja (KAK)
  - menetapkan rancangan kontrak
  - menetapkan HPS
  - menetapkan besaran uang muka yang akan dibayarkan kepada penyedia
  - mengusulkan perubahan jadwal kegiatan
  - menetapkan tim pendukung
  - menetapkan tim atau tenaga ahli
  - melaksanakan *e-purchasing* untuk nilai paling sedikit diatas Rp.200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah)
  - menetapkan surat penunjukan penyedia barang dan jasa
  - mengendalikan kontrak
  - melaporkan pelaksanaan dan penyelesaian kegiatan kepada PA/KPA
  - menyerahkan hasil pekerjaan pelaksanaan kegiatan kepada PA/KPA dengan berita acara penyerahan
  - menyimpan dan menjaga keutuhan seluruh dokumen pelaksanaan kegiatan
  - menilai kinerja penyedia.

- b. PPK melaksanakan tugas pelimpahan kewenangan dari PA/KPA, meliputi:
  - melakukan tindakan yang mengakibatkan pengeluaran anggaran belanja
  - mengadakan dan menetapkan perjanjian dengan pihak lain dalam batas anggaran belanja yang telah ditetapkan

### 4. Pejabat Pengadaan

- a. melaksanakan persiapan dan pelaksanaan pengadaan langsung
- b. melaksanakan persiapan dan pelaksanaan penunjukan langsung untuk pengadaan barang/ pekerjaan konstruksi/ jasa lainnya yang bernilai paling banyak Rp. 200.000.000,00
- c. melaksanakan persiapan dan pelaksanaan penunjukan langsung untuk pengadaan jasa konsultasi yang bernilai paling banyak Rp.100.000.000,00 (seratus juta rupiah)
- d. melaksanakan *e-purchasing* yang bernilai paling banyak RP.200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah)

### 5. Kelompok Kerja Pemilihan

- a. Pokja pemilihan dalam pengadaan barang dan jasa memiliki tugas:
  - melaksanakan persiapan dan pelaksanaan pemilihan penyedia
  - melaksanakan persiapan dan pelaksanaan pemilihan penyedia untuk katalog elektronik
  - menetapkan pemenang pemilihan/penyedia
- b. Pokja pemilihan beranggotakan 3 (tiga) orang
- c. Dalam hal berdasarkan pertimbangan kompleksitas dalam pemilihan penyedia, anggota Pokja pemilihan dapat ditambah sepanjang berjumlah gasal
- d. Pokja pemilihan dapat dibantu oleh tim atau tenaga ahli.

## 6. Agen Pengadaan

- a. agen pengadaan dapat melaksanakan pengadaan barang dan jasa
- b. pelaksanaan tugas agen pengadaan mutatis mutandis dengan tugas Pokja pemilihan dan/ atau PPK
- c. pelaksanaan tugas Pokja pemilihan atau PPK dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
- d. ketentuan lebih lanjut mengenai Agen Pengadaan diatur dengan Peraturan Kepala Lembaga.

## 7. Pejabat/ Panitia Pemeriksa Hasil Pekerjaan

- a. PjPHP memiliki tugas memeriksa administrasi hasil pekerjaan pengadaan barang/ pekerjaan konstruksi/ jasa lainnya yang bernilai sangat banyak Rp.200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) dan jasa konsultasi yang bernilai cukup banyak Rp.100.000.000,00 (seratus juta rupiah).
- b. PPH memiliki tugas memeriksa administrasi hasil pekerjaan pengadaan barang/ pekerjaan konstruksi/ jasa lainnya yang bernilai paling sedikit diatas Rp.200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) dan jasa konsultasi yang bernilai paling sedikit diatas Rp.100.000.000,00 (seratus juta rupiah).

## 8. Penyelenggara Swakelola

- a. Penyelenggara swakelola terdiri atas tim persiapan, tim pelaksana, dan tim pengawas
- b. tim persiapan memiliki tugas menyusun sasaran, rencana kegiatan, jadwal pelaksanaan, dan rencana biaya.
- c. tim pelaksana memiliki tugas melaksanakan, mencatat, mengevaluasi, dan melaporkan secara berkala kemajuan pelaksanaan kegiatan dan penyerapan anggaran.

- d. tim pengawas memiliki tugas mengawasi persiapan dan pelaksanaan fisik maupun administrasi swakelola.

## 9. Penyedia

- a. penyedia wajib memenuhi kualifikasi sesuai dengan barang dan jasa yang diadakan dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan
- b. penyedia bertanggung jawab atas:
  - pelaksanaan kontrak
  - kualitas barang dan jasa
  - ketetapan perhitungan jumlah atau volume
  - ketepatan waktu penyerahan
  - ketepatan tempat penyerahan

## C. Kebijakan Pengadaan Barang dan Jasa dalam Perpres No. 16 Tahun 2018

Kebijakan umum pengadaan barang dan jasa bertujuan untuk mensinergikan ketentuan pengadaan barang/ jasa dengan kebijakan- kebijakan di sektor lainnya. Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2018 pasal ke- 5 kebijakan pengadaan barang dan jasa pemerintah adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kualitas perencanaan pengadaan barang dan jasa
- b. Melaksanakan pengadaan barang dan jasa yang lebih transparan, terbuka, dan kompetitif
- c. Memperkuat kapasitas kelembagaan dan sumber daya manusia pengadaan barang dan jasa
- d. Mengembangkan *e-marketplace* pengadaan barang dan jasa
- e. Menggunakan teknologi informasi dan komunikasi, serta transaksi elektronik
- f. Mendorong penggunaan barang dan jasa dalam negeri dan Standar Nasional Indonesia (SNI)
- g. Memberikan kesempatan kepada usaha mikro, usaha kecil, dan usaha menengah

- h. Mendorong pelaksanaan penelitian dan industri kreatif
- i. Melaksanakan pengadaan berkelanjutan.

## **2. Kendala atau Permasalahan dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Kebijakan Pengadaan Barang Dan Jasa Pemerintah Pasca Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018**

Pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia dalam kebijakan pengadaan barang dan jasa pemerintah tentunya harus dilaksanakan dengan baik. Agar tidak terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dilakukan oleh pelaku atau SDM dalam pengadaan barang dan jasa pemerintah. Sesuai dengan peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah, setiap pelaku pengadaan barang dan jasa harus melakukan tugas dan kewenangannya dengan sebaik-baiknya.

Karena apabila setiap pelaku atau SDM pengadaan barang dan jasa tidak melakukan tugasnya dengan baik, maka tujuan dari pengadaan barang dan jasa pemerintah ini tidak akan tercapai dengan baik dan bisa saja pelaku yang melakukan penyelewengan akan menerima sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tujuan dari pengadaan barang dan jasa itu sendiri adalah sebagai berikut:

- a. menghasilkan barang dan jasa yang tepat dari setiap uang yang dibelanjakan, diukur dari aspek kualitas, jumlah, waktu, biaya, lokasi, penyedia.
- b. meningkatkan penggunaan produk dalam negeri
- c. meningkatkan peran serta usaha mikro, usaha kecil, dan usaha menengah
- d. meningkatkan peran pelaku usaha nasional
- e. mendukung pelaksanaan penelitian dan pemanfaatan barang dan jasa hasil penelitian
- f. meningkatkan keikutsertaan industri kreatif

- g. mendorong pemerataan ekonomi
- h. mendorong pengadaan berkelanjutan.

Kendala atau permasalahan yang sering terjadi dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam pengadaan barang dan jasa tentunya akan membawa dampak buruk bagi organisasi tersebut. Beberapa kendala yang terjadi adalah sebagai berikut:

- 1) Menurut Jeffery Mello yang dikutip dalam buku (Manajemen Sumber Daya Manusia:2017) pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia semakin meningkat menjadi masalah strategis utama karena berbagai alasan, diantaranya:
  - a. Perubahan yang cepat dalam teknologi berlanjut menyebabkan meningkatnya tingkat kehausan keterampilan. Agar tetap kompetitif, organisasi perlu melanjutkan pelatihan bagi sumber daya manusianya dalam menggunakan teknologi terbaik dan mutakhir yang tersedia. Mengelola lingkungan yang bergerak cepat atau *turbulent* seperti menciptakan kebutuhan pembelajaran berkelanjutan bagi manajer.
  - b. Desain ulang pekerjaan. Dalam pekerjaan yang mempunyai tanggung jawab lebih luas memerlukan sumber daya manusia memperkirakan lebih banyak tanggung jawab, melakukan inisiatif, dan pengembangan lebih lanjut keterampilan interpersonal untuk menjamin kinerja dan keberhasilan mereka. Sumber daya manusia perlu mendapatkan keterampilan lebih luas dan diberikan bantuan dengan peluang pengembangan melalui kerja sama kelompok dan kolaborasi.
  - c. Sumber daya manusia bergerak dari satu pemberi kerja ke pemberi kerja lainnya dengan frekuensi lebih besar daripada periode sebelumnya. Dengan loyalitas lebih rendah pada pemberi kerja tertentu dan lebih pada karir sumber daya manusia sendiri, lebih banyak waktu harus dikeluarkan dalam mengintegrasikan sumber daya

manusia baru ke dalam tempat pekerjaan.

- 2) Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nuranijatiningtyas:2011) merumuskan bahwa kualitas panitia pengadaan atau SDM dapat dilihat melalui beberapa dimensi, diantaranya:

a. Integritas.

Integritas merupakan hal pertama dan mendasar yang perlu ditekankan dalam setiap pelaku atau SDM suatu sistem, termasuk sistem pengadaan barang dan jasa pemerintah. Tanpa adanya integritas maka tujuan dari organisasi tidak akan terselenggara dengan baik.

b. Kompetensi.

Tuntutan kompetensi yang harus dimiliki oleh panitia pengadaan adalah pemahaman mengenai sistem dan prosedur pengadaan serta pemahaman yang cukup memadai mengenai barang dan jasa yang akan diadakan.

c. Obyektifitas dan Independensi

Proses pengadaan barang dan jasa pemerintah merupakan proses yang penuh dengan berbagai muatan kepentingan masing-masing subyek pengadaan barang dan jasa. Untuk itu seluruh proses pengadaan barang dan jasa haruslah berjalan obyektif dan independen. Untuk mewujudkan hal ini, panitia pengadaan sebagai personil yang menyelenggarakan proses ini harus mengedepankan prinsip obyektifitas dan ketidakberpihakan kepada kepentingan salah satu atau sekelompok peserta proses pengadaan barang dan jasa. (Sartono:2015).

Ketiga dimensi tersebut masih belum dijalankan dengan baik oleh panitia pengadaan barang dan jasa, karena masih ada panitia atau pegawai pengadaan barang dan jasa yang belum memahami secara menyeluruh mengenai sistem dan prosedur pengadaan barang dan jasa

- 3) Sumber daya manusia dalam penelitian (Muhammad Mujtaba Habibi :2018) disebut juga dengan sistem informasi manajemen. Menurut

Cushing yang dikutip oleh (Muhammad Mujtaba Habibi:2018) sistem informasi manajemen (SIM) merupakan kumpulan dari manusia dan sumber daya modal didalam suatu organisasi yang bertanggung jawab mengumpulkan dan mengolah data untuk memberikan informasi yang berguna untuk semua tingkatan manajemen didalam kegiatan perencanaan dan pengendalian. Selain itu akibat dari kurangnya sumber daya manusia juga berdampak pada perbedaan pemahaman aturan- aturan dan pasal- pasal terkait dengan *e-procurement*. Minimnya pegawai dinas baik pusat maupun daerah yang memiliki kualifikasi pendidikan yang cocok dengan tugas bidang pekerjaannya, telah ikut memberi kontribusi terhadap rendahnya kinerja pelaksanaan desentralisasi dalam otonomi daerah.

Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dalam kebijakan pengadaan barang dan jasa memang penting, karena *pertama*, pengembangan sumber daya manusia dapat menjadi sebuah pengalaman pembelajaran yang terorganisasi yang disediakan oleh pemberi kerja dalam waktu tertentu sehingga nantinya berdampak untuk memperbaiki kinerja dan untuk pertumbuhan pegawai. *Kedua*, pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan kapasitas belajar individu, kelompok dan organisasi melalui pengembangan dan aplikasi intervensi berbasis pembelajaran, sehingga nantinya dapat mengoptimalkan pertumbuhan dan efektivitas manusia/ pegawai. *Ketiga*, dengan adanya pengembangan sumber daya manusia yang mencakup aktivitas dan proses dapat memberi dampak positif terhadap pembelajaran individu maupun organisasi. (Sri Gantini:2017).

### **3. Upaya yang dilakukan untuk Mengatasi Permasalahan dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Kebijakan Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah Pasca Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018**

Dalam hal pengelolaan sumber daya manusia (SDM), setiap pelaku/ penyedia/ pegawai pengadaan barang dan jasa berhak untuk mendapatkan pengelolaan SDM. Agar setiap pegawai mampu menyelesaikan tugas dan wewenangnya dengan baik. Berhubungan dengan hal tersebut upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi permasalahan dalam pengelolaan SDM dalam kebijakan pengadaan barang dan jasa adalah sebagai berikut:

1) Menurut (Lena Ellitan: 2002) upaya yang dilakukan untuk mengatasi permasalahan dalam pengelolaan SDM atau pegawai pengadaan barang dan jasa dapat dibagi menjadi beberapa kriteria, diantaranya:

#### **a. Mengelola SDM untuk Menciptakan kompetensi.**

Isu yang berkaitan dengan pengelolaan SDM dalam menciptakan kompetensi memiliki dua macam target yaitu bakat manajerial dan perubahan teknologi. Kemampuan manajerial itu perlu ditingkatkan demi untuk meningkatkan kompetensi SDM, sedangkan revolusi teknologi perlu dilakukan sebagai salah satu sarana meraih keunggulan. Perkembangan pengetahuan dan teknologi dapat mengubah peranan tenaga kerja dari tenaga kasar menjadi fungsi yang bersifat teknis, manajerial dan profesional. Oleh karena itu perlu dilakukan rancang ulang sistem seleksi, sistem kompensasi, uraian tugas, dan sistem pelatihan.

#### **b. Mengelola Diversitas Sumber Daya Manusia untuk Meraih Keunggulan Bersaing**

Mengelola diversitas pada angkatan kerja berarti menarik, mempertahankan,

memotivasi individu-individu dengan latar belakang yang beragam dan bervariasi berkaitan dengan ras, jenis kelamin, asal-usul, bahasa status perkawinan, dan pendidikan (Cox dan Blake). Perbedaan-perbedaan diantara individu sering menciptakan konflik dalam organisasi. Jika konflik itu tidak ditangani secara cepat maka akan menghasilkan kinerja yang buruk. Isu-isu diversitas ini dapat mempengaruhi perilaku pada SDM di seluruh organisasi, departemen-departemen yang ada, kelompok-kelompok kerja, hubungan-hubungan atau interaksi dua arah dalam organisasi. Fenomena diversitas perlu diperhatikan dalam proses perencanaan SDM (Foster). Para praktisi SDM, ahli pengembangan organisasional, konsultan, dan spesialis SDM diharapkan membantu mengelola pelatihan dan melakukan dinamika pelatihan SDM serta memecahkan masalah-masalah yang berkaitan dengan SDM.

#### **c. Mengelola SDM untuk Menghadapi Globalisasi**

Organisasi harus memiliki kreativitas yang tinggi, terus menerus melakukan inovasi, meningkatkan fleksibilitas, memberikan respon dan beradaptasi secara cepat terhadap perkembangan-perkembangan di seluruh dunia. Organisasi harus mengembangkan perspektif global. Serta mampu menciptakan produk baru yang memenuhi kebutuhan dan kepuasan pelanggan dengan menjaga keunggulan.

2) Pendapat lain dikatakan oleh (Mu'ah:2017) yang menyebutkan bahwa dalam upaya pengelolaan SDM tersebut diharapkan memperoleh dan menghasilkan pegawai yang produktif, berprestasi kerja tinggi dan berhasil dalam pekerjaannya. Pemimpin yang secara teratur melakukan proses pengembangan SDM akan memperoleh manfaat, berikut:

1. Yang Bersifat Strategis, yakni:
  - a. Memiliki kemampuan mendefinisikan kesempatan maupun ancaman bagi SDM dalam mencapai tujuan.
  - b. Dapat memicu pemikiran baru dalam memandang isu-isu SDM dengan orientasi mendidik partisipan serta menyajikan perluasan yang perspektif.
  - c. Dapat menguji komitmen manajemen terhadap tindakan yang dilakukan sehingga dapat menciptakan sebuah proses bagi alokasi sumber daya program-program spesifik dan aktivitas.
2. Yang Bersifat Operasional, yakni:
  - a. Dapat meningkatkan pendayagunaan SDM guna memberi kontribusi terbaik.
  - b. Menyelaraskan aktivitas SDM dengan sasaran organisasi agar setiap pegawai dapat mengoptimalkan potensi yang ada dan keterampilannya guna meningkatkan kinerja organisasi.
  - c. Penghematan tenaga, biaya, waktu yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan efisiensi guna kesejahteraan pegawai.
- 3) Dalam penelitian (Rahmat Hidayat: 2015) salah satu upaya untuk mengatasi kendala penerapan *e-Procurement* di Kab.Penajam Paser Utara adalah pengembangan SDM. Agar transparansi berhasil diwujudkan melalui *e-procurement* maka SDM yang menyelenggarakan sistem *e-procurement* ini harus dibangun agar memiliki kapasitas, kapabilitas, dan komitmen yang kuat serta memiliki integritas dalam mengimplementasikan sistem *e-procurement* seperti yang diamanatkan dalam peraturan.
- 4) Pendapat lain dikemukakan oleh Al Hakim dalam (Muhammad Muhtaba Habibi:2018) yang mengatakan kesadaran akan perlunya sumber

daya manusia yang berkualitas, perlu ditindaklanjuti dengan berbagai strategi yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu strategi yang dapat dilakukan adalah setiap organisasi harus dapat memperbaharui perencanaan dalam organisasinya, pengelolaan manajemen kinerja, dan pendayagunaan manusia/ pegawai. Artinya, mengupayakan agar sumber daya manusia tersebut mampu dan mau bekerjasama secara optimal demi tercapainya tujuan organisasi.

Pada hakikatnya, dalam pelaksanaan segala tindakan dan pekerjaan memerlukan etika. Sama halnya dalam kebijakan pengadaan barang dan jasa memerlukan etika yang baik dan benar agar segala proses yang ada didalamnya dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan tanpa terjadi penyelewengan yang bisa saja berakibat fatal bagi organisasi khususnya pada pegawai. Tugas dan wewenang yang akan dijalankan oleh setiap pegawai/ pelaku kebijakan pengadaan barang dan jasa telah diatur dalam Perpres No.16 Tahun 2018 pasal ke-7 tentang etika pengadaan barang dan jasa, sebagai berikut:

- a. Hendaknya setiap pegawai melaksanakan tugas secara tertib, disertai rasa tanggung jawab untuk mencapai sasaran, kelancaran, dan ketepatan tujuan pengadaan barang dan jasa.
- b. Memiliki sifat bekerja secara profesional, mandiri, dan menjaga kerahasiaan informasi yang menurut sifatnya harus dirahasiakan untuk mencegah penyimpangan barang/jasa.
- c. sesama pegawai tidak saling mempengaruhi baik langsung maupun tidak langsung yang berakibat persaingan usaha tidak sehat.
- d. Setiap pegawai dapat menerima dan bertanggung jawab atas segala keputusan yang ditetapkan sesuai dengan kesepakatan tertulis pihak yang terkait.



- e. Menghindari dan mencegah terjadinya pertentangan kepentingan antara pihak yang terkait, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang berakibat persaingan usaha tidak sehat dalam pengadaan barang dan jasa.
- f. Sebaiknya antar individu pegawai menghindari dan mencegah pemborosan dan kebocoran uang negara.
- g. Menghindari dan mencegah penyalahgunaan wewenang dan kolusi yang bisa saja berakibat fatal.
- h. Setiap pegawai tidak menerima, tidak menawarkan, atau tidak menjanjikan untuk memberi atau menerima imbalan, komisi, rabat, dan apa saja dari atau kepada siapapun yang diketahui atau patut diduga berkaitan dengan pengadaan barang dan jasa.

Apabila para pihak penyedia atau pegawai tidak menjalankan tugas dan wewenangnya sesuai dengan etika yang ada dan yang berlaku, para pihak penyedia dalam kegiatan pengadaan barang dan jasa pemerintah dapat dijatuhi sanksi yang tertulis dalam Perpres No.16 Tahun 2018 pasal ke- 82 berupa:

- a. Sanksi administratif dikenakan kepada PA/ KPA/ PPK/ Pejabat Pengadaan/ Pokja Pemilihan/ PjPHP/ PPHP yang lalai melakukan suatu perbuatan yang menjadi kewajibannya yang bisa saja akan berakibat fatal untuk lembaga pengadaan barang/jasa.
- b. Pemberian sanksi administratif biasanya dilaksanakan oleh PPK/ pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang nantinya wajib dipatuhi oleh pegawai pengadaan barang/jasa melanggarnya.
- c. Sanksi hukuman seperti disiplin ringan, sedang, atau berat dikenakan dan diberikan kepada pegawai PA/ KPA/ PPK/ Pejabat Pengadaan/ Pokja Pemilihan/ PjPHP/PPHP yang terbukti melanggar pakta integritas berdasarkan putusan Komisi Pengawas Persaingan Usaha, Peradilan Umum, atau Peradilan

Tata Usaha Negara terkait kebijakan pengadaan barang dan jasa.

Berdasarkan pemaparan diatas pengelolaan SDM bagi pegawai pengadaan barang dan jasa adalah hal yang baik untuk dilakukan. Karena dengan dilaksanakannya pengelolaan sumber daya manusia (SDM) bagi penyedia/ pelaku/ pegawai dapat memperkuat kapasitas kelembagaan dan sumber daya manusia pengadaan barang dan jasa sesuai dengan kebijakan pengadaan barang dan jasa. Apabila kapasitas kelembagaan pengadaan barang dan jasa sudah kuat, secara langsung visi, misi, dan tujuan dari pengadaan barang dan jasa sudah tercapai dengan baik. agar pengelolaan dapat dilakukan oleh pemerintah setempat seperti pemberian pelatihan kepada sumber daya manusia/ pegawai pengadaan barang dan jasa. Mengingat perkembangan zaman yang begitu pesat memaksa setiap pegawai harus cakap dan tangkas untuk menguasai teknologi informasi.

## **E. Kesimpulan**

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengelolaan SDM bertujuan untuk memastikan dan memelihara tenaga kerja yang tersedia tetap memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan sehingga selaras dengan perencanaan strategis perusahaan serta tujuan perusahaan dapat tercapai sebagaimana yang direncanakan. Selain itu, pengelolaan sumber daya manusia dapat meningkatkan kapasitas belajar individu, kelompok dan organisasi melalui pengembangan dan aplikasi intervensi berbasis pembelajaran, sehingga nantinya dapat mengoptimalkan pertumbuhan dan efektivitas manusia/ pegawai. Dengan dilaksanakannya pengelolaan sumber

daya manusia (SDM) bagi penyedia/ pelaku/ pegawai dapat memperkuat kapasitas kelembagaan dan sumber daya manusia pengadaan barang dan jasa sesuai dengan kebijakan pengadaan barang dan jasa. Manfaat yang dirasakan dengan adanya pelatihan dan pengembangan adalah meningkatkan kuantitas, kualitas, dan produktifitas pegawai pengadaan barang dan jasa pemerintah.

2. Kendala atau permasalahan yang sering terjadi dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam pengadaan barang dan jasa tentunya akan membawa dampak buruk bagi organisasi tersebut. Kendala yang sering terjadi dalam pengelolaan sumber daya manusia diantaranya adalah; perubahan yang cepat dalam teknologi berlanjut menyebabkan meningkatnya tingkat kehausan keterampilan, desain ulang pekerjaan, dan sumber daya manusia bergerak dari satu pemberi kerja ke pemberi kerja lainnya dengan frekuensi lebih besar daripada periode sebelumnya. Masalah lain yang terlihat adalah
3. Kurangnya pelatihan dan pengembangan yang diterima pegawai yang menyebabkan tidak tercapainya tujuan lembaga kebijakan pengadaan barang dan jasa tercapai dengan baik.
4. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi permasalahan dalam pengelolaan SDM atau pegawai pengadaan barang dan jasa dapat dibagi menjadi beberapa kriteria, diantaranya; mengelola sdm untuk menciptakan kompetensi, mengelola diversitas sumber daya manusia untuk meraih keunggulan bersaing, mengelola sdm untuk menghadapi globalisasi. Apabila para pihak

penyedia atau pegawai tidak menjalankan tugas dan wewenangnya sesuai dengan etika yang ada dan yang berlaku, para pihak penyedia dalam kegiatan pengadaan barang dan jasa pemerintah dapat dijatuhi sanksi yang tertulis dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2018 pasal ke- 82 berupa:

- a. Sanksi administratif dikenakan kepada PA/ KPA/ PPK/ Pejabat Pengadaan/ Pokja Pemilihan/ PjPHP/ PPHP yang lalai melakukan suatu perbuatan yang menjadi kewajibannya yang bisa saja akan berakibat fatal untuk lembaga pengadaan barang dan jasa.
- b. Pemberian sanksi administratif biasanya dilaksanakan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian/ pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan yang nantinya wajib dipatuhi oleh pegawai pengadaan barang dan jasa yang melanggarnya.
- c. Sanksi hukuman seperti disiplin ringan, sedang, atau berat dikenakan dan diberikan kepada pegawai PA/ KPA/ PPK/ Pejabat Pengadaan/ Pokja Pemilihan/ PjPHP/PPHP yang terbukti melanggar pakta integritas berdasarkan putusan Komisi Pengawas Persaingan Usaha, Peradilan Umum, atau Peradilan Tata Usaha Negara terkait kebijakan pengadaan barang dan jasa.

## **F. Rekomendasi**

Berdasarkan pembahasan dan analisis tersebut dapat diberikan beberapa rekomendasi, diantaranya:

1. Pengelolaan sumber daya manusia/ pegawai pengadaan barang dan jasa dapat dilakukan dengan cara memberikan pengembangan dan pelatihan berdasarkan pada analisis kebutuhan dan analisis jabatan oleh setiap pegawai dan dilakukan oleh lembaga pengadaan barang dan jasa.

- Sehingga nantinya setiap pegawai dapat meningkatkan kemampuan dan keahlian dalam bidang manajerial, bidang teknis fungsional, serta dapat menambah pengetahuan setiap pegawai pengadaan barang dan jasa dalam bidang teknologi.
2. Bagi petugas pengadaan barang dan jasa Pejabat Pembina Kepegawaian/ pejabat yang berwenang agar dapat menerapkan dengan tegas sanksi administratif bagi pegawai yang lalai dalam melaksanakan tugas dan kewenangannya, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang nantinya wajib dipatuhi oleh pegawai pengadaan barang dan jasa yang melanggarnya. Sanksi hukuman yang diterima adalah disiplin ringan, sedang, atau berat dikenakan dan diberikan kepada pegawai PA/ KPA/ PPK/ Pejabat Pengadaan/ Pokja Pemilihan/ PjPHP/PPHP yang terbukti melanggar pakta integritas berdasarkan putusan Komisi Pengawas Persaingan Usaha, Peradilan Umum, atau Peradilan Tata Usaha Negara terkait kebijakan pengadaan barang dan jasa.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Agus Sartono. 2015. *Manajemen Keuangan: Teori dan Aplikasi*. Edisi Keempat. Yogyakarta: BPFE.
- Bill Foster & Karen R. Seeker. 2001. *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. PT. Toko Gunung Agung Tbk: Jakarta.
- Cox, T.H. & Blake, S. 1991. *Methods in Behavioral Research (Edisi ke-9)*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Masram & Mu'ah. 2017. *Manajemen SDM Profesional*. Taman Siduarjo: Zifatama Publisher.
- Moleong, Lexy J. 2009. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Putu Jati ARsana. 2017. *Manajemen Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah*: Deepublish.
- Schuler.R.S, & Walker, Jackson W.1999. *Human Resource Strategy: Focusing on Issus and Actions Organizational Dynamics*, New York, West Publishing Company.
- Taufiqurokhman. 2009. *Mengenal Manajemen SDM*. Fakultas ilmu Sosial dan Ilmu Politik: Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama.
- Tinneke Evie Meggy Sumual. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*: CV.R.A.De.Rozarie.

### Jurnal

- Lena Ellitan. 2002. "Praktik- Praktik Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Keunggulan Komptitif Berkelanjutan," *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol.4, No.2, Hal.65-76, Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.
- Muhammad Mujtaba Habibi. 2018 "Efektivitas Pelaksanaan *E-Procurement* Dalam Pengadaan Barang dan Jasa," *Jurnal JIPPK*, Vol.3, No.2, Hal.159-168, ISSN.2528-0767, UNM.
- Mumuh Mulyana. 2010. "Manajemen SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan," *Jurnal Ilmiah Ranggagading*, Vol.10, No.2, Hal.164-170, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kesatuan Bogor.
- Ni Made Puspasutari Ujianti. 2018. "Tinjauan Yuridis Asas Keseimbangan Dalam Kontrak Pengadaan Barang/ Jasa Pemerintah," *Jurnal Kertha Wicaksana*, Vol.12, No.2, ISSN.0853-6422, Hal.133-139, Universitas Warmadewa, Denpasar, Indonesia.
- Nurani Jatiningtyas. 2011. "Analisis Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi *Fraud* Pengadaan Barang/ Jasa Pada Lingkungan Instansi Pemerintah Di Wilayah Semarang," *Skripsi*, C2C006109, Universitas Diponegoro.
- Rahmat Hidayat. 2015. "Penerapan *e-procurement* Dalam Proses Pengadaan Barang Dan Jasa

Pemerintah Guna Mendukung Ketahanan Tata Pemerintahan Daerah (Studi Pada Unit Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah Kab. Penajam Paser Utara Prov.Kaltim),” *Jurnal Ketahanan Nasional*, Vol.21. No.2. Hal.118-127, Pemkab Penajam Paser Utara, Kaltim.

Sri Gantini. 2017. “Pengembangan SDM dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pada Bagian Pengadaan Di Depo Pemeliharaan 40,” *Tesis*. 148.020.119, Universitas Pasundan.

Zulfahmi. 2018. “Analisis Yuridis Terhadap Kerugian Negara yang

Berasal Dari Keuntungan Rekanan dari Proses Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Yang Tidak Sah” *Usu Law Journal*, Vol.6, No.1, Jan 2018.

#### **Website**

<http://m.inilah.com/news/detail/1777007/oknum-ulp-ppu-diduga-atur-pemenang-lelang>. Diakses pada hari Minggu tanggal 11 Agustus 2019, pukul 12.20 wib.

#### **Peraturan Perundang- Undangan**

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2018

# **ANALISIS PELUANG PELANGGARAN HAK ASASI MANUSIA (HAM) PADA KASUS PENGANGKATAN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (P3K) ANALIS KEBIJAKAN BIDANG ENERGI SESUAI PERPRES 16 TAHUN 2018**

## **ANALYSIS OF THE POSSIBILITY OF HUMAN RIGHTS VIOLATION IN THE CASE OF GOVERNMENT EMPLOYEES WITH AGREEMENT POLICY ANALYST OF ENERGY, ACCORDING TO PRESIDENTIAL REGULATION 16 OF 2018**

**S Indra Digdoyono Notohamijoyo**

Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian

### **ABSTRAK**

Sesuai amanah Pancasila dan UUD 1945, pemerintah telah berkomitmen untuk melindungi HAM dengan ditetapkannya UU HAM 39/1999 dan ditindaklanjuti penetapan Rencana Aksi Nasional HAM 2015-2019 dalam Perpres 75/2015. Kurang berperannya Tim Aksi Nasional HAM dalam penyusunan dan penetapan PP 49/2018 dan Perpres 16/2018, proses perekrutan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) sesuai Perpres 16/2018 hanya terfokus pada aspek ekonomi semata dan berpeluang terjadinya pelanggaran HAM. Artikel ini akan mengkaji seberapa besar resiko pelanggaran HAM pada proses pengangkatan P3K sesuai Perpres 16/2018 terhadap pelanggaran HAM P3K bidang energi berupa keadilan memperoleh gaji serta kesempatan mengembangkan karier di Kemenko Perekonomian. Kajian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik evaluasi klasifikasi dan deskripsi.

**Kata Kunci :** HAM, Tata Kelola P3K, Analis Kebijakan Energi.

### **ABSTRACT**

*In accordance with the mandate of the Pancasila and the 1945 Constitution, the government has committed to protect human rights with the enactment of the Human Rights Law 39/1999 and followed up the determination of the 2015-2019 National Human Rights Action Plan in Presidential Regulation 75/2015. The lack of role of the National Human Rights Action Team in the preparation and enactment of Government Regulation 49/2018 and Presidential Regulation 16/2018, the process of recruiting Government Employees with Work Agreements in accordance with Presidential Regulation 16/2018 only focuses on economic aspects only and has the possibility of human rights violations to occur. This article will examine how much the risk of human rights violations in the process of appointment of P3K in accordance with Perpres 16/2018 on violations of P3K human rights in the form of energy in the form of justice, getting a salary and the opportunity to develop a career in the Coordinating Ministry for the Economy. This study uses qualitative methods with classification and description evaluation techniques..*

**Keywords:** Human Rights, Contract Civil Service Governance, Energy Policy Analyst.

### **1. Latar Belakang**

Kemenko Perekonomian sebagai lembaga koordinator dan harmonisasi

kebijakan di bidang perekonomian diberi amanah oleh Presiden Joko Widodo untuk menciptakan pembangunan perekonomian

inklusif dan berkelanjutan. Sesuai dengan tugas dan fungsi Kemenko Perekonomian, Presiden Joko Widodo memberi amanat untuk mengawal terwujudnya Nawacita ke 2, 3, dan 4. (lihat Gambar 1.) yakni menciptakan struktur ekonomi yang produktif, mandiri, dan berdaya saing; memastikan pembangunan secara adil dan merata; dan mengupayakan tercapainya lingkungan hidup yang berkelanjutan.



**Gambar 1. Nawacita Jilid 2 Terkait Perekonomian.**

Sumber : Visi Misi Jokowi Amin Makruf

Menurut Perpres 8 tahun 2015 tentang Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian pasal 16 terkait bidang energi mengamanatkan untuk bertugas menyelenggarakan koordinasi dan sinkronisasi perumusan, penetapan, dan pelaksanaan serta pengendalian pelaksanaan kebijakan Kementerian / Lembaga terkait dengan isu di bidang pengelolaan energi, sumber daya alam, dan lingkungan hidup. Dalam melaksanakan tugas sebagai diamanatkan dalam pasal 16 tersebut diatas, Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian ditetapkan fungsinya sebagai berikut :

- a. Koordinasi dan sinkronisasi perumusan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan kementerian / lembaga yang terkait dengan isu di bidang pengelolaan energi, sumber daya alam, dan lingkungan hidup;
- b. Pengendalian pelaksanaan kebijakan kementerian / lembaga yang terkait dengan isu dibidang pengelolaan sumber daya energi, sumber daya alam, dan lingkungan hidup;

- c. Koordinasi dan sinkronisasi perumusan kebijakan di bidang percepatan peningkatan produktivitas energi;
- d. Pengendalian pelaksanaan kebijakan di bidang percepatan produktifitas energi;
- e. Koordinasi dan sinkronisasi perumusan kebijakan di bidang peningkatan tata kelola industri ekstraktif;
- f. Koordinasi dan sinkronisasi perumusan kebijakan di bidang pengelolaan sumber daya alam dan pengendalian kerusakan serta pemulihan lingkungan hidup;
- g. Pengendalian pelaksanaan kebijakan di bidang pengelolaan sumber daya alam dan pengendalian kerusakan serta pemulihan lingkungan hidup; dan
- h. Pemantauan, analisis, evaluasi, dan pelaporan di bidang pengelolaan energi, sumber daya alam, dan pengendalian kerusakan serta pemulihan lingkungan hidup.

Menteri Koordinator perekonomian telah menetapkan empat pilar prioritas pembangunan perekonomian yakni sebagai berikut <sup>\*13)</sup> :

- a. Pertumbuhan (*growth*) yakni meningkatkan pertumbuhan dan menciptakan stabilitas perekonomian.
- b. Pemerataan (*equity*) yakni memastikan pemerataan hasil-hasil pertumbuhan ekonomi, menurunkan tingkat kesenjangan antar wilayah, dan antar kelompok masyarakat.
- c. Keberlanjutan (*sustainability*) yakni meningkatkan nilai tambah dan manfaat ekonomi dari sumber daya alam dengan senantiasa memperhatikan pelestarian lingkungan hidup.
- d. Meningkatkan pemerataan pembangunan serta mengurangi kemiskinan.

Dalam operasionalnya kegiatan Kemenko Perekonomian dapat dibagi menjadi :

- a. Kegiatan Rutin yakni kegiatan yang menjadi konsekuensi dari tugas dan fungsi Kemenko Perekonomian dan

dilaksanakan secara berkelanjutan selama tugas dan fungsi lembaga tidak berubah.

- b. Kegiatan Proyek yakni kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan isu berkembang dan sifatnya sementara. Dalam upaya menjaga kualitas kinerja instansi, Kemenko Perekonomian menetapkan kebijakan dalam mengatasi kekurangan Sumber Daya Manusia dengan merekrut pegawai kontrak.

Peranan pegawai kontrak atau sering dinamakan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) di Kemenko Perekonomian sudah menjadi sangat signifikan dalam upaya mengatasi keterbatasan sumber daya manusia baik secara kuantitas maupun kualitas guna mempertahankan capaian kinerja institusi. Tulisan ini akan membahas apakah kebijakan perekrutan P3K yang hanya berorientasi pada aspek ekonomi semata patut diduga berpotensi pelanggaran HAM.

## 2. Perumusan Masalah

Sesuai dengan azas Pancasila Indonesia saat ini telah meratifikasi Deklarasi Hak Azasi Manusia (HAM), dan secara hukum telah diadopsi dalam UUD 1945 Pasal 27 dan Pasal 28, dan untuk operasionalnya telah diterbitkan UU nomor 39 tahun 1999 tentang HAM. Oleh sebab itu secara hukum seluruh pekerja di Indonesia telah mendapat perlindungan HAM. Salah satu HAM P3K yang dilindungi adalah peluang untuk memperoleh pengembangan diri, rasa keadilan, rasa aman, peluang dalam keikutsertaan dalam pemerintahan, dan peningkatan kesejahteraan. Menyadari pentingnya perlindungan HAM di Indonesia, Jokowi telah menerbitkan Perpres 75/2015 tentang Rencana Aksi Nasional (RAN) HAM Tahun 2015-2019.

Isu masalah P3K saat ini telah menjadi trending topik hangat terutama selama kampanye pilpres 2019 yakni isu terjadinya pelanggaran HAM P3K. P3K

dituntut berkinerja tinggi namun di sisi lain masa depannya tidak jelas. Hal ini akibat kebijakan setiap habis kontrak harus mengikuti lelang kembali dan terlebih dengan diterbitkan Peraturan Pemerintah 49 tahun 2018 tentang Manajemen P3K. Keresahan P3K karena menganggap adanya pelanggaran HAM kesempatan mengembangkan karier dan kelayakan memperoleh pendapatan hingga terjadinya demonstrasi di Jakarta (Gambar 1.)



**Gambar 2. Demonstrasi P3K di Jakarta 20 September 2018**

Sumber <https://www.liputan6.com/news>

Dari penjelasan tersebut diatas tentang kebijakan pengelolaan P3K di Indonesia dan khususnya di Kemenko Perekonomian, penulis tertarik untuk membahas permasalahan kajian Implementasi Perpres 16/2018 terhadap perekrutan P3K Analisis Kebijakan Energi sebagai berikut :

- i. Apakah dalam proses perekrutan P3K bidang energi setelah diberlakukan Perpres 16/2018 berisiko terjadinya pelanggaran HAM?
- ii. Apakah perlu pemerintah menetapkan sebuah lembaga pembina P3K Analisis Kebijakan

## 3. Kerangka Teori

### a. Kebijakan Publik

Sahya (2014) menyatakan bahwa kebijakan adalah seperangkat hukum atau tindakan pemerintah untuk menyelesaikan masalah sesuai yang diharapkan publik sebagai konstituen pemerintah. Kebijakan merupakan tindakan legal dan sah karena

dibuat oleh lembaga yang memiliki legitimasi dalam sistem pemerintahan.

Sugiono (2017) menyatakan bahwa kebijakan adalah pernyataan individu, kelompok, atau pemerintah baik tertulis maupun lisan. Kebijakan merupakan paduan umum dalam rangka penyelesaian suatu masalah sesuai sasaran yang telah ditetapkan. Suatu kebijakan memberi batas-batas keputusan yang boleh dan tidak boleh serta memberikan ruang lingkup dalam bertindak.

Berdasarkan dari uraian diatas kebijakan publik perekrutan P3K Analisis Kebijakan Bidang Energi berdasarkan Perpres 16 tahun 2018 hendaknya mempunyai perangkat hukum kuat dalam menyelesaikan semua masalah/isu yang berpotensi terjadi termasuk masalah perlindungan HAM saat perekrutan P3K Analisis Kebijakan Energi.

#### **b. Kebijakan Perlindungan Hak Asasi Manusia Pegawai Pemerintah.**

Menurut Dr. Dr. A Widiada Gunakarya (2017), Hak Asasi Manusia (HAM) didefinisikan sebagai seperangkat hak yang bersifat mendasar, bersifat sangat mutlak, dan harus dilindungi oleh hukum. Hak kodrati ini merupakan sebuah konsepsi atas norma-norma berlandaskan pada moralitas universal yang telah diadopsi oleh komunitas internasional. Menurut Pranoto Iskandar (2012) Hak Asasi Manusia merupakan sebuah konsep atas norma-norma dilandasi oleh moralitas universal yang telah diadopsi oleh komunitas internasional.

Menurut Karel Vasak seorang ahli hukum Perancis, pemikiran masalah HAM dapat dikategorikan menjadi tiga generasi yakni sebagai berikut :

##### **1) Generasi HAM Pertama**

Generasi HAM generasi pertama berkembang pada abad 17-18 yang menitikberatkan pada kebebasan hak

sipil dan politik akibat dari tuntutan masyarakat tertindas dari kekuasaan negara absolut baik dari pimpinan tiran maupun penjajahan terhadap bangsa terjajah. Hak ini dikatakan sebagai HAM Klasik yang melindungi kehidupan manusia yakni hak hidup, hak pemenuhan kebutuhan pangan/sandang/papan, kebebasan bergerak, suaka dari penindasan, hak berpikir, hak menyampaikan buah pikir/pendapat, hak bebas dari penangkapan sewenang-wenang, hak bebas dari hukum berlaku surut, dan mendapat proses peradilan yang adil. HAM ini menjadi perhatian dunia setelah terjadi deklarasi universal HAM, PBB tanggal 10 Desember 1948 dan ditindak lanjuti oleh Konferensi Asia Afrika pada tanggal 18-24 April 1955.

##### **2) Generasi HAM Kedua**

Pemikiran HAM generasi kedua berkembang setelah sidang umum PBB tahun 1966 dengan disetujuinya perjanjian internasional untuk melindungi setiap suku bangsa dalam hak ekonomi, sosial, dan budaya. Perjanjian ini merupakan representasi perlindungan ekonomi, budaya dan kearifan masyarakat tradisional. Perjanjian ini akan diberlakukan mulai tahun 1976.

##### **3) Generasi HAM Ketiga**

Pemikiran HAM generasi ketiga berkembang atas inisiatif negara-negara dunia ketiga atas keprihatinan terjadinya hegemoni negara maju di dunia. Negara – negara non blok menginginkan terciptanya tatanan ekonomi dan hukum internasional kondusif atas perlindungan hak atas pembangunan, perdamaian, pengelolaan sendiri atas sumber daya alam, lingkungan hidup, dan perlindungan atas warisan kearifan dan budaya tradisional.



Indonesia telah meratifikasi deklarasi HAM PBB dengan memasukannya dalam UUD 1945 sebagai berikut :

- 1) Pasal 27 menyatakan negara melaksanakan perlindungan bagi warga negara terhadap kesamaan hukum dan upaya untuk mendapat pekerjaan dan penghidupan layak.
- 2) Pasal 28 C ayat (1) menyatakan setiap orang berhak mengembangkan diri memperoleh kebutuhan dasar, mendapat pendidikan, dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya demi meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraannya.
- 3) Pasal 28 C ayat (2) menyatakan setiap orang berhak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa, dan negara.
- 4) Pasal 28 D ayat (1) menyatakan setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum.
- 5) Pasal 28 D ayat (2) menyatakan setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sesuai amanah Pancasila dan UUD 1945, kebijakan perekrutan P3K Bidang Energi perlu melindungi HAM P3K yakni jaminan setiap pekerja untuk mendapat pendapatan secara layak, memperoleh pelatihan cukup bagi peningkatan kompetensi saat pelaksanaan tugas, serta perlakuan adil dalam karier.

### **c. Kebijakan Pengelolaan Energi Nasional.**

Pengelolaan energi nasional dilaksanakan dalam upaya menjaga keberlangsungan kegiatan ekonomi di Indonesia berdaulat dan mandiri, salah satunya di sektor energi. Sasaran Nawacita adalah pemerintah berupaya untuk meningkatkan ketahanan energi. Menurut IEA<sup>1</sup> definisi ketahanan energi adalah kemampuan menyediakan sumber energi dalam berbagai bentuk dan dalam jumlah sesuai kebutuhan dengan harga terjangkau. Ketahanan energi adalah tulang punggung pembangunan ekonomi dan sangat menentukan keberhasilan ekonomi.

Menurut UU Energi nomor 30 tahun 2007 menyatakan bahwa pengelolaan energi dilaksanakan berdasarkan prinsip berkeadilan, berkelanjutan, dan berwawasan lingkungan guna menciptakan kemandirian dan kedaulatan energi nasional sesuai misi Presiden Joko Widodo dalam Nawacita.

### **d. Produktivitas Energi dan Peningkatan Daya Saing di Era Perdagangan Global.**

#### **1) Peningkatan Daya Saing**

Pemerintah berkomitmen untuk meningkatkan kualitas dan pemberdayaan sumber daya manusia melalui pendidikan, pelatihan dan fokus guna mewujudkan struktur ekonomi yang produktif, mandiri, dan berdaya saing. Kebijakan ini sejalan dengan pendapat Farid Poniman dan Yayat (2015) bahwa untuk memenangkan persaingan global yang semakin ketat, Indonesia perlu meningkatkan produktifitas ekonomi. Produksi ekonomi hanya dapat dicapai melalui peningkatan kepemimpinan berkelas dunia, pemberdayaan sumber daya manusia, dan inovasi proses

---

<sup>1</sup> <https://www.iea.org/topics/energysecurity/>

produksi untuk menghasilkan produk berkualitas tinggi, meningkatkan kecepatan proses produksi, dan penurunan biaya produksi. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan untuk memenangkan kompetisi dunia perlu ditetapkan suatu kebijakan seperti terlihat pada Gambar 3.



**Gambar 3. Skema Memenangkan Persaingan Dunia**

Menurut Zuhail (2010) kemakmuran suatu negara terjadi merupakan hasil agregat keterpaduan dari :

- a. Daya saing korporasi yang berfokus pada keuntungan korporasi.
- b. Daya saing individu yang berfokus pada keuntungan dan kesejahteraan individu.
- c. Daya saing negara yang berfokus pada nilai tambah dan kesejahteraan masing-masing negara.

## 2) Peningkatan Produktivitas Energi

Menurut Ricky Virona Martono (2019) menyatakan bahwa produktivitas merupakan rasio antara besaran volume output terhadap besaran input yang digunakan menciptakan nilai tambah sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan. Output yang dihasilkan disesuaikan dengan kebutuhan pengguna dari sisi satuannya, bentuk, jenis, dan kualitasnya. Menurut Darmadi (2012, halaman 255) produktivitas dimaknai sebagai upaya inovasi yang telah dilakukan agar dapat mengoptimalkan produksi berupa barang/jasa dengan memanfaatkan

sumber daya secara efisien. Produktivitas mempunyai pengertian teknis dan perilaku.

- Produktivitas dalam pengertian teknis merupakan derajat keefektifan dan efisiensi penggunaan sumber daya dalam memproduksi barang dan jasa.
- Produktivitas dalam pengertian perilaku mengandung pengertian sebagai sikap mental untuk selalu berusaha meningkatkan nilai tambah dan upaya berkembang.

Menurut piagam Oslo 1994, produktivitas merupakan konsep menyediakan semakin banyak barang/jasa guna memenuhi permintaan dengan menggunakan sumber daya sesedikit mungkin. Menurut Dewan Produktivitas Nasional (1983), produktivitas mengandung pengertian semua usaha manusia menggunakan keterampilan, modal, teknologi, manajemen, informasi, energi, dan sumber daya lain untuk menghasilkan barang/jasa guna meningkatkan kesejahteraan.

## 3) Kualitas Kebijakan Produktivitas Energi.

Kualitas kebijakan pengelola energi adalah kebijakan peningkatan produktivitas energi dalam mewujudkan ketahanan energi nasional secara berkelanjutan dan mandiri. Sesuai dengan prinsip ketahanan energi, perencanaan pengelolaan energi disusun dalam kurun waktu yang panjang dengan mempertimbangkan kebutuhan energi di setiap sektor pengguna energi. Sistem yang menerangkan pengelolaan energi ini dinamakan sistem energi. Sistem energi menunjukkan pemanfaatan energi untuk penerangan, memasak, elektrik, dan transportasi di setiap sektor pengguna energi yakni rumah tangga, komersial, industri, dan pemerintahan seperti terlihat pada Gambar 4.



**Gambar 4. Sistem Energi di Indonesia**

Terlihat dalam Gambar 3. Sasaran peningkatan produktivitas energi adalah terjaminnya kelancaran pemenuhan kebutuhan energi secara optimal dalam upaya tercapainya sasaran Nawacita yakni meningkatnya indeks daya saing Indonesia di mancanegara. Oleh sebab itu dalam kebijakan pengelolaan energi, pemerintah selalu berupaya untuk pemenuhan kebutuhan sistem energi ditetapkan secara terintegrasi mulai dari tahap eksplorasi hingga pemanfaatan akhir serta memperhatikan keseimbangan antara kebutuhan energi dengan penyediaan energi. Pengelolaan energi yang baik harus sudah memikirkan seluruh konsekuensi dan risiko dari suatu implementasi kebijakan sehingga harus dilakukan analisis pengaruh regulasi (Regulatory Impact Assesment / RIA). Salah satu masalah kebijakan energi adalah pengelolaan migas dan batubara saat ini masih berorientasi sebagai salah satu komoditas ekspor dan menjadi andalan penopang devisa negara. Disisi lain kebijakan ekspor migas dan batubara yang berkomitmen untuk memenuhi kontrak jangka panjang, dan mengesampingkan kepentingan dalam negeri. Kebijakan ini menyebabkan berisiko terjadinya krisis energi dan berdampak pada masalah politik. Bila kebijakan lebih mementingkan kepentingan dalam negeri akan berisiko gugatan internasional dari penggugat yang merasa dirugikan.

Sehingga berdasarkan uraian diatas, Kemenko Perekonomian diharapkan dapat melaksanakan koordinasi dan pengendalian Kementerian/ Lembaga terkait untuk berperan sebagai pengatur dan pembina perumusan, penetapan, dan implementasi kebijakan perekonomian khususnya dalam pengelolaan energi agar keuntungan diperoleh secara berkeadilan, berdaya saing, dan berproduktifitas tinggi termasuk disektor pengelolaan energi.

#### e. Kebutuhan Kompetensi Pegawai Kemenko Perekonomian di Sektor Energi.

Dalam upaya mewujudkan sumber daya manusia profesional saat melaksanakan tugas dan fungsi Kemenko Perekonomian, Menko Perekonomian telah menerbitkan PerMenko nomor 3 tahun 2017 tentang Kamus Kompetensi dan Standar Kompetensi Jabatan di Lingkungan Kemenko Perekonomian. PerMenko Perekonomian 3/2017 ini merupakan tindak lanjut dari UU Aparatur Sipil Negara nomor 5 Tahun 2014 dan diharapkan kamus ini dapat menjadi acuan dalam perencanaan dan penerimaan pegawai di Kemenko Perekonomian. Menurut PerMenko Perekonomian 3/2017 ini, kompetensi pegawai Kemenko Perekonomian didefinisikan sebagai karakteristik dan kemampuan kerja yang mencakup aspek dari pengetahuan, pemahaman atau sikap, dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan masalah/tugas sesuai dengan fungsi jabatannya.

##### 1) Kompetensi Managerial

Kompetensi managerial adalah kemampuan dalam mengelola organisasi saat melaksanakan tugas dan fungsi Kemenko Perekonomian sesuai jabatan, fungsi, dan kewenangannya. Terlihat pada Tabel 1.

**Tabel 1. Kompetensi Managerial Pegawai Kemenko Perekonomian**

NO	KOMPETENSI	URAIAN
1.	Perencanaan : - Perencanaan & Pengorganisasian	Merencanakan dan organisasikan pekerjaan sesuai dengan

		mengapload pemanfaatan sumber daya.
	- Berpikir Visioner & Strategik	Mengidentifikasi sasaran jangka panjang dengan mengembangkan gagasan strategic terbaik.
2.	<b>Pelayanan :</b> - Membangun Kemitraan	Membangun, mempertahankan, dan memperkuat kemitraan secara luas baik di dalam maupun di luar organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.
3.	<b>Kepemimpinan :</b> - Mengelola Orang Lain.	Mengarahkan dan memimpin orang lain untuk mencapai sasaran kerja, hasil kerja, dan tujuan organisasi serta mampu mengoptimalkan potensi orang lain.
	- Memperoleh Komitmen Orang Lain.	Menggunakan cara yang tepat untuk dapat memperoleh komitmen orang lain.
4.	<b>Kognitif :</b> - Berpikir Analisis dan Konseptual	Memahami masalah dengan menguraikannya secara logis dan mengidentifikasi pola hubungan dalam rangkaian informasi untuk membentuk pemahaman atau konsep baru sesuai dengan tujuan organisasi.
	- Inovasi	Kemampuan memunculkan ide atau gagasan dan pemikiran baru serta kreatifitas untuk meningkatkan efektivitas kerja.
5.	<b>Pribadi Efektif :</b> - Pribadi Berintegritas dan Berkredibel.	Pribadi yang konsisten dan bertanggung jawab, dapat diandalkan, dan dapat dipercaya serta mendukung dan mendorong berlakunya etika, norma, dan nilai (termasuk budaya kerja) organisasi.
	- Memperoleh Komitmen Orang Lain.	Dapat berkomunikasi secara jelas dan efektif dengan setiap individu baik di dalam maupun di luar organisasi.

Kompetensi Managerial dapat dibagi menjadi 5 kompetensi yaitu :

- Perencanaan (*Planning*).
- Pelayanan (*Art of Delivering*).
- Kepemimpinan (*Leadership*).
- Kognitif (*Cognitif*).
- Pribadi Efektif (*Personal Effectiveness*)

## 2) Kompetensi Teknik

Kompetensi teknik adalah kompetensi pegawai Kemenko Perekonomian yang sesuai dengan kebutuhan keterampilan dan/ atau pengetahuan saat menjalankan tugas, fungsi, dan kewenangan jabatan administrasi, fungsi, dan jabatan baik pada jabatan

administrasi, pelaksana, fungsional, dan pimpinan di setiap unit organisasi.

## f. Perencanaan Karier dan Pengembangan Kompetensi.

Menurut Agustin Rozelana dan Srikomala Rezeki (2016), Perencanaan karier adalah merupakan usaha formal dari organisasi, dilakukan secara terorganisasi dan terencana, dan dilakukan secara berkelanjutan guna memperoleh kompetensi SDM yang dibutuhkan. Menurut Justine T Sirait (2006) menyatakan perencanaan karier dibutuhkan dan sebagai tindak lanjut penilaian kerja yang merupakan proses penjaminan agar tercapainya ASN sebagai World Class Government. Perencanaan karier merupakan suatu media untuk secara gamblang memberi pemahaman pengembangan karier dan persyaratan yang harus disiapkan oleh pegawai untuk menduduki suatu jabatan tertentu berupa kompetensi, keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik pendukung. Perencanaan karier juga dapat dipandang sebagai suatu persiapan yang harus dilakukan oleh pegawai/ instansi guna mengisi jabatan tertentu yang kosong. Instansi yang memiliki perencanaan karier akan memperoleh keuntungan dan Good Will yang Excellent bagi instansi. Manajemen karier merupakan proses pelaksanaan persiapan, pengimplementasian, dan pengawasan terhadap program implementasi perencanaan karier. Program pengembangan karier dapat dilaksanakan sebagai berikut :

1. Pelatihan rutin dalam rangka pengembangan keahlian dan wawasan secara berkala.
2. On Job Training pada instansi/perusahaan baik di luarnegeri maupun di dalam negeri.
3. Job Shadow adalah program untuk membuka akses pegawai untuk mengetahui keahlian/ pekerjaan lain.

#### g. Pembinaan Jabatan Fungsional Analis Kebijakan.

Menurut PerMenPANRB nomor 45 tahun 2013 pasal 3, menyatakan bahwa Analis Kebijakan merupakan jabatan karier Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan berkedudukan sebagai pelaksana fungsional di bidang kajian dan analisis kebijakan pada instansi pusat dan daerah. Menurut PerMenPANRB 45 tahun 2013 pasal 5 menyatakan bahwa yang diamanati untuk membina Jabatan Fungsional Analis Kebijakan adalah Lembaga Administrasi Negara. Menurut KepMenaker 106 tahun 2018, analis kebijakan ditetapkan sebagai profesi yang mempunyai tugas, tanggungjawab, dan wewenang untuk melaksanakan kajian dan evaluasi kebijakan serta melaksanakan advokasi kebijakan guna mendorong peningkatan efektivitas dan produktivitas pelaksanaan implementasi kebijakan. Guna mendorong tercapainya sasaran kualitas dan kompetensi profesi Analis Kebijakan telah ditetapkan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) sebagaimana tertuang dalam KepMenaker 106 tahun 2018 sebagai terlihat pada Tabel 2.

#### h. Kebijakan Pengadaan Barang dan Jasa.

Sebagai payung hukum upaya memastikan efisiensi pengadaan barang dan jasa, pemerintah telah menerbitkan Perpres 16 tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/ Jasa Pemerintah. Sesuai dengan pasal 2 Perpres 16 tahun 2018, aturan pemerintah ini berlaku pada pengadaan barang/jasa di Kementerian/ Lembaga/ Perangkat Daerah yang menggunakan APBN/ APBD. Dalam pasal 3 terlihat bahwa pengadaan tenaga ahli kontrak dan tenaga pendukung masuk dalam kategori jasa konsultan dan jasa lainnya pada Perpres 16 tahun 2018. Dalam pasal 4 tujuan pengadaan barang dan jasa antara lain adalah menghasilkan secara optimal barang/jasa yang dibelanjakan dari APBN/APBD diukur dari kualitas, jumlah, waktu, biaya, lokasi, dan penyedia dengan

proses yang dijelaskan dalam pasal 7 dilakukan secara efektif, efisien, dan menghindari pemborosan dan kebocoran uang negara.

**Tabel 2. SKKNI Analis Kebijakan**

TUJUAN UTAMA		
Menyusun informasi, melakukan analisis kebijakan, dan rekomendasi berupa pilihan kebijakan bagi pembuat kebijakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.		
FUNGSI KUNCI	FUNGSI UTAMA	FUNGSI DASAR
Melakukan kajian dan analisis kebijakan.	Mengidentifikasi bukti-bukti dan hasil kebijakan	Menyusun desain kajian & analisis kebijakan.
	Menyusun informasi kebijakan	Menyusun rekomendasi kebijakan.
Melakukan advokasi kebijakan.	Menyebarkan hasil analisis kebijakan	Menyusun laporan kajian & analisis kebijakan.
		Menyusun rekomendasi kebijakan.
	Mempengaruhi aktor kebijakan	Menyusun bahan publikasi rekomendasi kebijakan
		Mempublikasikan naskah kebijakan
		Menyusun desain advokasi kebijakan
		Melakukan kegiatan advokasi kebijakan.

Sumber : PerMen Ketenagakerjaan 106/2018

Profesi Analis kebijakan dapat dipandang sebagai tenaga konsultan dan menurut PerMen PUPR No. 19/PRT/M/2017 dan IKINDO dapat dilihat pada Tabel 3.

**Tabel 3. Standar Gaji Konsultan**

Pengalaman Kerja ( Tahun )				Gaji Bulanan ( Rp juta/bulan )		
-	Muda	Madya	Utama	S1	S2	S3
1					23,75	30,25
2					25,50	32,25
3	1			18,50	27,25	34,25
4	2			20,00	29,25	36,25
5	3	1		21,50	31,00	38,25
6	4	2		23,00	32,75	40,25
7	5	3		24,50	34,75	42,25
8	6	4	1	26,00	36,50	44,25
9	7	5	2	27,50	38,25	46,25
10	8	6	3	29,00	40,25	48,25
11	9	7	4	30,50	42,00	50,25
12	10	8	5	32,00	43,75	50,25

Sumber : Kep DPN IKINDO 69/SK.DPN/XI/2018

Terlihat dalam standar gaji IKINDO lebih mengedepankan kompetensi dibandingkan strata pendidikan, gaji S3 belum disertifikasi lebih rendah dari gaji S2 yang telah disertifikasi ahli madya dengan pengalaman kerja satu tahun.

#### i. Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (P3K).

Menurut UU Aparat Sipil Negara nomor 5 tahun 2014 pasal 7 menyatakan Aparat Sipil Negara (ASN) terdiri dari dua golongan yakni Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mempunyai Nomor Induk Pegawai (NIP) dan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (P3K). Dalam mengatasi keterbatasan sumber daya manusia ASN terutama saat mengeksekusi kegiatan non rutin atau adhoc, pemerintah mengangkat ASN P3K. Menurut PP nomor 49 tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintahan dengan Perjanjian Kerja, mendefinisikan P3K sebagai warga negara yang memenuhi syarat tertentu untuk diangkat menjadi pegawai negeri berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintah.

#### j. Pengelolaan Pegawai Kontrak di Kemenko Perekonomian.

Terlihat pada Tabel 4 dari 1.075 pegawai Kemenko Perekonomian ternyata 46% atau 494 pegawai adalah pegawai kontrak.

**Tabel 4. Pegawai di Kemenko Perekonomian**

NO	JABATAN	2018	2019
I.	Pegawai Negeri Sipil	480	581
a.	Eselon I dan Eselon II	45	47
b.	Eselon III	83	80
c.	Eselon IV	125	151
d.	Fungsional Analisis Kebijakan	26	32
-	Terlantik	14	14
-	Calon	12	18
e.	Fungsional Lainnya	6	6
f.	Pelaksana	195	265
II	Pegawai Kontrak	450	494
a.	Tenaga Teknis	175	202
		113	243

b.	Tenaga Pendukung & Administrasi	9	6
c.	Sekretaris Eksekutif	144	35
d.	Tenaga Keamanan	9	8
e.	Tenaga Medis		
<b>TOTAL PEGAWAI</b>		<b>930</b>	<b>1.075</b>

Sumber : Simpeg Kemenko Perekonomian, 2019

Jika dibandingkan dengan tahun 2018, pegawai Kemenko Perekonomian mengalami kenaikan sebesar 16% atau pada tahun 2018 pegawai Kemenko Perekonomian sebesar 930 orang. Persentase tenaga teknis kontrak sebesar 19 % dari total pegawai atau sebesar 202 pegawai. Pegawai tenaga teknis kontrak ini naik 15% dari tahun 2018 (175 pegawai).

Kebijakan pengelolaan pegawai kontrak di Kemenko Perekonomian adalah mendorong tenaga pendukung tenaga teknis menjadi tenaga teknis ahli melalui proses lelang seperti yang diatur dalam Perpres 16 tahun 2018 tentang Pengadaan Barang / Jasa Pemerintah.

### 4. Metode dan Tujuan Analisis Kebijakan

#### a. Teknik Analisis Kebijakan.

Dalam tulisan ini akan digunakan metode kualitatif untuk mengevaluasi kebijakan pengelolaan P3K Energi di Kemenko Perekonomian setelah . Teknik evaluasi yang akan digunakan adalah teknik analisis klasifikasi dan analisis deskriptif. Evaluasi kebijakan merupakan kegiatan untuk menilai atau melihat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan suatu kebijakan publik. Evaluasi resiko pelanggaran HAM pengembangan kompetensi dan pengetahuan, karier, dan imbalan yang layak dari P3K Energi di Indonesia setelah berlakunya Perpres 91 Tahun 2016.

Analisis dilakukan dengan mengkaji berbagai grafik, tabel, dan data lainnya dari lainnya dari bahan literatur, untuk menjadi referensi berharga dalam menetapkan kualitas kebijakan. Sebagai

bahan rujukan juga digunakan berbagai sumber *policy paper*, *proceeding forum* kebijakan pengelolaan P3K Energi, dan peraturan pendukung lainnya yang relevan.

#### **b. Tujuan Analisis Kebijakan.**

Jenis evaluasi kebijakan yang digunakan adalah evaluasi formatif. Menurut Sugiona (2017), evaluasi formatif lebih menekankan dan untuk memperbaiki obyek dianalisis yakni resiko kebijakan pengelolaan P3K energi melanggar UUD 1945 berupa pelanggaran HAM pengembangan kompetensi dan pengetahuan, karier, dan imbalan yang layak dari P3K Energi di Indonesia. Evaluasi dilakukan dengan mengevaluasi apa yang terjadi sebagai akibat dikeluarkan kebijakan, perencanaan kebijakan, kualitas pelaksanaan program dan konteks organisasi seperti personil, prosedur kerja, input, dan sebagainya. Evaluasi formatif ini dilakukan untuk memperoleh feedback dari suatu aktifitas dalam bentuk proses dan akan diolah menjadi suatu rekomendasi pengelolaan P3K Energi yang akan dimanfaatkan oleh presiden Joko Widodo pada periode 2020-2024.

#### **5. Menakar Resiko Pelanggaran HAM P3K Bidang Energi Saat Diberlakukan Perpres 16/2018.**

##### **a. Sandaran Hukum Perlindungan Kesempatan Kerja, Pengembangan Kompetensi, dan Karier P3K Bidang Energi.**

Sesuai dengan amanah UUD 1945 pasal 27 dan pasal 28, Indonesia telah mengeluarkan UU HAM Nomor 39/1999. HAM didefinisikan sebagai seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi, dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia. Dalam UU

HAM ini ada tiga hal penting terkait P3K bidang Energi yakni sebagai berikut :

- 1) Pasal 4 mengamanatkan untuk melaksanakan perlindungan bagi masyarakat atas perbudakan dan HAM tidak boleh dikurangi dalam keadaan apapun juga;
- 2) Pasal 9 mengamanatkan bahwa setiap orang berhak untuk hidup, mempertahankan hidup dan meningkatkan taraf hidupnya; dan
- 3) Pasal 8 mengamanatkan bahwa pemerintah bertanggungjawab untuk melaksanakan perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan HAM.

Pemerintah dalam memayungi kegiatan pengelolaan P3K telah mengeluarkan PP Manajemen P3K nomor 49 tahun 2018. Dalam PP 49/2018 ini dinyatakan bahwa tujuan dari manajemen pengelolaan P3K adalah agar menghasilkan pegawai pemerintah profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme. Permasalahan utama dari PP 49/2018 ini adalah dalam Pasal 3 ruang lingkup dari manajemen P3K tidak memasukan pengembangan karier sehingga dalam implementasinya berisiko terjadinya pelanggaran HAM P3K berupa pengembangan karier dalam upaya peningkatan kesejahteraan.

##### **b. Dampak Implementasi Perpres 16/2018 Terhadap Perekrutan P3K**

Kebijakan pengadaan barang dan jasa menurut Perpres 16/2018 Pasal 5 tidak menyinggung sama sekali upaya peningkatan karier P3K. Konsekuensinya adalah pada saat dilakukan lelang, panitia lelang saat menetapkan pemenang lelang hanya fokus pada optimalisasi kompetensi dan minimalisasi gaji yang diminta oleh calon peserta. Panitia suka tidak suka mengacu pada Pasal 5 ini akibat menghindari masalah hukum karena

dianggap melakukan pemborosan dan kebocoran keuangan negara (Pasal 7). Dalam PP 49/2018 Pasal 37 ayat 5 menetapkan perpanjangan P3K paling lama 5 tahun, dan setelah itu P3K harus mengikuti tender sesuai Perpres 16/2018. Sebenarnya dalam Perpres 16/2018 ini dalam Pasal 12 huruf n dapat dilakukan penunjukan langsung jasa konsultan / P3K bernilai paling banyak Rp. 100 juta atau gaji perbulan sebesar Rp 100 juta : 12 = Rp. 8,33 juta per bulan, namun pasal ini bila diimplementasi berisiko menjadi pelanggaran hukum karena menyalahi PP 49/2018 Pasal 37 ayat 5. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan, model pengelolaan P3K dengan pendekatan “*Habis Manis Sepah Dibuang*” seperti amanah Perpres 16/2018 berpotensi melanggar HAM P3K, UUD 1945, dan UU HAM Nomor 39 Tahun 1999. Model pengelolaan P3K seperti ini jelas melanggar HAM P3K karena P3K dihilangkan kesempatan berkarier di Pemerintahan.

## 6. Menakar Kebutuhan Pembinaan Kompetensi dan Karier P3K Bidang Energi

### a. Tuntutan Pembinaan Kompetensi dan Karier P3K Bidang Energi

Dalam upaya peningkatan daya saing Indonesia, Kemenko Perekonomian perlu membangun Aparatur Sipil Negara menjadi Word Class Government. Oleh sebab itu, P3K dituntut dapat mendukung dan memfasilitasi penyiapan bahan kebijakan nawacita khususnya dalam peningkatan produktivitas energi dan infrastruktur energi di sistem energi (Gambar 3.). Dari uraian diatas, P3K energi membutuhkan kompetensi kognitif sebagai terlihat pada Tabel 5.

**Tabel 5. Kompetensi Kognitif Yang Dibutuhkan Oleh P3K Bidang Energi**

NO	PENGETAHUAN	KOMPETENSI
1.	Ekonomi Makro di Sektor Energi : - Pendapatan Nasional	- Mengevaluasi

	- Daya Saing & Investasi - SDM & Tenaga Kerja - Fiskal, Moneter, & Subsidi - Neraca Perdagangan - Kebijakan UMKM	- Mengevaluasi - Mengerti - Menganalisis - Menganalisis - Mengerti
2.	Ekonomi Mikro Kegiatan Energi : - Manajemen Proyek - Keekonomian Proyek - Dampak Proyek Pada GDP - Produktivitas Proses Produksi - Start Up Bisnis & Inovasi	- Menerapkan - Mengevaluasi - Menganalisis - Mengevaluasi - Menganalisis
3.	Lingkungan Hidup Dari Kegiatan Energi : - Pengelolaan Limbah & Emisi - Tata Kelola Lahan & Ekosistem - Isu Lingkungan Pada Perdagangan	- Mengerti - Mengerti - Menganalisis
4.	Hukum Di Sektor Energi : - Legal Drafting - Proses Pembuatan Peraturan dan Perundangan	- Mengevaluasi - Menerapkan
5.	Teknologi Energi : - Pengelolaan Tambang Energi (migas, batubara, radioaktif, dan panas bumi). - Pengelolaan Kebun Energi. - Pengelolaan Transportasi Energi (transmisi dan distribusi) di sektor ketenagalistrikan & migas. - Pengelolaan Kilang Migas. - Pengelolaan Pembangkit Listrik - Percepatan Pemanfaatan EBT - Efisiensi Peralatan Memasak, Penerangan, Transportasi, dan Industri. - Pemenuhan kebutuhan Energi (Rumah Tangga, Transportasi, Industri, dan Bisnis)	- Mengerti  - Menganalisis - Mengerti  - Menganalisis - Menganalisis - Menganalisis - Menganalisis  - Menganalisis
6.	Regulatory Impact Assesment (RIA) Kebijakan Energi	Mengevaluasi
7.	Kualitas Kebijakan Publik di Sektor Energi	Mengevaluasi

Dapat disimpulkan bahwa tuntutan kebutuhan kompetensi P3K di Kemenko Perekonomian harus berkarakter sebagai berikut :

- I. Dalam upaya ASN menjadi World Class Government, P3K dituntut bekerja profesional dan prima saat menjalankan tugas dan fungsi sebagai analis kebijakan energi mulai dari pengelolaan tambang, transportasi energi, proses konversi dan produksi energi, dan penggunaan di peralatan akhir untuk memenuhi kebutuhan penerangan, memasak, transportasi dan memindahkan barang, dan menjalankan peralatan elektrik.
- II. Dapat dengan cepat menyesuaikan diri, menganalisis, dan mengantisipasi segala perubahan yang terjadi sebagai akibat



dari era VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, dan Ambiguity).

- III. Dapat dengan cepat mengusulkan kebijakan untuk memitigasi dampak negatif dari semakin kuatnya arus globalisasi dan memanfaatkannya peluang yang terjadi untuk kepentingan nasional.

Mengingat tuntutan pekerjaan P3K berat seperti diatas, pelaksanaan pengembangan kompetensi P3K dituntut dilaksanakan lebih dari 24 jam pertahunnya sehingga Pasal 40 PP 49/2018 perlu direvisi karena melanggar HAM P3K dalam memenuhi kebutuhan pelatihan untuk peningkatan kompetensi pegawai saat melaksanakan tugas dan UU Ketenagakerjaan pasal 9.

#### **b. Pembinaan Kompetensi dan Karier P3K Bidang Energi.**

Menurut PerMenPANRB 45/2013 dalam Pasal 3 mengamanatkan bahwa Analis Kebijakan merupakan jabatan karier dan berkedudukan sebagai pelaksana fungsional di bidang kajian dan analisis kebijakan pada instansi pusat dan daerah. Instansi yang ditugasi sebagai Pembina Jabatan Fungsional Analis Kebijakan adalah Lembaga Administrasi Negara (Pasal 5, PerMenPANRB nomor 45/2013).

Menurut KepMenaker 106/2018 menyatakan bahwa Analis Kebijakan sebagai profesi yang mempunyai tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk melaksanakan kajian kebijakan penyelesaian masalah serta melaksanakan advokasi kebijakan guna melakukan atau menyusun strategi implementasi kebijakan secara optimal.

Guna mencapai kualitas analisis kebijakan bertaraf World Class Government dalam KepMenaker 106/2018 ditetapkan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) Analis Kebijakan dan termasuk P3K bidang energi selaku penyedia konsultan kebijakan publik. Menurut PerkaLAN nomor 31/2014 jabatan profesi Analis Kebijakan dapat

dikategorikan sebagai Jabatan Fungsional Keahlian. Menurut PerMenPANRB nomor 13/2019 Pasal 5 menetapkan Jabatan Fungsional dikategorikan sebagai Jabatan Fungsional Keahlian dan Jabatan Fungsional Keterampilan, dan dalam Pasal 6 Jabatan Fungsional Keahlian dapat dikategorikan menjadi Jenjang Ahli Utama, Jenjang Ahli Madya, Jenjang Ahli Muda, dan Jenjang Ahli Pertama. Kelemahan SKKNI masih terlalu menggunakan pendekatan akademis bila dibandingkan PerMen PUPR No. 19/PRT/M/2017.

Dalam pengelolaan Karier P3K Bidang Energi, pemerintah perlu secara legal formal menetapkan lembaga pembina, dan perencanaan karier P3K Bidang Energi. Hal ini jelas harus segera diselesaikan mengingat ada dualisme profesi P3K Bidang Energi yakni P3K dapat mengikuti aturan main Jabatan Fungsional Analis Kebijakan dengan lembaga pembina LAN dan masuk dalam Asosiasi Analis Kebijakan Indonesia (AAKI) atau mengikuti aturan main dari Profesi Jasa Konsultan dengan lembaga pembina Bappenas (PerMen Bappenas 4/2018). Berdasarkan uraian diatas telah terjadi pelanggaran HAM P3K karena tidak punya karier dan masa depan serta adanya ketimpangan sangat menyolok

#### **c. Masalah Pembinaan Pengusahaan Analis Kebijakan.**

Belum adanya payung hukum kegiatan pengusahaan jasa konsultan analisis kebijakan berpotensi menimbulkan masalah seperti pada Tabel 6.

**Tabel 6. Permasalahan Pengusahaan Jasa Analis Kebijakan**

ISU	MASALAH	DAMPAK
Kebijakan Pengembangan & Pembinaan Pengusahaan Analis Kebijakan.	1. Belum ada institusi pengusahaan analisis kebijakan. 2. Belum ada Road Map pengembangan.	1. Profesi analisis kebijakan jauh dari World Class Government.

	3. Belum ada kebijakan & strategi pengembangan perusahaan analisis kebijakan. 4. Tidak dilibatkannya Tim Aksi Nasional HAM dalam penetapan kebijakan.	2. Pengembangan profesi analis kebijakan stagnan 3. Masing-masing K/L mempunyai kebijakan sendiri-sendiri dan jumlah tenaga ahli analis kebijakan sangat terbatas. 4. Pengelolaan jasa analis kebijakan berpotensi melanggar HAM
Regulasi Perusahaan Analisis Kebijakan	1. Payung hukum perusahaan analisis kebijakan belum ada. 2. Belum ditetapkan sertifikasi jasa konsultan analisis kebijakan.	1. Tidak tercapainya analis kebijakan sebagai World Class dan standar billing rate sangat bervariasi & stagnan. 2. Kualitas analis kebijakan sangat beragam dan profesionalisme analis kebijakan rendah.
Proses Pengadaan	Proses pengadaan masih mengutamakan pertimbangan ekonomi	Proses pengadaan cenderung merugikan bagi karier dan pengembangan kapasitas analis kebijakan.
Akuntabilitas & Audit	Standar pemeriksa hasil jasa analisis kebijakan belum ditetapkan	1. Standar beragam dan berpotensi mengkriminalisasi pelaku usaha 2. Standar kontrak berpotensi multitafsir. 3. Payroll audit dan Perpres 16/2018 menghambat kelas remunerasi.

## 7. PENUTUP

### a. Rekomendasi

- 1) Dalam upaya merealisasikan nawacita jilid 2 yakni profesi analis kebijakan menjadi World Class Government, pemerintah perlu menetapkan kebijakan dan strategi pengembangan dan pembinaan perusahaan jasa analis kebijakan.
- 2) Dalam upaya memudahkan evaluasi kinerja program dan kinerja kegiatan pengembangan perusahaan jasa analis

kebijakan, pemerintah perlu menetapkan Road Map pengembangan P3K.

- 3) Dalam upaya meminimalisasi pelanggaran HAM P3K, Tim RAN HAM perlu dilibatkan dalam evaluasi dan penyempurnaan Perpres 16/2018 dan PP 49/2018.
- 4) Dalam upaya standarisasi pengelolaan dan pengembangan jasa analis kebijakan, pemerintah perlu segera menyusun dan menetapkan regulasi perusahaan analis kebijakan.
- 5) Dalam upaya meminimalisasi pelanggaran HAM penyedia jasa analis kebijakan, Tim RAN HAM perlu dilibatkan dalam penyempurnaan standar audit hasil jasa analis kebijakan.
- 6) Dalam upaya menghilangkan dualisme lembaga pembina P3K Analisis Kebijakan, pemerintah perlu segera mengeluarkan Perpres penetapan LAN sebagai lembaga pembina dan AAKI sebagai wadah pembina profesi AKjasa analis kebijakan.
- 7) Asosiasi Analisis Kebijakan Indonesia (AAKI) perlu memperjuangkan dan mengembangkan sertifikasi profesi yang dapat menyetarakan Analisis Kebijakan dengan profesi Konsultan seperti diatur PerMen PUPR No. 19/PRT/M/2017.

### b. Kesimpulan

1. Perlindungan HAM P3K Analisis Kebijakan wajib dilaksanakan oleh pemerintah karena merupakan amanah Pancasila, UUD 45, dan UU 39/1999 tentang HAM.
2. Kurang berperannya Tim RAN HAM dalam penyusunan/penetapan payung hukum pengelolaan P3K, sehingga dalam Perpres 16/2018 dan PP 49/2018 hanya menitik beratkan kepada aspek ekonomi saja dan saat diimplementasi berpotensi melanggar HAM P3K

berupa kesempatan untuk pengembangan kompetensi, karier, dan peningkatan remunerasi P3K di instansi pemerintahan.

3. Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian telah berupaya untuk memperhatikan HAM P3K, resiko pelanggaran HAM P3K lebih diakibatkan perundangan yang berlaku tidak menjamin peningkatan karier dan remunerasi P3K.
4. Pemerintah belum menetapkan payung hukum kebijakan dan pembinaan perusahaan jasa analisis kebijakan, kementerian/lembaga pemerintah daerah memiliki keberagaman di dalam kebijakan pengelolaan profesi P3K analisis kebijakan.
5. Tidak dilaksanakan Regulatory Impact Assessment (RIA) kebijakan perekrutan P3K Analisis Kebijakan menyebabkan saat diimplementasi berpotensi melanggar Pancasila, UUD 45, Undang-undang Hak Asasi manusia, dan Undang-undang Ketenagakerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- A Widiada Gunakarya, 2017, Hukum Hak Asasi Manusia, Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Rozelena, Agustina dan Dewi, Sri Komala, 2016, Paduan Penyusunan Pengembangan Karier dan Pelatihan Karyawan, Jakarta : Raih Asa Sukses.
- Rusbiantoro, Dadang, 2008, Global Warming For Beginner – Pengantar
- Komperhensif Tentang Pemanasan Global, Yogyakarta : O2.
- Sutrisno, Edy Sutrisno, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : CV Kencana.
- Poniman, Farid dan Hidayat, Yayat, 2015, Terobosan untuk Mendongkrak Produktivitas, Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sirait, Justin, 2006, Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi, Jakarta : Grasindo.
- Busro, Muhamad Busro, 2018, Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Prenadamedia.
- Nugroho, Riant, 2014, Metode Penelitian Kebijakan, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Martono, Ricky Virona, 2019, Analisis Produktivitas dan Efisiensi, Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Anggara, Sahya, Kebijakan Publik, Bandung : CV Pustaka.
- Sugiono, 2017, Metode Penelitian Kebijakan, Bandung : Alfabeta.

**Jurnal**

Kholiq, Imam, 2015, Pemanfaatan Energi Alternatif sebagai Energi Terbarukan untuk Mendukung Substitusi BBM, Jakarta : Jurnal IPTEK ISSN : 1411-7010.

**Booklet**

Program Prioritas Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian 2019, Jakarta : Kemenko Perekonomian, diterbitkan Januari 2019

**ANALISIS KERJASAMA PEMUNGUTAN PAJAK PARKIR DALAM  
MENINGKATKAN PENDAPATAN ASLI DAERAH**  
**ANALYSIS OF COLLABORATED PARKING TAX COLLECTION IN  
INCREASING LOCALLY-GENERATED REVENUE**

**Dedi Epriadi**  
Universitas Putera Batam

**ABSTRAK**

Pendapatan Asli Daerah merupakan penerimaan dari pemungutan pajak daerah, retribusi daerah, pengelolaan kekayaan daerah yang dipisahkan dan pendapatan lain-lain. Pajak parkir merupakan salah satu pajak yang dapat meningkatkan pendapatan asli daerah. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana kerja sama pemungutan pajak parkir, dan untuk mengetahui kendala apa saja yang ditemui dalam kerja sama pemungutan pajak parkir, upaya apa saja yang dilakukan dalam menghadapi hambatan kerja sama pemungutan pajak parkir. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan analisis kualitatif. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo, sedangkan sampel diambil menggunakan tehnik Purposive Sampling dan sebanyak 13 (tiga belas) orang. Hasil penelitian bahwa Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah melaksanakan kerja sama pajak parkir dengan Swalayan Buana, Central Fashion, hypermart dan beberapa pengusaha yang menyediakan pajak parkir lainnya, kerja sama tersebut dilakukan berdasar peraturan yang berlaku dimana wajib pajak harus melaporkan tempat usahanya 30 hari sesudah terlaksananya usaha parkir tersebut, Hambatan yang dihadapi Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo dalam kerja sama pemungutan pajak parkir yaitu masih ada beberapa pengusaha yang enggan atau tidak mau di data sebagai wajib pajak, masih ada potensi pajak yang belum optimal dipungut, keterbatasan jumlah petugas sehingga potensi pemungutan tidak dapat langsung diprediksi, badan pengelola pajak dan retribusi daerah masih mencoba lagi untuk mengadakan pendekatan dengan wajib pajak dalam kerjasama pemungutan pajak parkir.

**Kata Kunci :** Kerjasama, Pajak Parkir, Pendapatan Asli Daerah.

**ABSTRACT**

*Regional Original Revenues represent revenues from collecting local taxes, levies, managing separated regional assets and other income. Parker tax is a tax that can increase local revenue. This research was conducted with the aim to find out how the parking tax collection cooperation, and to find out what obstacles were encountered in the parking tax collection cooperation, what efforts were made in dealing with the parking tax collection cooperation obstacles. In this research the method used is descriptive method with a qualitative analysis approach. In this study the population was all Civil Servants (PNS) in the Bungo Regency Regional Tax and Retribution Management Agency, while the sample was taken using Purposive Sampling techniques and as many as 13 (Thirteen) people. The results of the study that the Regional Tax and Retribution Management Agency carries out parking tax*

*cooperation with Supermarkets, Central Fashions, hypermarts and several other businesses that provide parking tax, the cooperation is carried out based on the applicable regulations whereby the taxpayer must report his place of business 30 days after the implementation. parking business, the obstacle faced by the Bungo Regency Regional Tax and Retribution Management Agency in the collection of parking tax is that there are still some entrepreneurs who are reluctant or do not want to be recorded as taxpayers, there is still a potential tax that has not been optimally collected, limited number of officers so the potential for collections cannot be directly predicted, the regional tax and levies management agency is still trying again to approach taxpayers in the parking tax collection agreement.*

**Keywords:** *Cooperation, Parking Tax, Regional Original Revenue.*

## **A. Pendahuluan**

Pembiayaan pembangunan selalu menjadi faktor penentu dalam pelaksanaan pembangunan. Membangun berarti memberikan yang terbaik bagi seluruh masyarakat melalui pemenuhan kebutuhan akan pelayanan dan kebutuhan hidup warganya. Kondisi tersebut dapat terpenuhi jika pemerintah serius untuk memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan masyarakat secara keseluruhan bukan secara parsial. Olehnya itu, di dalam merencanakan, mengorganisasi, mengaktualisasi dan mengawasi proses pembangunan menjadi wajib bagi pemerintah untuk diimplementasikan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara dengan visi menyejahterakan masyarakatnya.

Sejauh ini, proses pembangunan terhambat akibat dari minimnya pembiayaan atau anggaran pembangunan akibat dari kurangnya pendapatan Negara dan atau pendapatan daerah dalam pelaksanaan pembangunan. Maka solusinya adalah, bagaimana pemerintah dapat memperoleh sumber-sumber pendapatan melalui pajak, restribusi, sumbangan dan kerjasama antar pihak-pihak berkepentingan.

Menurut Ginandjar Kartasasmita (1996:335), pembangunan daerah bertujuan meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan rakyat di daerah melalui

pembangunan yang serasi dan terpadu baik antar sektor maupun antar pembangunan sektoral dengan perencanaan pembangunan oleh daerah yang efektif menuju tercapainya kemandirian daerah yang merata di seluruh pelosok tanah air. Kondisi ini dipertegas dalam peraturan tentang pembagian daerah tercantum dalam Pasal 18 Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi : “Pembagian daerah atas daerah besar dan kecil, dengan bentuk susunan pemerintahannya ditetapkan dalam Undang-undang, dengan memandang dan mengingat dasar permusyawaratan dalam sistem pemerintahan Negara dan hak-hak asal usul dalam daerah-daerah yang bersifat istimewa”. Pemerintah Indonesia memahami dalam memajukan negaranya, telah mengambil keputusan untuk memberikan otonomi daerah yaitu dimana pemerintah daerah dapat mengatur daerahnya masing-masing. Keputusan yang diambil pemerintah Indonesia supaya dapat lebih memajukan daerahnya, pemerintah pusat sebagai pengawas dan memberikan subsidi untuk pembangunan daerah.

Dalam rangka mewujudkan masyarakat yang adil berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pemerintahan perlu mengadakan pembangunan dalam segala aspek kehidupan masyarakat. Salah satu upaya pemerintah dalam rangka pembangunan nasional adalah pembangunan umum,

seperti pembangunan jalan raya, pemukiman rakyat, pembangunan pasar tradisional, pembangunan gedung sekolah dan sebagainya. Pembangunan nasional untuk kepentingan umum seperti ini diperlukan lahan yang luas dan pemiliknya sangat banyak. Dalam rangka memenuhi kebutuhan tanah tersebut dilakukan pembebasan tanah yang pengadaannya dilaksanakan dengan mengedepankan prinsip yang terkandung di dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan hukum tanah nasional.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyebutkan bahwa bumi, air dan kekayaan alam yang terkandung di dalamnya dikuasai oleh negara dan dipergunakan sebesar besarnya untuk kemakmuran rakyat. Hak menguasai negara tersebut memberikan wewenang kepada negara di antaranya untuk mengatur dan menyelenggarakan peruntukan, penggunaan, persediaan dan pemeliharaan bumi, air dan ruang angkasa.

Dalam pengelolaannya tentu diperlukan sumber daya manusia yang unggul, sehingga pengetahuan dan teknologi merupakan kebutuhan yang sangat penting dan memerlukan pembiayaan atau pendanaan yang tidak sedikit, baik melalui APBD maupun APBN. Pelaksanaan otonomi daerah memberikan kewenangan kepada daerah untuk mengatur dan mengelola daerah masing-masing. Sebagai administrator penuh, masing-masing daerah harus bertindak efektif dan efisien agar pengelolaan keuangan daerah lebih terfokus dan mencapai sasaran yang telah ditentukan. Dalam rangka menjalankan fungsi dan kewenangan pemerintah daerah dalam bentuk pelaksanaan kebijakan fisik. Setiap daerah harus dapat mengenali potensi dan mengidentifikasi sumber-sumber daya yang dimilikinya.

Oleh karena itu, penyelenggaraan otonomi akan lebih berhasil jika diiringi dengan kemampuan yang kuat dari daerah

untuk meningkatkan potensi sumber keuangan secara optimal. Pemda dituntut lebih mandiri membiayai kegiatan operasional rumah tangganya. Mengingat tidak semua sumber pembiayaan diberikan kepada daerah, maka daerah diwajibkan menggali sendiri sumber keuangannya berdasarkan regulasi yang berlaku.

Pembangunan daerah sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan prinsip otonomi daerah dan pengaturan sumber daya nasional yang memberikan kesempatan bagi peningkatan demokrasi dan kinerja daerah untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat. Untuk mendukung penyelenggaraan otonomi daerah diperlukan kewenangan yang luas, nyata, dan bertanggung jawab di daerah secara proposional yang diwujudkan dengan pengaturan, pembagian, dan pemanfaatan sumber daya nasional yang berkeadilan, serta perimbangan keuangan Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah.

Pemerintah daerah diharapkan lebih mampu mengenali sumber-sumber keuangan, khususnya untuk memenuhi kebutuhan pembiayaan pemerintahan dan pembangunan di daerah melalui Pajak Daerah. UU No.28 Tahun 2009 Tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah menyatakan bahwa pajak adalah kontribusi wajib pajak kepada daerah yang terutang oleh orang pribadi atau badan yang bersifat memaksa berdasarkan undang-undang dengan tidak mendapatkan imbalan secara langsung dan digunakan untuk keperluan daerah bagi sebesar-besarnya kemakmuran rakyat.

Kemampuan pemungutan pajak daerah yang dimiliki setiap daerah merupakan salah satu indikator kesiapan pemerintah dalam melaksanakan otonomi daerah oleh karena itu pendapatan pajak daerah diarahkan untuk menyelenggarakan otonomi secara konseptual dan diharapkan terjadinya peningkatan pendapatan daerah setiap tahunnya. Dalam rangka meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dan kemandirian daerah, perlu

dilakukan perluasan objek pajak daerah dan retribusi daerah serta pemberian penetapan tarif pajak daerah.

Pajak sebagai salah satu sumber penerimaan Pemerintah yang diperoleh dari hasil pemungutan pajak kepada wajib pajak yang nantinya akan digunakan untuk memasukkan uang sebanyak-banyaknya ke kas Negara dengan tujuan untuk membiayai pengeluaran-pengeluaran Negara (*budgeter*) dan juga digunakan sebagai alat untuk mengatur masyarakat baik di bidang ekonomi, sosial, maupun politik dengan tujuan tertentu.

Hasil dari pemungutan pajak kepada masyarakat akan direalisasikan untuk pembangunan yang diharapkan dapat memberikan dampak positif khususnya perekonomian masyarakat dan untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat.

Salah satu sumber penerimaan dari sektor pajak adalah pajak Parkir, berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2012 Pajak Parkir adalah pajak atas penyelenggaraan tempat parkir di luar badan jalan, baik yang disediakan berkaitan dengan pokok usaha maupun yang disediakan sebagai suatu usaha, termasuk penyediaan tempat penitipan kendaraan bermotor. Parkir adalah keadaan tidak bergerak suatu kendaraan yang tidak bersifat sementara.

Penerimaan pajak parkir di Kabupaten Bungo sebagaimana yang dijelaskan dalam tabel 1.1 sebagai berikut.

**Tabel 1.1**  
**Penerimaan Pajak Parkir di Kab.Bungo**

No	Tahun	Target	Realisasi	%
1	2012	Rp.7.500.000.	Rp.15.345.275	204%
2	2013	Rp.25.000.000	Rp.35.054.872	140%
3	2014	Rp.55.000.000	Rp.32.579.820	59%
4	2015	Rp.70.000.000	Rp.114.606.600	164%

5	2016	Rp.105.000.000	Rp.143.905.610	114%
---	------	----------------	----------------	------

*Sumber : Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo.*

Berdasarkan tabel di atas terjadinya fluktuasi pendapatan dari sektor pajak parkir, pada tahun 2012 pajak parkir ditargetkan sebesar Rp.7.500.000 dan sudah terrealisasi sebesar Rp.15.345.275 atau sebesar 204 % sehingga terjadinya over target sebesar Rp.7.845.275 dan di tahun 2013 terjadinya kenaikan target sebesar Rp.25.000.000 terrealisasi sebesar Rp.35.054.872 atau sebesar 140% kenaikan target ini terjadi karena bertambahnya potensi pajak parkir di Kabupaten Bungo. Di tahun 2014 terjadi perubahan pendapatan pajak parkir semula ditargetkan Rp. 55.000.000 menjadi Rp. 66.100.000 dan realisasi sampai dengan 31 desember 2014 Rp. 32.529.820 atau sebesar 59% sehingga terjadi penurunan penerimaan sebesar Rp.33.579.180 atau 49% hal ini disebabkan ada beberapa lokasi pajak parkir dijadikan kawasan retribusi parkir yang dikelola oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Bungo.

Pada tahun 2015 pajak parkir di targetkan sebesar Rp.70.000.00 dan realisasi per 31 Desember 2015 sebesar Rp.114.606.600 atau 164%, sehingga terjadi over target karena ada penambahan wajib pajak parkir semula wajib pajak 10 menjadi 15 wajib pajak. Pada tahun 2016 target pajak parkir sebesar Rp.105.000.000 sudah ter realisasi ditahun 2016 sebesar Rp.143.905.610 atau 137 % terjadinya over target hal ini terjadi karena semula wajib pajak parkir hanya 15 di tahun 2016 wajib pajak parkir menjadi 30.

Penyusunan target penerimaan di sektor pajak parkir berdasarkan data seksi pendaftaran dan pendataan bidang pajak daerah lainnya Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo. Terjadinya peningkatan pendapatan pajak parkir dari tahun 2012 s/d 2016 di sebabkan



Objek Pajak (OP) dan Wajib Pajak (WP) tahun ke tahun selalu bertambah di karenakan perkembangan potensi pajak parkir di Kabupaten Bungo selalu meningkat.

Pajak parkir menjadi peluang bagi Pemerintah Kabupaten Bungo, berpedoman pada Peraturan Daerah Kabupaten Bungo Nomor 2 Tahun 2012 tentang pajak parkir, di jelaskan bahwa instansi yang berwenang mengelola pajak daerah khususnya pajak parkir adalah Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo.

Dalam Peraturan Daerah tersebut dinyatakan bahwa penyelenggaraan tempat parkir di luar badan jalan, baik yang disediakan berkaitan dengan pokok usaha maupun yang disediakan sebagai suatu usaha, termasuk penyediaan tempat penitipan kendaraan bermotor, begitu juga terhadap tarif pajak parkir sesuai dengan peraturan daerah yang berlaku adalah 20%, dalam Peraturan Daerah juga dijelaskan bahwa pengelolaan lahan parkir untuk kendaraan roda 2 atau roda 4 dalam ruang lingkup pajak parkir boleh dilakukan kerja sama dengan pihak ketiga sehingga pihak ketiga tersebut yang di data sebagai wajib pajak parkir.

Di dalam peraturan perundang-undang perpajakan daerah yang berlaku di Kabupaten Bungo ada 2 (dua) skema pemungutan pajak parkir, yaitu :

1. Pajak parkir yang dipungut dan disetor langsung oleh pengusaha yang telah didaftarkan sebagai wajib pajak parkir, di dalam prakteknya pengusaha tersebutlah yang memungut pajak parkir kendaraan di lokasi usahanya sehingga penyeter pajak parkir langsung oleh pengusaha.
2. Pajak parkir yang diterima oleh Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah berdasarkan kerja sama antara pemilik usaha dengan orang/badan yang ditunjuknya.

Skema kerja sama ini dilakukan melalui perjanjian kerja sama antara pemilik usaha dengan pengelola parkir atau yang biasa di sebut MOU (*Memorandum Of Understanding*) yang berisi hak dan kewajiban pengelola parkir selaku orang yang ditunjuk untuk mengelola parkir kendaraan di lokasi usahanya, termasuk kewajiban pembayaran pajak parkir yang telah ditetapkan oleh pemerintah Kabupaten Bungo sebesar 20% dari jumlah uang sewa parkir yang diterima oleh pengelola parkir dan wajib melaporkannya setiap bulan.

Di dalam kerja sama pengelola lahan parkir apabila pihak pengelola parkir yang ditunjuk oleh pengusaha tidak dapat memenuhi kewajiban-kewajiban sesuai peraturan yang telah disepakati maka pihak pengusaha dapat membatalkan kerja sama yang telah disepakati tersebut, bentuk kerja sama ini memiliki kemudahan tersendiri bagi Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah dalam mengamati, menganalisis dan mengevaluasi potensi pajak parkir maupun besaran pajak yang diterima oleh Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah atas transaksi sewa kendaraan yang ada pada lahan parkir yang telah terdaftar sebagai wajib pajak.

Prinsip kerja sama yang diterapkan oleh pengusaha dalam pengelola parkir seperti ini sering dilakukan karena biasanya pengusaha tidak ingin disusahkan oleh berbagai hal yang menyangkut resiko kehilangan kendaraan yang terjadi di lahan parkir, ketika perjanjian kerja sama ini disepakati oleh pihak pengusaha dan pengelola parkir maka segala resiko yang terjadi dikemudian hari menjadi tanggung jawab sepenuhnya pengelola parkir yang sesuai dengan perjanjian kerja sama tersebut.

Secara khusus, pada saat penulis melakukan pra penelitian, permasalahan pada kerja sama dalam pemungutan pajak parkir di Kabupaten Bungo dalam meningkatkan Pendapatan Asli Daerah, ditemukan fenomena diantaranya :

1. Masih ada beberapa pengusaha yang enggan atau tidak mau didata sebagai wajib pajak parkir, karena mereka beranggapan bahwa pemungutan parkir kendaraan di lokasi usaha mereka dapat mempengaruhi transaksi dan pemasukan usahanya.
2. Masih ada potensi pajak parkir yang belum optimal dipungut di wilayah Kabupaten Bungo.
3. Keterbatasan jumlah petugas pendataan sehingga potensi pemungutan tidak dapat langsung diprediksi .
4. Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah masih mencoba lagi untuk mengadakan pendekatan kepada wajib pajak badan usaha dalam kerja sama pemungutan pajak parkir dalam rangka meningkat pendapatan pajak parkir.

## **A.1. Kajian Literatur**

### **A.1.1. Analisis Kontribusi Pajak Parkir pada Pendapatan Asli Daerah.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem pemungutan pajak parkir, kendala yang dihadapi, upaya peningkatan pajak serta kontribusi pajak parkir pada PAD Kabupaten Bungo. Bahwa (1) Sistem pemungutan pajak parkir Kab. Bungo menggunakan System Self Assessment, dimana wajib pajak di sini menghitung, memperhitungkan, melaporkan dan membayar sendiri pajak terutangnya (2) Hambatan yang dihadapi penerimaan pajak parkir karena adanya target pajak parkir tidak sebanding dengan potensi yang ada, tidak seimbang antara potensi dan realisasi, terbatasnya lahan parkir, pemberian diskon kepada wajib pajak baru dan kurangnya kesadaran wajib pajak dalam membayar pajak (3) Upaya yang dilakukan oleh Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kab.Bungo dalam meningkatkan penerimaan pajak parkir dengan memeriksa target, potensi dan realisasi penerimaan, memperluas basis penerimaan pajak, melakukan uji petik atau pemeriksaan di lapangan atau di kantor

serta melakukan pembinaan dan penyuluhan kepada wajib pajak parkir. Dengan upaya yang dilakukan tersebut dapat meningkatkan penerimaan pajak parkir. (4) Penerimaan pajak parkir dan PAD dikatakan baik, karena tiap tahunnya selalu meningkat. Hanya pada persentase kontribusi pajak parkir terhadap PAD masih belum optimal, karena tiap tahunnya tidak menunjukkan peningkatan signifikan, naik turun dari tahun ke tahun, disebabkan belum optimalnya penerimaan pajak parkir, namun dilihat dari jumlah penerimaannya selalu mengalami peningkatan.

Kontribusi pajak parkir terhadap PAD pada tahun 2007 sebesar 0,9%, tahun 2008 sebesar 1,13%, tahun 2009 sebesar 1,07%, tahun 2010 sebesar 1,17%, tahun 2011 sebesar 0,849%, tahun 2012 sebesar 0,803%, dan tahun 2013 hanya sebesar 0,638%. Kontribusi tertinggi terjadi pada tahun 2010 sebesar 1,17% sedangkan yang terendah terjadi pada tahun 2013 yaitu sebesar 0.688%. Hal ini dikarenakan data yang diperoleh masih dalam proses. Analisis adalah memecahkan atau menguraikan sesuatu unit menjadi berbagai unit terkecil (Harahap, 2004: 189). Analisis secara umum sering juga disebut dengan pembagian. Dalam logika, analisis atau pembagian berarti pemecah belahan atau penguraian secara jelas berbeda ke bagian-bagian dari suatu keseluruhan. Untuk lebih seksama dapat juga mengadakan subbagian, yakni menguraikan atau memecah belah dari suatu bagian sampai ke unsur dasarnya.

Dengan dasar batasan arti tersebut maka yang dapat dianalisis atau diuraikan adalah sesuatu keseluruhan, jika betul-betul tunggal tidak dapat diuraikan ke bagian-bagiannya. Bagian dan keseluruhan selalu berhubungan. Suatu keseluruhan adalah terdiri atas bagian-bagian, oleh karena itu dapat dipecah-belahkan dan diuraikan. Bagian yang merupakan hal-hal yang menyusun suatu keseluruhan maka keseluruhan dapat dibagi-bagi. Sebelum membahas tentang analisis perlu juga

dijelaskan terlebih dahulu tentang keseluruhan.

## **B. Metodologi Penelitian**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif didefinisikan sebagai jenis penelitian yang temuan-temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau bentuk hitungan lainnya” (Strauss dan Corbin dalam Afrizal 2015). Temuan dalam penelitian ini akan dihasilkan dari hasil analisa kerjasama pemungutan pajak parkir dalam meningkatkan pendapatan asli daerah. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh PNS pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo, sedangkan sampel diambil menggunakan tehnik Purposive Sampling dan sebanyak 13 orang.

## **C. Hasil Penelitian**

### **C.1. Kerja Sama Pemungutan Pajak Parkir Dalam Meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD) Kabupaten Bungo**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyebutkan bahwa bumi, air dan kekayaan alam yang terkandung di dalamnya dikuasai oleh negara dan dipergunakan sebesar besarnya untuk kemakmuran rakyat. Hak menguasai negara tersebut memberikan wewenang kepada negara di antaranya untuk mengatur dan menyelenggarakan peruntukan, penggunaan, persediaan dan pemeliharaan bumi, air dan ruang angkasa.

Oleh karena itu, penyelenggaraan otonomi daerah akan lebih berhasil jika diiringi dengan kemampuan yang kuat dari daerah untuk meningkatkan potensi sumber-sumber keuangan secara optimal. Pemerintahan daerah dituntut lebih mandiri dalam membiayai kegiatan operasional rumah tangganya.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2009 Tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah menyatakan

bahwa pajak adalah kontribusi wajib pajak kepada daerah yang terutang oleh orang pribadi atau badan yang bersifat memaksa berdasarkan undang-undang dengan tidak mendapatkan imbalan secara langsung dan digunakan untuk keperluan daerah bagi sebesar-besarnya kemakmuran rakyat. Salah satu sumber pendapatan daerah dari sektor pajak adalah pajak parkir.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kab. Bungo No.2 Tahun 2012 Tentang Pajak Parkir, pajak parkir adalah pajak atas penyelenggaraan tempat parkir di luar badan jalan, baik yang disediakan berkaitan dengan pokok usaha maupun yang disediakan sebagai suatu usaha, termasuk penyediaan tempat penitipan kendaraan bermotor. Parkir adalah keadaan tidak bergerak suatu kendaraan yang tidak bersifat sementara.

Pajak parkir merupakan salah satu pajak penambah nilai Pendapatan Asli Daerah (PAD), karena Kabupaten Bungo termasuk daerah yang strategis dalam menciptakan peluang atau pertumbuhan usaha oleh para pengusaha, baik skala lokal maupun nasional.

Dalam Peraturan Daerah dijelaskan bahwa pengelolaan lahan parkir untuk kendaraan roda 2 atau roda 4 dalam ruang lingkup pajak parkir boleh dilakukan kerja sama dengan pihak ketiga sehingga pihak ketiga tersebut yang di data sebagai wajib pajak parkir.

Pengelola parkir bukan merupakan perusahaan asuransi, melainkan jasa yang mengelola lahan parkir di suatu area properti, dengan cara bekerja sama dengan pemilik lahan area tersebut, sebagian pengelola parkir mengelola parkir di suatu pusat perbelanjaan, rumah sakit dan lainnya yang mempunyai lahan parkir. Antara pengelola parkir dengan Pemerintah Daerah Kabupaten Bungo diikat oleh perjanjian yang dibuat kedua pihak yang berisi tentang kerjasama pengelolaan lahan parkir.

Sebelum tempat parkir dikenakan pajak tentu memiliki proses atau skema kerja sama dalam pemungutan pajak parkir. Dijelaskan bahwa kerja sama adalah suatu proses yang didalamnya terdapat aktivitas antara dua orang atau lebih guna mencapai tujuan bersama dan memperoleh keuntungan bersama. Pada dasarnya kerja sama ini dapat terjadi apabila sekelompok orang tersebut memperoleh keuntungan dari aktivitas yang dikerjakannya. Jadi kerja sama dalam pemungutan pajak parkir ini terjadi antara Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo dengan Wajib Pajak.

Untuk mendapatkan informasi yang lengkap mengenai kerja sama pemungutan pajak parkir antara Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo dengan Wajib Pajak, Penulis mengadakan wawancara dengan pejabat di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah, dimana hasilnya bahwa hubungan yang terjalin antara Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo dengan Wajib Pajak selama ini berjalan dengan baik walaupun masih ada beberapa wajib pajak yang masih tidak mematuhi peraturan yang berlaku.

Adapun alur kerja sama pemungutan pajak parkir antara Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo dengan Wajib Pajak yaitu dimulai dari setiap wajib pajak wajib mendaftarkan bentuk usahanya kepada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo dalam jangka waktu 30 hari sesudah dimulainya kegiatan usahanya, kecuali ditentukan lain.

Selanjutnya ada penambahan dari kasubbid pendataan dan pendaftaran pada bidang pajak pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo, yaitu bentuk hubungan yang terjadi antara Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo dengan Wajib Pajak hanya berupa pajak bukan izin dari tempat penyediaan parkir. Setelah sudah ada tempat parkir tersebut barulah

berurusan dengan Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo mengenai seberapa besar dari omset pajak parkir yang akan dibayar oleh wajib pajak. Perjanjian kerja sama ini disepakati oleh pemilik tempat parkir bukan tugas parkir.

Jadi berdasarkan hasil wawancara dengan Plt, Kepala Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah, dan Kasubbid Pendaftaran dan Pendataan, maka hubungan kerja sama dalam pemungutan pajak parkir antara Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo dengan Wajib Pajak selama ini berjalan dengan baik, walau terkadang ada segelintir orang yang masih melanggar peraturan yang berlaku. Bentuk kerja sama dalam pemungutan pajak parkir antara Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo dengan Wajib Pajak hanya berupa pemungutan pajak. Dimana jika setelah adanya pengusaha yang menyediakan tempat parkir didepan usahanya barulah dikenakan pajak yang nantinya akan menambah Pendapatan Asli Daerah (PAD).

Bidang pajak pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo selama ini telah melaksanakan langkah-langkah kerja sama pemungutan pajak parkir dengan melakukan :

1. Koordinasi pada pihak pengguna parkir dengan menyurati pihak-pihak tersebut agar melaporkan tempat usaha parkirnya yang belum terdaftar sebagai wajib pajak.
2. Bidang pajak badan pengelola pajak dan retribusi daerah kabupaten bungo turun langsung kelapangan untuk mengecek, mendata pajak parkir .

Berdasarkan pembahasan diatas dapat disimpulkan kerja sama pemungutan pajak parkir antara Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo

dengan Wajib, Penulis mengadakan wawancara dengan pejabat di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah, dimana hasilnya bahwa hubungan yang terjalin antara Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo dengan Wajib Pajak selama ini berjalan dengan baik walaupun masih ada beberapa wajib pajak yang masih tidak mematuhi peraturan yang berlaku. Adapun alur kerja sama pemungutan pajak parkir antara Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo dengan Wajib Pajak yaitu dimulai dari setiap wajib pajak wajib mendaftarkan bentuk usahanya kepada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sesudah dimulainya kegiatan usahanya, kecuali ditentukan lain.

### **C.2. Hambatan yang dihadapi oleh Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo dalam kerja sama Pemungutan Pajak Parkir.**

Secara umum Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo telah melaksanakan Tugas Pokok dan Fungsi sesuai dengan yang telah ditetapkan dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bungo. Namun dalam kenyataan dilapangan khususnya terkait dengan kerja sama pemungutan pajak parkir ini masih ditemukan berbagai hambatan dan kendala,

baik dari faktor internal maupun faktor eksternal. Sehubungan dengan hal tersebut berdasarkan hasil wawancara penulis ditemukan berbagai faktor hambatan yang terjadi dalam kerja sama pemungutan pajak parkir antara Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kab.Bungo dengan Wajib Pajak (penyedia tempat parkir), yaitu :

1. Kurangnya kesadaran wajib pajak untuk melaporkan tempat parkir 30 (tiga puluh) hari sesudah pengguna tempat parkir.

SPTPD yang telah disampaikan oleh Wajib Pajak dan diterima oleh petugas Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo, kepala daerah atau pejabat yang ditunjuk menetapkan Pajak Parkir dengan menerbitkan Surat Ketetapan Pajak Daerah (SKPD). SKPD wajib dilunasi Wajib Pajak paling lama 30 hari setelah menerima SKPD atau jangka waktu lain yang telah ditentukan.

Kurangnya kesadaran Wajib Pajak karena kurang memahami mengenai Pajak Daerah terutama Pajak Parkir dan fungsi Pajak Daerah yaitu untuk membiayai rumah tangga daerah sehingga masih ada wajib pajak yang melakukan kecurangan, serta masih ada penyedia atau penyelenggara tempat parkir diluar badan jalan yang masih belum mendaftar sebagai wajib pajak.

Kemajuan dan perkembangan suatu daerah tidak terlepas dari kesadaran wajib pajak dalam melaporkan penyedia tempat parkir. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kasubbid perencanaan bahwa menurut peraturan yang sudah dibuat wajib pajak memang harus melaporkan 30 (tiga puluh) hari sesudah menggunakan tempat parkir tersebut.

Peraturan ini berguna untuk memperhitungkan pajak yang akan dibayar, dihitung dengan memperhatikan omset pendapatan parkir yang diterima, lokasi penempatan, waktu, jangka waktu penyelenggaraan, dan jumlah pendapatan. Namun pada kenyataan dilapangan, masih ada beberapa Wajib pajak yang tidak melaporkan kepada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo tentang penyediaan tempat parkir.

Kurangnya kesadaran wajib pajak ini dalam melaporkan penyedia tempat parkir diduga karena mereka berfikir terlalu rumit jika berhubungan dengan Pemerintahan dan minimnya tingkat pengetahuan dan informasi mereka tentang prosedur dalam pemungutan pajak parkir sehingga masih banyak ditemukannya parkir di Kabupaten Bungo tanpa ada data yang masuk pada

Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo.

Seperti parkir yang ada di Jl. Lintas Sumatera mereka menyediakan tempat parkir tapi tidak melaporkan kepada Badan Pengelola Pajak dan retribusi Daerah. Permasalahan ini merupakan salah satu hambatan dalam meningkatkan pendapatan asli daerah (PAD). Seharusnya wajib pajak mendaftarkan tempat penyediaan tempat parkir 30 hari sesudah digunakan tempat parkir. Dan jika telah lewat 30 hari pihak yang bertanggung jawab tidak melaporkan tempat penyediaan parkir tanpa sepengetahuan pihak Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah maka akan diberikan sanksi berupa surat teguran atau peringatan.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kurangnya kesadaran wajib pajak melaporkan tempat parkir 30 hari sesudah pengguna tempat parkir diakibatkan kurangnya pengetahuan dan informasi mereka tentang prosedur dalam pengguna tempat parkir, padahal pengguna tempat parkir ini merupakan salah satu penerimaan terbesar yang diterima daerah

2. Masih ada potensi pajak parkir yang belum optimal dipungut di wilayah Kabupaten Bungo.

Dasar pengenaan Pajak Parkir adalah jumlah pembayaran yang seharusnya dibayar kepada penyelenggara tempat Parkir yang diperoleh dari sewa atau tarif parkir yang dikumpulkan. Jumlah yang seharusnya dibayar termasuk potongan parkir dan parkir cuma-cuma yang diberikan kepada penerima jasa parkir. Tarif Pajak Parkir ditetapkan maksimal 30%. Pajak Parkir yang terutang dipungut di wilayah daerah tempat parkir berlokasi. Dasar pengenaan Pajak Parkir beserta tarifnya ditetapkan dengan Perda. Tujuan penetapan tarif pajak oleh Pemda adalah memberikan keleluasan untuk menetapkan tarif pajak yang sesuai dengan kondisi daerah setempat dan potensi Pendapatan Asli Daerah (PAD) masing-masing.

Realisasi PAD untuk sektor parkir masih tergolong rendah. Hal ini disebabkan belum maksimalnya penggalan potensi yang ada di wilayah ini. Dasar pengenaan Pajak Parkir adalah jumlah pembayaran yang seharusnya dibayar kepada penyelenggara tempat Parkir yang

diperoleh dari sewa atau tarif parkir yang dikumpulkan.

Jumlah yang seharusnya dibayar termasuk potongan harga parkir dan parkir cuma-cuma yang diberikan kepada penerima jasa parkir. Tarif Pajak Parkir ditetapkan paling tinggi sebesar 30% (tiga puluh persen). Pajak Parkir yang terutang dipungut di wilayah daerah tempat parkir berlokasi.

Kata Kasubbid pengendalian dan evaluasi bahwa Penyusunan target penerimaan di sektor pajak parkir berdasarkan data seksi pendaftaran dan pendataan bidang pajak Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo. Terjadinya peningkatan pendapatan pajak parkir dari tahun 2012 s/d 2016 di sebabkan Objek Pajak (OP) dan Wajib Pajak (WP) tahun ke tahun selalu bertambah di karenakan perkembangan potensi pajak parkir di Kabupaten Bungo selalu meningkat. target pajak parkir di tahun 2016 sebesar Rp.134.700.000 Target tersebut terbilang kecil jika dibandingkan jumlah lahan parkir yang tersebar di Kabupaten Bungo.

Data parkir ada 35 wajib pajak parkir, itu pun belum termasuk lahan parkir yang tidak terdata keberadaannya Sebagian besar, potensi parkir terbanyak di Kabupaten Bungo.

Namun, tidak semua dapat dikelola sebagai pajak parkir. Di antaranya, kompleks swalayan tentram dan sekitarnya tidak didata sebagai wajib pajak parkir dan di Jl. Lebai hasan kel. sei. pinang depan rumah sakit permata hati mereka menyediakan tempat parkir tetapi tidak didata sebagai wajib pajak parkir.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa potensi pajak parkir sebenarnya banyak di Kabupaten Bungo tetapi belum optimalnya dipungut di karenakan faktor masih baru buka (masa uji coba), perlu pendataan lebih lanjut, seharusnya diadakan uji petik untuk menentukan pajak yang akan disetor, dan terjadi nya kelalaian petugas pendataan dalam mencari wajib pajak.

3. Keterbatasan jumlah petugas pendataan sehingga potensi pemungutan tidak dapat dapat dicapai dengan optimal.

Proses pendataan dan penagihan pajak parkir, selain didasarkan pada peran aktif Wajib Pajak, diperlukan pula pengawasan dan tata kelola yang baik dari Pemerintah Kabupaten Bungo. Pemerintah Kabupaten Bungo harus menyadari bahwa hingga saat ini masih banyak objek pajak baru yang belum teridentifikasi. Luas wilayah yang cukup besar merupakan salah satu kendala yang mempersulit pegawai

Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo untuk menyusuri setiap objek pajak baru yang ada di Kabupaten Bungo.

Dalam kenyataan secara prosedural masih kurangnya jumlah pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo untuk turun langsung kelapangan membuat semakin susah nya melakukan pencarian Wajib Pajak baru terhadap objek pajak yang potensial.

Dijelaskan oleh Kasubbid pendaftaran dan pendataan bahwa hal ini salah satu kendala yang cukup lama teratasi, sebab sulitnya mencari wajib pajak baru dikarenakan kurangnya anggota pendataan yang akan mendata ke pajak parkir selama ini petugas atau tenaga kerja kontrak tidak ditetapkan hanya mendata pajak parkir saja melainkan mereka mendata semua pajak , ada 9 pajak yang didata oleh anggota pendataan mereka berjumlah 6 orang , satu orang pegawai negeri dan 4 orang lain nya pegawai non PNS. Dapat disimpulkan bahwa kendala yang cukup lama teratasi, sebab sulitnya mencari wajib pajak baru dikarenakan kurang nya anggota pendataan yang akan mendata ke pajak parkir selama ini petugas atau tenaga kerja kontrak tidak ditetapkan hanya mendata pajak parkir saja melainkan mereka mendata semua pajak , ada 9 pajak yang didata oleh anggota pendataan mereka



berjumlah 6 orang, satu orang pegawai negeri dan 4 orang lain nya pegawai non PNS.

4. Susahnya mencari pihak yang bertanggung jawab atau Wajib pajak yang menggunakan tempat parkir.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu staf penagihan dan pemungutan salah satu hambatan yang dihadapi oleh Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo dalam kerja sama pemungutan pajak parkir adalah wajib pajak atau pihak yang bertanggung jawab terhadap parkir yang berada diluar kota atau tidak menetap di Kabupaten Bungo yang menyatakan bahwa hal ini salah satu kendala yang cukup lama teratasi, sebab sulitnya mencari tahu dimana lokasi pihak yang bertanggung jawab bukanlah hal yang mudah yang dilakukan oleh pihak Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo yaitu mencari lebih detail lagi tentang wajib pajak atau pihak yang bertanggung jawab atas penyedia tempat parkir.

Hal ini memang membutuhkan waktu yang cukup lama, kami selalu menghubungi wajib pajak melalui telephone seandainya sudah ditelepon tetapi wajib pajak tidak juga ke kantor maka akan dikirimkan surat teguran ini terjadi hanya untuk wajib pajak yang berada di luar kota. Sedangkan untuk yang di dalam kota

petugas akan langsung ketempat usaha parkir.

Dapat disimpulkan bahwa salah satu hambatan dalam pemungutan pajak parkir yaitu pihak penanggung jawab atau wajib pajak yang sangat sulit untuk dihubungi. Hal yang dapat dilakukan Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo yaitu mencari tahu lebih detail lagi dan akan diberi tenggang waktu untuk melaporkan tempat penyediaan parkir.

### **C.3. Upaya yang dilakukan oleh Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo untuk mengatasi hambatan dalam kerja sama Pemungutan Pajak Parkir Dalam Meningkatkan Pendapatan Asli Daerah.**

Upaya yang dilakukan oleh Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo dalam mengatasi hambatan yang berhubungan dengan kerja sama pemungutan pajak parkir dalam meningkatkan pendapatan asli daerah (PAD) adalah sebagai berikut:

1. Mengadakan sosialisasi tentang kerja sama pemungutan pajak parkir.

Diantara penyebab kecilnya penerimaan Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo adalah kurangnya kesadaran penanggung jawab atau wajib pajak

dalam melaporkan penyediaan tempat parkir, yang akan berdampak buruk bagi pendapatan asli daerah (PAD). Kurangnya tingkat kesadaran wajib pajak dalam melaporkan omset pendapatan pajak dipengaruhi oleh banyak hal. Pendidikan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kesadaran wajib pajak untuk melaporkan penyediaan tempat parkir. Ketidaktahuan mereka karena tidak ada informasi yang jelas tentang proses pengguna penyediaan tempat parkir yang disampaikan oleh pemerintah. Salah satu upaya meningkatkan kesadaran wajib pajak dalam melaporkan penyediaan tempat parkir adalah melalui pendidikan.

Adapun pendidikan yang akan diberikan kepada wajib pajak dalam menyebarkan nilai-nilai dan informasi tentang pemungutan pajak parkir adalah melalui sosialisasi. Sosialisasi dilakukan melalui media elektronik dan cetak. Dengan frekuensi informasi yang sering diterima wajib pajak dapat secara perlahan merubah pola pikir masyarakat tentang pemungutan pajak parkir secara positif. Sosialisasi berupa penyuluhan kepada wajib pajak secara langsung dimana telah ada pihak yang diutus khusus bertugas memberikan penyuluhan langsung ke masyarakat terkait pentingnya melaporkan

penyediaan tempat parkir. Sebagaimana disampaikan oleh kepala bidang perencanaan dan pengembangan, bahwa materi sosialisasi berupa penjelasan mengenai kerja sama pemungutan pajak antara Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kab.Bungo dengan wajib pajak. “Sebenarnya kerja sama antara Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kab. Bungo dengan wajib pajak tentang pemungutan pajak parkir tidaklah rumit. Hanya saja masih ada pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab yang berfikir bahwa segala sesuatu yang berhubungan dengan pemerintah itu rumit. Maka dari itulah kami pihak Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kab. Bungo mengadakan sosialisasi terus menerus secara optimal kepada masyarakat Kab. Bungo tentang pemungutan pajak parkir agar tidak ada lagi pikiran-pikiran yang seperti itu. Adapun materi yang akan dibahas pada sosialisasi itu hanya mengenai beberapa hal yaitu:

- Tentang kesadaran wajib pajak untuk melaporkan tempat parkir 30 hari sesudah tempat parkir itu digunakan, hal ini berguna untuk memperhitungkan pajak yang akan dibayar, dihitung dengan memperhatikan faktor omset pelaporan pendapatan parkir, lokasi penempatan, waktu, jangka waktu penyelenggaraan.

- Adanya sifat tanggung jawab bagi si wajib pajak yang tidak menetap di Muara Bungo.
- Kesadaran membayar pajak parkir

Sosialisasi ini bertujuan untuk meniadakan wajib pajak tentang tata cara atau proses dalam pemungutan pajak parkir dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh Peraturan Daerah. Tujuan lainnya yaitu agar wajib pajak tahu apa saja hak dan kewajiban yang mereka miliki.

Sedangkan pendapat dari salah satu staf bidang pajak badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kab.Bungo yang menyatakan bahwa dengan adanya sosialisasi kerja sama pemungutan pajak parkir ini wajib pajak akan mengetahui bagaimana dan apa saja prosedur yang harus dilalui dalam penggunaan tempat parkir sosialisasi ini juga berguna merubah pola pikir masyarakat tentang pengguna pajak parkir secara positif .

Berdasarkan uraian tersebut diatas dapat disimpulkan dalam rangka mengatasi hambatan kurangnya kesadaran wajib pajak mengenai pelaporan pajak parkir 30 hari sesudah tempat parkir di gunakan, maka Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah memberikan semaca pendidikan yang berupa sosialisasi kepada wajib pajak agar tidak ada lagi parkir ilegal.

## 2. Beradaptasi dan berhubungan baik dengan wajib pajak.

Upaya lain yang harus dilakukan oleh pihak Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo yaitu dengan beradaptasi dan berhubungan baik dengan wajib pajak. Seperti yang disampaikan oleh Kasubbid penetapan yaitu bahwa salah satu cara untuk meniadakan wajib pajak dalam melaporkan hasil pendapatan parkir yaitu dengan beradaptasi dan berhubungan baik dengan si wajib pajak. Karena dengan berhubungan baik dengan wajib pajak mereka akan lebih menghargai dan menghormati pihak Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo dan dengan begitu akan timbul kesadaran dalam diri mereka untuk melaporkan tempat parkir yang akan digunakan Namun jika dengan sudah berhubungan baik masih ada wajib pajak yang enggan melaporkan tempat parkir maka kami tidak akan segan-segan untuk mengirim surat teguran.-

Berdasarkan uraian dari wawancara diatas dapat penulis disimpulkan bahwa salah satu upaya dalam mengatasi hambatan dalam pemungutan pajak parkir yaitu dengan cara beradaptasi dan berhubungan baik dengan wajib pajak, dimana yang kita ketahui jika berbuat baik maka lambat laun dapat mengubah sikap

seseorang, termasuk dalam urusan pemungutan pajak parkir. Mengajukan penambahan jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di bidang pajak pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo dengan latar pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan untuk melakukan pendataan Pajak Parkir dalam meningkatkan Pendapatan Asli Daerah.

### 3. Melakukan Pembinaan

Pada dasarnya pembinaan merupakan sebuah proses dalam merubah mindset, baik *mindset* dari individu itu sendiri maupun mindset dari organisasi. Pembinaan dilakukan agar individu ataupun organisasi dapat melakukan suatu perubahan kearah yang lebih baik lagi. Dalam rangka untuk mengatasi hambatan dalam kerja sama pemungutan pajak parkir diperlukan pembinaanyang terkait dalam menggali dan merespon setiap perubahan peraturan yang berlaku dan sesuai kondisi. Petugas pendataan pajak sangat diperlukan dalam hal kerja sama pemungutan pajak parkir. Sebab dalam hal pemungutan parkir yang tidak melapor maupun yang tidak membayar pajak dilakukan pembinaan bersama instansi-instansi yang terkait.

### D. Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian yang telah penulis kemukakan pada bab sebelumnya tentang kerja sama

pemungutan pajak parkir dalam meningkatkan pendapatan asli daerah Kabupaten Bungo, maka penulis berusaha untuk mengemukakan kesimpulan atas penelitian, dan begitu pula terhadap adanya kelemahan-kelemahan atau kekurangan-kekerangan penulis berusaha pula mengusulkan saran-saran perbaikan.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyebutkan bahwa bumi, air dan kekayaan alam yang terkandung di dalamnya dikuasai oleh negara dan dipergunakan sebesar besarnya untuk kemakmuran rakyat.

Hak menguasai negara tersebut memberikan wewenang kepada negara di antaranya untuk mengatur dan menyelenggarakan peruntukan, penggunaan, persediaan dan pemeliharaan bumi, air dan ruang angkasa.

Dalam pengelolaannya tentu diperlukan sumber daya manusia yang unggul, sehingga pengetahuan dan teknologi merupakan kebutuhan yang sangat penting dan memerlukan pembiayaan atau pendanaan yang tidak sedikit, baik melalui APBD maupun APBN.

Berdasarkan UU No.23 Tahun 2014 Tentang Pelaksanaan Otonomi Daerah memberikan kewenangan kepada daerah

untuk mengatur dan mengelola daerah masing-masing. Sebagai administrator penuh, masing-masing daerah harus bertindak efektif dan efisien agar pengelolaan keuangan daerah lebih terfokus dan mencapai sasaran yang telah ditentukan.

Dalam rangka menjalankan fungsi dan kewenangan pemerintah daerah dalam bentuk pelaksanaan kebijakan fisik. Setiap daerah harus dapat mengenali potensi dan mengidentifikasi sumber-sumber daya yang dimilikinya.

Kepada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo untuk lebih dapat meningkatkan kemampuan atau memperhatikan parkir yang tidak terdata atau ilegal. Kepada bidang pajak agar lebih giat lagi mensosialisasikan masalah kerja sama pemungutan pajak parkir kepada wajib pajak agar tidak ada lagi parkir ilegal yang tidak terdaftar pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo.

Kepada wajib pajak atau pemilik tempat parkir agar memiliki kesadaran dalam hal melaporkan tempat parkir 30 hari sesudah digunakan tempat parkir. Karena apabila wajib pajak tidak melaporkan tempat penyelenggara tempat

parkir dalam jangka waktu yang telah ditetapkan maka akan dikenakan sanksi berupa surat teguran atau peringatan dan bahkan Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Buku**

Soehino. 1994. Ilmu Negara, Liberti : Yogyakarta.

S.Pamudji. 1985. Kerja Sama Daerah Dalam Rangka Membina Wilayah, Bumi Aksara, Jakarta.

Sugiyono. 2011. Metode Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. Alfabeta : Bandung

\_\_\_\_\_. 2014. Metode Penelitian Administrasi, Alfabeta : Bandung.

\_\_\_\_\_. 2013. Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif, Alfabeta : Bandung.  
Syahrial Syarbani & Rusdiyanta. 2009. Dasar-dasar Sosiologi, Graha Ilmu : Jakarta.

Wijayana I Dewa Putu & Muhammad Rohmadi. 2010. Analisis Wacana Pragmatik, Yuma Pustaka: Surakarta.

### **Undang-Undang**

Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2009 Tentang Perpajakan Daerah dan Retribusi Daerah.

Peraturan Daerah Kabupaten Bungo  
Nomor 2 Tahun 2012 Tentang  
Pajak Parkir.

Peraturan Bupati Bungo Nomor 11 tahun  
2015 Tentang Pajak Parkir

**Website**

*<https://www.google.com/amp/s/primalifejournal.wordpress.com/pendapatan-asli-daerah-pad/amp>*. di akses pada tanggal 26  
Maret 2016.

The background of the page is a complex, abstract geometric pattern. It consists of numerous triangles of various sizes and shades of blue and teal, arranged in a way that creates a sense of depth and movement. The triangles are layered, with some appearing more prominent than others, giving the overall effect a three-dimensional, crystalline appearance. The colors range from deep navy blues to light, airy teals and whites.

## **POLICY BRIEF CORNER**

# STRATEGI KEBIJAKAN PEMENUHAN KOMPETENSI PEJABAT PEMBUAT KOMITMEN DI KABUPATEN BELITUNG TIMUR

## *POLICY STRATEGY TO FULFILL THE COMPETENCIES OF COMMITMENT- MAKING OFFICIALS IN EAST BELITUNG REGENCY*

Dion Renaldhi, S.Sn  
Sekretariat Daerah Kabupaten Belitung Timur

### ABSTRAK

Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) adalah pejabat yang diberi kewenangan oleh Pengguna Anggaran (PA)/Kuasa Pengguna Anggaran (KPA) untuk mengambil keputusan dan/atau melakukan tindakan yang dapat mengakibatkan pengeluaran APBD/APBN. Terbitnya Perpres 16/2018 dan PerLKPP 15/2018 menimbulkan perdebatan di lingkup Pemerintah Kabupaten Belitung Timur. Selain karena terdapat perluasan tugas PPK, juga persyaratan PPK yang semakin kompleks. Menyikapi mandat PerLKPP 15/2018 yang membatasi penggunaan sertifikat keahlian tingkat dasar sebagai syarat menjadi PPK sampai Desember 2023, perlu dilakukan pemetaan, pembagian fokus berdasarkan rentang waktu dan prioritas alokasi anggaran agar pemenuhan kompetensi PPK dapat tercapai tepat waktu.

**Kata Kunci:** Pejabat Pembuat Komitmen (PPK), Kompetensi, Sertifikat.

### ABSTRACT

*Commitment Making Officials (CMO) are officials who are authorized by the Budget User (BU)/Budget User Authority (BUA) to make decisions and/or take actions that can result in APBD/APBN expenditure. The issuance of Perpres 16/2018 and PerLKPP 15/2018 caused debate within the Government of East Belitung Regency. Apart from the fact that there was an expansion of the CMO's duties, the CMO's requirements were more complex. Responding to the mandate of PerLKPP 15/2018 which limits the use of basic level certificate of expertise as a condition for becoming a CMO until December 2023, it is necessary to do a mapping, focus distribution based on the time span and priority of budget allocation so that the fulfillment of CMO competencies can be achieved on time.*

**Keywords:** *Commitment Making Officials (CMO), Competencies, Certificates*

#### A. Pendahuluan

Berbicara tentang pekerjaan, maka tidak terlepas dari peran sumber daya manusia (SDM). Menurut Tinneke Evie Meggy Sumual, “Kekuatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi semakin disadari keberadaannya sehingga manusia dipandang sebagai aset terpenting dari berbagai sumber daya dalam organisasi. Kuatnya posisi manusia dalam organisasi

melebihi sumber daya lainnya seperti material, metode, uang, mesin, pasar .....”(Sumual, 2017). Hal tersebut juga berlaku pada pengadaan barang/jasa pemerintah (PBJ). Proses PBJ akan berjalan baik apabila didukung oleh SDM yang baik pula. Untuk mewujudkan hal tersebut, maka SDM pengelola PBJ harus diatur sedemikian rupa agar proses PBJ dapat berjalan seperti yang diharapkan.



Sebagai pengganti Perpres No.54 Tahun 2010 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah dan perubahannya (Perpres 54/2010), Perpres No.16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (Perpres 16/2018) menawarkan beberapa perubahan yang diklaim sebagai salah satu upaya reformasi kebijakan PBJ yang lebih sederhana, tidak berbelit-belit, kompetitif, lebih cepat, lebih jelas dan transparan. Salah satu yang menjadi perhatian Perpres 16/2018 adalah penguatan kelembagaan dan SDM pengadaan. Pengaturan mengenai SDM pengadaan sendiri tidak dijabarkan secara mendetail dalam Perpres 16/2018, namun diturunkan dalam Peraturan Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah No.15 Tahun 2018 tentang Pelaku Pengadaan Barang/Jasa (PerLKPP 15/2018) dan Peraturan Lembaga Kebijakan Barang/Jasa Pemerintah No.16 Tahun 2018 tentang Agen Pengadaan (PerLKPP 16/2018).

Sesuai dengan ketiga peraturan tersebut, pelaku PBJ meliputi Pengguna Anggaran (PA), Kuasa Pengguna Anggaran (KPA), Pejabat Pembuat Komitmen (PPK), Pejabat Pengadaan, Kelompok Kerja Pemilihan (Pokmil), Pejabat Pemeriksa Hasil Pekerjaan/Panitia Pemeriksa Hasil Pekerjaan (PjHPP/PPHP), Agen Pengadaan, Pengelola Swakelola, dan Penyedia. Di antara seluruh pelaku PBJ, SDM PBJ yang bertanggung jawab dominan pada proses PBJ adalah PPK. Hal tersebut terlihat dari uraian tugas PPK menurut Perpres 16/2018 yang lebih kompleks dibandingkan yang tercantum dalam Perpres 54/2010. PPK bertanggung jawab mulai dari perencanaan pengadaan sampai dengan serah terima hasil pekerjaan. Selain itu, apabila pada Perpres 54/2010 PPHP/PjPHP bertugas memeriksa dan menerima hasil pekerjaan, pada Perpres 16/2018 PPHP/PjPHP hanya bertugas

memeriksa administrasi hasil pekerjaan Pengadaan Barang/Jasa dimana serah terima hasil pekerjaan sekarang dilakukan antara PPK dengan PA/KPA.

Menurut Perpres 16/2018, PPK selaku pejabat yang diberi kewenangan oleh PA/KPA untuk mengambil keputusan dan/atau melakukan tindakan yang dapat mengakibatkan pengeluaran APBD/APBN memiliki tugas sebagai berikut:

1. Menyusun perencanaan pengadaan;
2. Menetapkan spesifikasi teknis/ Kerangka Acuan Kerja (KAK);
3. Menetapkan rancangan kontrak;
4. Menetapkan HPS;
5. Menetapkan besaran uang muka yang akan dibayarkan kepada Penyedia;
6. Mengusulkan perubahan jadwal kegiatan;
7. Menetapkan tim pendukung;
8. Menetapkan tim atau tenaga ahli;
9. Melaksanakan *e-purchasing* untuk nilai paling sedikit di atas Rp200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah);
10. Menetapkan Surat Penunjukan Penyedia Barang/Jasa;
11. Mengendalikan Kontrak;
12. Melaporkan pelaksanaan dan penyelesaian kegiatan kepada PA/ KPA;
13. Menyerahkan hasil pekerjaan pelaksanaan kegiatan kepada PA/ KPA dengan berita acara penyerahan;
14. Menyimpan dan menjaga keutuhan seluruh dokumen pelaksanaan kegiatan; dan
15. Menilai kinerja Penyedia.

Selain tugas tersebut, PPK juga melaksanakan tugas pelimpahan dari PA/KPA yang meliputi tindakan yang mengakibatkan pengeluaran anggaran belanja serta mengadakan dan menetapkan perjanjian dengan pihak lain dalam batas anggaran belanja yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, selama memang diisyaratkan dalam surat tugas/keputusan penunjukan, PPK berwenang untuk bertanda tangan kontrak.

Tugas yang kompleks tersebut tentu harus didukung oleh kompetensi yang memadai. Sesuai dengan PerLKPP 15/2018, seseorang yang akan diangkat menjadi PPK harus memenuhi syarat sebagai berikut:

1. Memiliki integritas dan disiplin;
2. Menandatangani Pakta Integritas;
3. Memiliki Sertifikat Kompetensi sesuai dengan bidang tugas PPK atau sertifikat keahlian tingkat dasar dapat dipergunakan sampai dengan 31 Desember 2023;
4. Pendidikan paling rendah Sarjana Strata Satu (S1) atau setara atau dapat diganti dengan golongan paling rendah III/a atau yang disetarakan;
5. Memiliki kemampuan manajerial level 3 sesuai peraturan perundang-undangan; dan
6. Dapat ditambahkan dengan memiliki pengalaman sesuai dengan tuntutan teknis pekerjaan.

Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No.38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi ASN (Permenpan 38/2017), kemampuan manajerial level 3 ada pada standar kompetensi bagi jabatan administrator, mengingat secara umum pejabat administrator bertanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan. Sesuai UU No.5 Tahun 2014 tentang ASN, jabatan administrator merupakan penyetaraan jabatan eselon III. Menurut Samsul Ramli, terdapat 5 jabatan yang memenuhi persyaratan kemampuan manajerial level 3 yaitu jabatan administrator, jabatan eselon 3, memiliki sertifikat Diklatpim 3 dan Diklat Teknis PPK, jabatan fungsional jenjang muda dan memiliki sertifikat diklat teknis PPK dan/atau pegawai yang

memiliki sertifikat diklat teknis PPK (samsulramli.net, 2019). Sayangnya sesuai persyaratan tersebut, keberadaan pejabat yang menjadi PPK di Belitung Timur jauh dari ideal. Kondisi pertama, masih ada pengawas, pelaksana atau fungsional jenjang pertama yang kemampuan manajerialnya di bawah level 3 menjabat sebagai PPK. Kondisi kedua adalah masih ada pejabat administrator yang belum memiliki sertifikat keahlian tingkat dasar. Menurut data Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kab.Beltim (BKPSDM), dari 124 jabatan administrator, baru 57 pejabat administrator yang sudah memiliki sertifikat keahlian tingkat dasar.

Permasalahan tersebut harus diatasi, mengingat PerLKPP 15/2018 mensyaratkan sertifikat keahlian tingkat dasar hanya dapat digunakan hingga 31 Desember 2023. Dalam jangka waktu tersebut, seluruh PPK di Beltim harus sudah memiliki sertifikat kompetensi, bukan hanya sertifikat keahlian tingkat dasar. Beltim harus meningkatkan kompetensi 67 pejabat administrator yang belum memiliki sertifikat keahlian tingkat dasar, dan secara bertahap meningkatkan kompetensi pejabat administrator sesuai bidang tugas PPK.

## **B. Kompetensi PPK**

Menurut Spencer dan Spencer, kompetensi merupakan karakteristik individual yang berkaitan dengan kriteria efektif dan/atau kinerja superior dalam pekerjaan atau situasi. Kompetensi memiliki 5 karakteristik mencakup pengetahuan (berkaitan dengan informasi dan hasil pembelajaran), keterampilan (kemampuan melakukan suatu kegiatan), konsep diri dan nilai-nilai (sikap dan citra diri), karakteristik pribadi (karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi) dan kemampuan untuk bersikap tenang dalam kondisi apapun (Sumual, 2017).

Sebagai PPK, terdapat 15 unit kompetensi yang harus dipenuhi sesuai Skema Sertifikasi Kompetensi PPK yang disusun oleh LKPP di tahun 2017. Skema tersebut merupakan acuan bagi LSP LKPP dan Asesor Kompetensi dalam melaksanakan asesmen serta memastikan dan memelihara kompetensi PPK. Adapun 15 unit kompetensi tersebut, yaitu:

1. M.749020.005.02, Menyusun spesifikasi teknis;
2. M.749020.006.02, Menyusun Harga Perkiraan;
3. M.749020.007.02, Mengkaji ulang paket pengadaan barang/jasa;
4. M.749020.009.02, Menyusun rancangan kontrak pengadaan barang/jasa;
5. M.749020.012.02, Melakukan evaluasi kinerja penyedia barang/jasa;
6. M.749020.017.02, Melakukan finalisasi dokumen kontrak pengadaan barang/jasa;
7. M.749020.018.02, Membentuk tim pengelolaan kontrak pengadaan barang/jasa;
8. M.749020.019.02, Menyusun rencana pengelolaan kontrak pengadaan barang/jasa;
9. M.749020.020.02, Mengendalikan pelaksanaan kontrak pengadaan barang/jasa;
10. M.749020.021.02, Menyelesaikan permasalahan kontrak pengadaan barang/jasa;
11. M.749020.022.02, Melakukan penerimaan pengadaan barang/jasa;
12. M.749020.023.02, Melakukan persiapan pengadaan barang/jasa secara swakelola;
13. M.749020.024.02, Melakukan pelaksanaan pengadaan barang/jasa secara swakelola;
14. M.749020.028.02, Mengelola kinerja; dan
15. M.749020.029.02, Mengelola risiko.

Untuk mendapatkan sertifikat kompetensi (penilaian sertifikasi kompetensi), pemohon harus memiliki

sertifikat keahlian tingkat dasar serta sertifikat pelatihan kompetensi dan/atau portofolio pengalaman Unit Kompetensi terkait. Selain itu, pemohon juga harus membuat permohonan sertifikasi yang dilengkapi assesmen mandiri. Melihat dari persyaratan sertifikasi kompetensi yang memberikan pilihan antara sertifikat pelatihan kompetensi dan/atau portofolio pengalaman Unit Kompetensi terkait memang dinilai wajar melihat keterbatasan pelaksanaan pelatihan kompetensi yang diselenggarakan oleh LKPP setiap tahunnya. Namun LKPP sendiri membuka celah dimana Pemda dapat memfasilitasi pelaksanaan pelatihan kompetensi menggunakan APBD. Meskipun demikian, perlu diperhatikan bahwa pengalokasian anggaran terkait diklat juga terbatas dan dialokasikan untuk seluruh kebutuhan diklat se-Belitung Timur yang harus dibagi untuk Diklatpim IV, III dan II, diklat kompetensi JF dan diklat-diklat teknis lain.

### C. Rekomendasi Kebijakan

Sejak diterbitkannya Perpres 16/2018 dan PerLKPP 15/2018, terdapat berbagai reaksi dan kebijakan yang dilakukan pada Perangkat Daerah (PD) di Belitim. Sebagai contoh, pada salah satu PD, untuk menanggapi PerLKPP 15/2018 kepala PD yang bersangkutan mengeluarkan kebijakan berupa rekomendasi kepada Pejabat Pembina Kepegawaian bagi pejabat pengawas (eselon IV) yang biasa menjabat sebagai PPK untuk mendapatkan promosi jabatan menjadi administrator (eselon III) dan berhasil ditindaklanjuti. Pada PD yang lain, Kepala PD yang bersangkutan melakukan tindakan represif dengan menekankan kepada pejabat administrator agar menjadi PPK dan bagi yang menolak akan dinon-jobkan. Dua kasus di atas merupakan contoh kebijakan yang dikeluarkan pada tingkat PD terkait pemberlakuan Perpres 16/2018 dan PerLKPP 15/2018. Memang terdapat sisi negatif dan positif terkait pemberlakuan kebijakan tersebut yang

tidak bisa dihindari. Pada kasus pertama, PD akan mendapatkan PPK yang memang berpengalaman dan terbiasa dengan pekerjaan tersebut, namun tentu saja secara kemanusiaan ada yang terdiskriminasi. Pendekatan pada kasus kedua bisa dibilang lebih manusiawi, namun PD harus memperhatikan peningkatan kompetensi pejabat yang bersangkutan agar pelaksanaan PBJ dapat berjalan sesuai prosedur.

Secara garis besar, langkah yang paling mungkin dijalankan untuk mengatasi permasalahan tersebut adalah dengan mengembangkan kompetensi pejabat administrator sampai ke jenjang spesifik yaitu kompetensi bidang tugas PPK. Tentu saja pengembangan kompetensi tersebut harus dilakukan bertahap. Tahap pertama adalah meningkatkan kompetensi pejabat administrator yang belum memiliki sertifikat keahlian tingkat dasar. Tahap kedua adalah meningkatkan kompetensi seluruh pejabat administrator agar memiliki sertifikat keahlian bidang tugas PPK.

Gilley dan Steven dalam Priyono dan Marnis menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah aktivitas belajar terorganisir yang dirancang dalam organisasi untuk meningkatkan performa dan/atau perkembangan pribadi demi perkembangan pekerjaan, individu dan/atau organisasi. Tujuan pengembangan tersebut antara lain untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap dan tingkah laku dalam menjalankan organisasi. Secara lebih lanjut, pengembangan kompetensi tersebut dapat dilakukan dengan cara melalui pelatihan. Pelatihan sendiri merupakan bagian dari pendidikan untuk meningkatkan keterampilan di luar pendidikan formal yang berlaku, yang dilaksanakan dalam waktu singkat dan lebih mengutamakan praktek ketimbang teori. Pelatihan dikelompokkan menjadi empat yaitu pelatihan PNS, pelatihan kejuruan, pelatihan keahlian dan pelatihan kerja (Priyono, Marnis, 2016).

Menurut Skema Sertifikasi Kompetensi PPK, persyaratan utama untuk bisa mengajukan permohonan sertifikasi kompetensi adalah kepemilikan sertifikat keahlian tingkat dasar serta kepemilikan sertifikat pelatihan kompetensi dan/atau portofolio pengalaman unit kompetensi. Mengingat dalam jangka 4 tahun BKPSDM selaku PD yang menjalankan fungsi pembinaan pegawai memiliki 2 tugas terkait pemenuhan kompetensi PPK bagi pejabat administrator, perlu dilakukan pemetaan kebutuhan pendidikan dan pelatihan. Pemetaan tersebut meliputi:

1. Pemetaan kebutuhan diklat dan/atau uji kompetensi keahlian tingkat dasar bagi pejabat administrator yang belum memiliki sertifikat keahlian tingkat dasar; dan
2. Pemetaan kebutuhan diklat dan/atau uji kompetensi bidang tugas PPK bagi pejabat administrator yang memiliki sertifikat keahlian tingkat dasar.

Pemetaan pertama dilakukan untuk melihat jumlah pejabat administrator yang perlu diklat dan uji kompetensi serta pejabat administrator yang hanya perlu uji kompetensi saja. Pemetaan kedua dilakukan dengan melibatkan seluruh pejabat administrator. Pemetaan ini melihat proyeksi pejabat administrator yang perlu diklat kompetensi bidang tugas PPK dan pejabat administrator melalui penyusunan portofolio pengalaman unit kompetensi.

Berdasarkan pemetaan tersebut, perlu pembagian fokus pelaksanaan pemenuhan kompetensi PPK dalam rentang waktu 4 tahun (2020-2023). Tahun pertama digunakan untuk pemenuhan sertifikasi keahlian tingkat dasar pejabat administrator yang belum memiliki sertifikat keahlian tingkat dasar, untuk pelaksanaan diklat dan uji kompetensinya. Tahun kedua sampai keempat difokuskan untuk pemenuhan sertifikasi bidang tugas PPK. Pembagian tersebut dilakukan agar pemenuhan kompetensi bagi pejabat administrator dapat terpenuhi tepat waktu dengan tidak terlalu membebani keuangan daerah.

Pada tahap pertama seluruh pejabat administrator yang belum memiliki sertifikat keahlian tingkat dasar perlu dijadikan prioritas dalam partisipasi sebagai peserta baik diklat dan/atau uji sertifikasi keahlian tingkat dasar yang diadakan BKPSDM bekerja sama dengan LKPP setiap tahunnya. Apabila diklat yang diadakan tersebut dirasa belum cukup atau terdapat pejabat yang bersangkutan belum lulus, dapat menggunakan anggaran pada masing-masing PD untuk melakukan diklat yang lebih intensif serta uji kompetensi ulang di LKPP dan/atau lembaga pelatihan PBJ yang terakreditasi. Penganggaran pada masing-masing PD juga menjadi *cost sharing* untuk meringankan beban penganggaran diklat di BKPSDM.

Mengingat kuota pelatihan kompetensi yang diselenggarakan LKPP setiap tahunnya terbatas, BKPSDM perlu menjalin kerja sama dengan lembaga pelatihan terakreditasi dan/atau memperdalam kerja sama dengan LKPP dalam hal pelaksanaan diklat kompetensi bidang tugas PPK. Kerja sama tersebut, tentu akan memudahkan Pemda untuk menyusun perencanaan dan penganggaran pelatihan kompetensi sesuai pemetaan yang telah dilakukan.

Perencanaan penganggaran terkait diklat kompetensi dan sertifikasi bidang tugas PPK perlu mendapat prioritas pada APBD 2021 sampai dengan 2023 agar kebutuhan PPK yang sesuai dengan persyaratan dapat terpenuhi. Penganggaran diklat dan sertifikasi tersebut dapat dilaksanakan secara terpadu pada BKPSDM selaku PD yang menjalankan fungsi pembinaan pegawai. Apabila berdasarkan perhitungan di kemudian hari penganggaran secara terpadu tersebut

dianggap terlalu membebani keuangan BKPSDM, dapat dilakukan *cost sharing* dengan PD lain.

#### D. Kesimpulan

Terbitnya Perpres 16 Tahun 2018 dan PerLKPP 15/2018 membawa beberapa perubahan pada PBJ, salah satunya semakin kompleksnya tugas PPK serta persyaratan untuk menjadi PPK yang menjadi lebih ketat. Hal tersebut menuntut Pemerintah Daerah Kabupaten Belitung Timur untuk segera mengambil langkah taktis mengingat kompetensi pejabat administrator terkait dengan tugas tambahan sebagai PPK saat ini belum ideal menurut PerLKPP 15/2018. Pemenuhan kompetensi tersebut berkaitan dengan 2 hal, pertama adalah pemenuhan kompetensi keahlian tingkat dasar bagi pejabat administrator yang belum memiliki sertifikat keahlian tingkat dasar serta pemenuhan kompetensi bidang tugas PPK yang dilakukan secara bertahap sampai dengan 2023. Pemerintah Daerah perlu melakukan pemetaan kebutuhan diklat dan uji kompetensi baik untuk sertifikasi keahlian tingkat dasar maupun sertifikasi kompetensi bidang tugas PPK sebagai langkah awal. Pemetaan tersebut digunakan sebagai dasar dalam pembagian fokus pelaksanaan pemenuhan kompetensi PPK dalam rentang waktu 4 tahun (2020-2023). Selanjutnya yang tak kalah penting adalah pengalokasian anggaran terkait diklat dan sertifikasi perlu dijadikan salah satu prioritas penganggaran dalam kurun waktu 4 tahun tersebut. Penganggaran dapat dilakukan secara terpadu di BKPSDM maupun secara *cost sharing* dengan PD lain.

#### DAFTAR PUSTAKA

##### Buku

Priyono, Marnis. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Surabaya: Zifatama Publisher.

Sumual, Tinneke Evie Meggy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Surabaya: CV. R.A. De. Rozarie.

### **Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang *Aparatur Sipil Negara*. 15 Januari 2014. Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014. Jakarta.

Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2010 tentang *Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah*. 6 Agustus 2010. Jakarta.

Peraturan Presiden Nomor 35 Tahun 2011 tentang *Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah*. 30 Juni 2011. Jakarta.

Peraturan Presiden Nomor 70 Tahun 2012 tentang *Perubahan Kedua Atas Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 155. 01 Agustus 2012. Jakarta.

Peraturan Presiden Nomor 172 Tahun 2014 tentang *Perubahan Ketiga Atas Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun

2014 Nomor 368. 01 Desember 2014. Jakarta.

Peraturan Presiden Nomor 4 Tahun 2015 tentang *Perubahan Keempat Atas Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2010 Tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 5. 16 Januari 2015. Jakarta.

Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 tentang *Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 33. Jakarta

Peraturan Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Nomor 15 Tahun 2018 tentang *Pelaku Pengadaan*. Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 768. Jakarta.

### **Website**

Samsulramli.net. *FAQ: PPK Level 3*. 15 Januari 2019.  
<https://samsulramli.net/2019/01/15/faq-ppk-level-3>. Akses pada 13 Agustus 2019

# **ANALISIS PELAKSANAAN PENGADAAN BARANG METODE TENDER CEPAT DI DISDUKCAPIL PROVINSI KALIMANTAN TENGAH**

## ***THE ANALYSIS OF PROCUREMENT OF GOODS BY QUICK TENDER METHOD AT CIVIL REGISTRY SERVICE OFFICE OF CENTRAL BORNEO PROVINCE***

**Ashara Putra Mansien**

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Kalimantan Tengah

### **ABSTRAK**

Tender cepat ialah metode pengadaan yang mengandalkan Sistem Informasi Kinerja Penyedia Barang/Jasa (SIKAP) untuk mengevaluasi syarat administrasi, kualifikasi dan teknis penyedia. Evaluasi harga dilakukan melalui *e-reverse auction*, dengan penawaran terendah dinyatakan pemenang. Dalam implementasinya tender cepat mengalami sejumlah kendala antara lain SDM tim teknis tender yang belum mampu, penyedia yang tidak terdaftar dalam SIKAP dan evaluasi penawaran harga belum mendalam. Maka perlu dilakukan analisis mengapa implementasi tender cepat di Disdukcapil Prov. Kalteng belum terlaksana baik. Analisis ketiga permasalahan tersebut menghasilkan rekomendasi, salah satunya bimtek dan diklat pengadaan barang/jasa pemerintah, mendaftarkan perusahaan lewat LPSE terdekat dan pemahaman regulasi dan aturan main tender cepat. Analisis penelitian ini dihasilkan melalui pendekatan teori/konsep implementasi kebijakan, peraturan perundangan terkait pengadaan, dan praktek tender cepat. Penelitian ini bertujuan menghasilkan analisis dan model dalam upaya implementasi tender cepat berdasarkan teori implementasi Edward III. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan tipe penelitian deskriptif.

**Kata kunci** : tender cepat, evaluasi harga penawaran, SDM dan komunikasi.

### **ABSTRACT**

*Quick Tender is a procurement method that rely on Sistem Informasi Kinerja Penyedia Barang/Jasa (SIKAP) to evaluate the administrative requirements, qualification and technical providers. Price evaluation do through E-reverse auction, with the lowest bid stated as the winner. In its implementation, quick tender face some problems like Human Resources for technical tender team which still not able, the providers that still registered in SIKAP and bid price evaluation still not deep. Therefore, need analysis why the implementation of quick tender at Civil Registry Service Office of Central Borneo still not implemented well. The analysis of those three problems produce some recommendations which the result are Guidance Technical and Education Training procurement goods/services of government, register the corporate through the closest LPSE and the understanding regulation and rules of quick tender. This research analysis produced by theory approach/policy implementation concept, regulation related with procurement and quick tender practical. The purpose of this research is to produce analysis and model in implementation quick tender based on the implementation theory by Edward III. The method use in this research is qualitative method with descriptive research type.*

**Key Words** : *Quick Tender, Bid Price Evaluation, Human Resource and Communication.*

## A. Pendahuluan

Pesatnya pembangunan di berbagai daerah yang dilaksanakan di era reformasi ini membutuhkan banyak pengadaan diberbagai bidang baik konstruksi, barang maupun jasa. Pengadaan barang/jasa pemerintah dapat dilaksanakan dengan berbagai metode yaitu e-purchasing, pengadaan langsung, penunjukan langsung, tender cepat dan tender.

Pengadaan barang/jasa yang akhir-akhir ini marak menjadi pemberitaan media elektronik yaitu penerapan metode baru tender cepat. Tender cepat, adalah salah satu metode yang digagas oleh Presiden melalui Peraturan Presiden No. 54 Tahun 2010 dan telah dirubah beberapa kali dan terakhir menjadi Perpres 16 tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah.

Pada tahun 2019 Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Kalimantan Tengah baru saja melaksanakan tender cepat pengadaan hibah barang dan jasa yang akan diserahkan kepada pihak ketiga dengan nilai sebesar Rp. 2.705.705.300,-. Pelaksanaan paket pengadaan hibah berupa bantuan hibah seperangkat alat rekam dan cetak KTP-el bagi 14 kabupaten/kota se – Kalimantan Tengah yang akan digunakan untuk pelayanan administrasi kependudukan bagi masyarakat yang membutuhkan. Pengadaan seperangkat alat rekam dan cetak KTP-el dimaksudkan untuk persiapan Pemilihan Umum Kepala Daerah Provinsi Kalimantan Tengah yakni pemilihan Gubernur Kalteng pada tahun 2020.

E-Tendering Cepat dilakukan dengan memanfaatkan SIKAP (Sistem Informasi Kinerja Penyedia Barang/Jasa). SIKAP atau yang biasa juga disebut Vendor

Management System (VMS) merupakan sebuah sub sistem dari Sistem Pengadaan secara Elektronik (SPSE) yang digunakan untuk mengelola data/informasi mengenai riwayat kinerja dan/data kualifikasi penyedia barang/jasa yang dikembangkan oleh LKPP.

Verifikasi Informasi Kinerja Penyedia Barang/Jasa dalam SIKAP dilakukan oleh Pokja ULP/Pejabat Pengadaan, PPK, LPSE, LKPP atau hasil penarikan data dari SPSE atau sistem lain yang terkoneksi dengan SPSE. Saat data sudah lengkap, sistem ini memverifikasi data penyedia. Pada SIKAP ada tiga tahap pada metode tender biasa yang dipangkas. Inilah yang membuat proses tender jadi lebih cepat.

Pada tender biasa ada tahap evaluasi administrasi, evaluasi kualifikasi, evaluasi teknis, dan evaluasi harga. Dari empat tahap ini, yang dijalankan oleh SIKAP adalah tahap administrasi, kualifikasi, dan teknis. Selanjutnya, Pokja mengundang penyedia yang sesuai kualifikasi melalui SIKAP. Langkah berikut yang perlu dilakukan penyedia adalah mengunggah dokumen penawaran yang berisi harga. Penyedia yang menawarkan harga paling rendah dan kualifikasinya benar akan memenangkan tender. Sebaliknya, penyedia dengan penawaran harga lebih mahal atau tidak menawar sama sekali, namanya berada di urutan berikutnya atau paling bawah.

Untuk menentukan bahwa penyedia itu pemenangnya, maka data-datanya diverifikasi dalam SIKAP. Kalau data-datanya benar, maka penyedia tersebut mendapat kontrak. Jika datanya ternyata salah, penyedia tersebut gagal, lalu status pemenang turun ke penyedia di urutan kedua, sampai seterusnya.



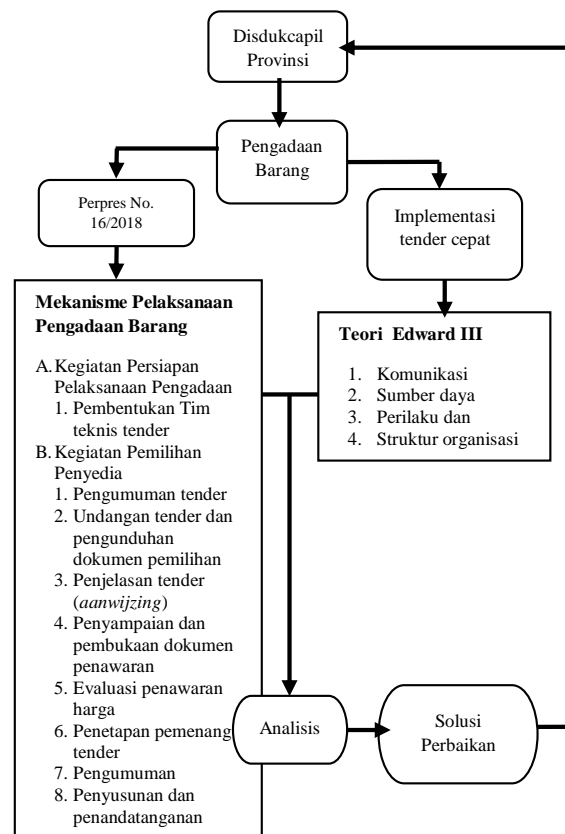
Sistem ini memang mengunggulkan kesederhanaan dan menitikberatkan hanya kepada harga penawaran, dan kesederhanaan ini justru menimbulkan sejumlah masalah dalam implementasinya, karena :

1. Anggota tim teknis tender yang dibentuk lebih didasarkan pada pemenuhan persyaratan administrasi saja sedangkan pertimbangan kemampuan teknis kurang diperhatikan.
2. Pelaksanaan tender cepat relatif baru sehingga banyak penyedia yang tidak terdaftar dalam SIKAP.
3. Persaingan dan penilaian evaluasi penawaran harga dilakukan E-reverse auction, harga terendah dinyatakan menang tanpa memperhatikan harga satuan penawaran penyedia yang melebihi atau jauh dibawah harga satuan HPS.

Oleh karenanya, perlu dilakukan analisis atas belum efektifnya proses implementasi tender cepat. Dengan demikian dapat tercapai fungsi implementasi yang mencakup penciptaan yang dalam ilmu kebijakan publik (policy science) disebut policy delivery system (sistem penyampaian/penerusan kebijakan public) yang biasanya terdiri dari cara-cara atau sarana-sarana tertentu yang dirancang/didesain secara khusus serta diarahkan menuju tercapainya tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang dikendaki (Wahab, 2011 : 159).

Penelitian ini bertujuan untuk menghasilkan analisis dan model dalam upaya implementasi tender cepat. Analisis dilakukan berdasarkan mekanisme tender cepat sesuai Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (analisis persiapan pelaksanaan pengadaan barang dan analisis pemilihan penyedia barang) serta analisis

implementasi kebijakan Edward III yang menghasilkan model empat unsur kritikal faktor yang meliputi : komunikasi, sumber daya, perilaku, dan struktur organisasi. Dari hasil analisis dan permodelan implementasi yang dihasilkan diharapkan dapat membantu memitigasi kegagalan implementasi tender cepat di masa yang akan datang. Berikut alur pikir penelitian atas analisis pelaksanaan pengadaan barang metode tender cepat :



Gambar 1. Alur Pikir Penelitian

## B. Rumusan Masalah

Dari penjelasan yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk membahas rumusan masalah yakni:

1. Mengapa implementasi tender cepat di Disdukcapil Prov. Kalteng belum terlaksana dengan baik?

### C. Metodologi Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif didefinisikan sebagai jenis penelitian yang temuan-temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau bentuk hitungan lainnya” (Strauss dan Corbin dalam Afrizal 2015). Temuan dalam penelitian ini akan dihasilkan dari hasil analisa atas masih adanya celah dalam implementasi tender cepat. Adapun teori dan konsep yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah teori/konsep yang berkaitan dengan implementasi kebijakan. Pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan dengan studi kepustakaan terhadap berbagai konsep para akademisi dan praktisi, peraturan perundangan terkait pengadaan barang/jasa pemerintah, serta berbagai kasus dalam implementasi tender cepat, hal ini merujuk kepada konsep penelitian kualitatif oleh Afrizal bahwa Peneliti yang memakai metode kualitatif, menganalisis data berupa kata-kata dan perbuatan-perbuatan manusia tanpa upaya mengkuantifikasikannya. Adapun fokus penelitian ini adalah analisis teori, konsep dan regulasi pelaksanaan pengadaan barang metode tender cepat di Disdukcapil Prov. Kalteng.

### D. Tinjauan Pustaka

#### 1. Tender Cepat

Tender cepat dilakukan untuk metode pemilihan penyedia dengan menggunakan Sistem Informasi Kinerja Penyedia Barang/Jasa (SIKAP) yang tidak memerlukan penilaian kualifikasi, evaluasi administrasi, evaluasi teknis, sanggah dan sanggah banding. Tender cepat dilakukan untuk pengadaan barang dengan kriteria:

- 1) Spesifikasi teknis/KAK dan volume pekerjaan ditentukan rinci sehingga persyaratan teknis tidak dikompetisikan;
- 2) Dimungkinkan penyebutan merek dalam spesifikasi teknis/KAK sebagaimana dalam ketentuan pasal 19 ayat (2) Perpres No.16 Tahun 2018 tentang

Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah;

- 3) Peserta terqualifikasi dalam SIKAP.

#### 2. *E-reverse auction*

E-reverse auction adalah metode penawaran harga secara berulang. E-reverse auction dapat dilaksanakan:

1. Sebagai tindak lanjut tender yang hanya terdapat 2 (dua) penawaran yang lulus evaluasi teknis untuk berkompetisi kembali dengan cara menyampaikan penawaran harga lebih dari 1 (satu) kali dan bersifat lebih rendah dari penawaran sebelumnya.
2. Sebagai metode penyampaian penawaran harga berulang dalam tender cepat yang ditetapkan dalam dokumen pemilihan.

*E-reverse auction* dapat digunakan antara lain untuk:

1. Barang/jasa rutin, volume besar, dan resikonya rendah;
2. Barang/jasa yang memiliki spesifikasi sederhana dan tidak ada perbedaan spesifikasi antar pelaku usaha;
3. Tidak ada tambahan layanan atau pekerjaan lain yang spesifik, misalnya tidak ada penambahan pekerjaan instalasi dan/atau;
4. Pada pasar persaingan kompetitif dengan jumlah sekurang-kurangnya 2 peserta yang mampu dan bersedia berpartisipasi pada *E-reverse auction*;

Contoh produk/komoditas yang bisa diadakan melalui E-reverse auction:

- a. bahan bangunan seperti baja, besi, beton, pipa tembaga
- b. peralatan teknologi informasi standar seperti komputer desktop, perangkat lunak standar, modem, *toner catridge*
- c. alat tulis kantor
- d. bahan kimia dan beberapa produk farmasi umum atau
- e. pakaian dan seragam dengan ukuran, warna, dan volume yang standar

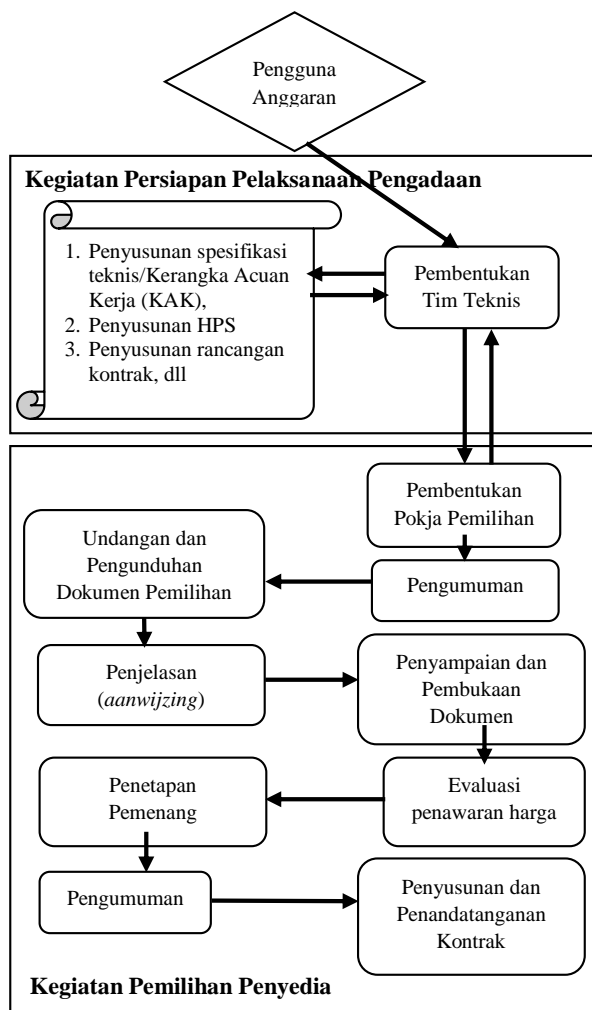
Selama dalam proses E-reverse auction, identitas penawar dirahasiakan. Aplikasi menampilkan informasi urutan posisi penawaran (positional bidding). Jangka waktu pelaksanaan E-reverse auction ditentukan berdasarkan kompleksitas pekerjaan dan/atau persaingan pasar.

### E. Mekanisme Tender Cepat

Mekanisme tender cepat secara garis besar terdiri dari enam kegiatan, tetapi penulis fokus kepada dua kegiatan utama yang bersinggungan langsung yakni kegiatan persiapan pelaksanaan pengadaan dan kegiatan pemilihan penyedia. Kegiatan tersebut termaktub dalam Peraturan LKPP No. 9/2018 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa Melalui Penyedia pasal 2 ayat 1 huruf a dan c.

Proses tender cepat diawali dari persiapan pelaksanaan dengan membentuk tim teknis tender sebagai pembantu pengguna anggaran dalam menyusun spesifikasi teknis/Kerangka Acuan Kerja (KAK), HPS, rancangan kontrak dll, yang kemudian ditetapkan oleh pengguna anggaran. Berdasarkan persiapan yang telah disusun maka proses berikutnya dapat dilaksanakan yaitu kegiatan pemilihan penyedia dilaksanakan oleh pokja pemilihan yang meliputi pengumuman tender, undangan dan pengunduhan dokumen pemilihan, penjelasan (*aanwijzing*), penyampaian dan pembukaan dokumen penawaran, evaluasi penawaran harga, penetapan pemenang, serta penyusunan dan penandatanganan kontrak.

Berikut ditampilkan mekanisme tender cepat :



Gambar 2. Mekanisme tender cepat

### F. Analisis Persiapan Pelaksanaan Pengadaan Barang

Dari hasil temuan penulis, syarat utama yang harus dimiliki tim teknis adalah memiliki sertifikat keahlian pengadaan barang/jasa pemerintah. Sedangkan di dinas hanya 2 (dua) orang yang lulus sertifikasi keahlian pengadaan barang/jasa sehingga dianalisa kegiatan persiapan pelaksanaan pengadaan barang di dinas belum optimal. Hal ini disebabkan oleh:

- Anggota tim teknis tender yang dibentuk lebih didasarkan pada pemenuhan persyaratan administrasi saja sedangkan pertimbangan kemampuan teknis kurang diperhatikan.

- b) Tim teknis tender hanya mengetahui tata cara pengadaan, tetapi pengetahuan substansi pekerjaan masih kurang terutama mengenai spesifikasi barang yang diadakan.

Sebagai akibat dari hal di atas, tim teknis tender mengalami kesulitan menyusun spesifikasi teknis barang, rancangan kontrak dan metode pemilihan penyedia. Padahal pemahaman mengenai jenis dan sifat barang sangat penting agar penyedia memahami dan menyediakan barang sesuai dengan kebutuhan dinas.

Rancangan kontrak berupa naskah perjanjian; syarat-syarat khusus kontrak; ketentuan uang muka; ketentuan jaminan pengadaan; ketentuan sertifikat garansi; dan/atau ketentuan penyesuaian harga juga sangat penting mengingat dalam penyusunan kontrak pokok pikiran dari penyedia harus terakomodir sehingga adil dalam pelaksanaan kontrak.

Penentuan metode pemilihan penyedia juga sangat menentukan suksesnya pengadaan, bila masih diperlukan persaingan dan penilaian pada administrasi, kualifikasi dan teknis penawaran, maka seharusnya PPK/PPTK/tim teknis atau pokja tidak memilih metode tender cepat melainkan menggunakan metode tender biasa yang tetap memerlukan evaluasi.

#### **G. Analisis Pemilihan Penyedia Barang**

Berdasarkan keterangan yang diperoleh dalam penelitian, setelah pengumuman tender dilakukan oleh pokja pemilihan, tahap selanjutnya adalah undangan tender dan pengunduhan dokumen pemilihan oleh penyedia dari SPSE. Mekanisme undangan tender dan pengunduhan dokumen pemilihan oleh penyedia diatur dalam Peraturan LKPP No. 9/2018 Lampiran 5.5 Tender Cepat. Ketentuan pada lampiran tersebut

memberi penegasan bahwa hanya penyedia yang terdaftar dalam SIKAP yang berhak diundang untuk mengunduh dokumen pemilihan dari SPSE pada waktu yang telah ditetapkan dalam pengumuman tender.

Kemudian dalam pelaksanaan evaluasi penawaran dilakukan terhadap semua penawaran yang masuk. Mekanisme evaluasi penawaran tender cepat menurut Perpres No. 16/2018 pasal 50 ayat 4 huruf c menyebutkan “evaluasi penawaran harga dilakukan melalui aplikasi” sehingga metode tender cepat hanya mengevaluasi harga berdasarkan harga tawar terendah.

Memperhatikan teknik tender cepat dalam mengevaluasi dokumen penawaran terdapat kelemahan dimana hanya memperhatikan total harga *E-reverse auction* terendah, di bawah nilai total HPS. Tanpa memperhatikan harga satuan penawaran yang melebihi atau di bawah standar harga satuan HPS sehingga ditemukan harga satuan timpang. Maka, evaluasi harga penawaran kurang mendalam akibatnya dalam pelaksanaan kontrak penyedia lebih memilih mengerjakan barang dengan nilai satuan termahal dahulu karena lebih menguntungkan dan hal ini berpotensi menggagalkan pelaksanaan kontrak.

Pada Tabel 1, terlihat permasalahan dalam pemilihan penyedia barang di Disdukcapil Prov. Kalteng :

**Tabel 1. Permasalahan Pemilihan Penyedia Barang**

Kegiatan Utama	Tahap	Permasalahan
Pemilihan Penyedia Barang	Undangan & Pengunduhan Dokumen Pemilihan	Penyedia barang yang tidak terdaftar dalam SIKAP

	Evaluasi penawaran harga	Evaluasi belum mendalam, hanya memperhatikan total harga E-reverse auction terendah, tanpa memperhatikan harga satuannya yang melebihi harga satuan HPS
--	--------------------------	---

## H. Implementasi Tender Cepat Teori Edward – III

Banyak teori dan konsep yang lahir atas persoalan implementasi kebijakan. Salah satunya yang dikemukakan oleh Edward III (1980) dengan mengidentifikasi empat kritikal faktor yang mempengaruhi keberhasilan implementasi. Keempat faktor tersebut adalah: komunikasi, sumber daya, disposisi atau perilaku, dan struktur birokrasi (Purwanto dan Sulistyastuti, 2012:85).

Pendapat terkait keefektifan proses komunikasi, dikemukakan oleh Terry. Menurut Terry, terdapat dua kondisi utama yang membantu komunikasi menjadi efektif (Terry, 2016 : 150), yakni: Pertama, komunikatornya harus memiliki ‘modal’ informasi yang besar dari pada jumlah informasi yang benar-benar digunakan untuk berkomunikasi. Dalam hal tender cepat, modal pemahaman yang mendalam akan konten regulasi pengadaan barang/jasa pemerintah yang dimiliki seorang PPK/PA/PPTK sangat penting. Oleh karenanya, seorang PPK/PA/PPTK di level manajerial harus membekali pengetahuan yang cukup agar dapat menjawab berbagai pertanyaan kritis dari penyedia/auditor terkait pengadaan barang.

Pemahaman aturan main tender cepat akan sangat membantu pelaksanaan pengadaan menjadi lebih baik, misalnya penyedia harus memahami bila ingin mengikuti tender cepat harus terdaftar di SIKAP, metode tender cepat menitikberatkan pada evaluasi penawaran harga terendah tanpa melihat evaluasi lainnya, bila dikaitkan dengan evaluasi yang belum mendalam karena hanya memperhatikan total harga terendah hasil *E-reverse auction*, tanpa memperhatikan harga satuan penawaran penyedia yang melebihi atau jauh di bawah harga satuan HPS, yang merupakan ketidaksempurnaan sistem *E-reverse auction* tender cepat.

Pada kasus Disdukcapil Prov. Kalteng pengadaan alat cetak dan rekam KTP-el merupakan teknologi informasi terbatas atas izin akses dari Dirjen Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kemendagri RI. Pada spesifikasi laptop perlu penambahan layanan, berupa instalasi aplikasi SIAK dan sinkronisasi laptop sehingga dapat berfungsi pada alat rekam dan alat cetak yang baru maupun yang lama, sehingga pengadaan alat cetak dan rekam KTP-el ini bervolume besar, dan memiliki resiko yang tinggi untuk gagal.

Faktor kedua, efektifitas komunikasi yakni ketika masa persiapan pengadaan mendekat, maka menjadi kewajiban pemimpin untuk mengkomunikasikan penyusunan spesifikasi teknis/Kerangka Acuan Kerja (KAK), HPS, rancangan kontrak, dll kepada seluruh staf. Kegiatan mengkomunikasikan ini dapat dilakukan secara informal

seperti rapat antar pimpinan atau rapat staf dalam sebuah unit kerja ketika masa persiapan pengadaan barang, persiapan pemilihan penyedia, pelaksanaan pemilihan penyedia, pelaksanaan kontrak dan serah terima hasil pekerjaan.

Kritikal faktor kedua implementasi berkaitan dengan sumber daya. Sumber daya manusia ASN semakin hari semakin dituntut keprofesionalannya dalam menjalankan tugas sebagai pelayan publik. Menurut Wibowo, ada tujuh faktor yang mempengaruhi kemampuan kompetensi seseorang (Wibowo, 2013 : 339-343), ketujuh faktor tersebut yakni : pertama, keyakinan dan nilai. Perwujudannya ditunjukkan melalui berpikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain. Sangat penting bagi ASN untuk selalu yakin akan nilai yang dimilikinya. Nilai untuk memberikan pelayanan yang terbaik, akan dapat membantu ASN untuk mencegah dirinya berperilaku tidak adil dalam memberikan pelayanan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kompetensi adalah ketrampilan. Ketrampilan yang cukup akan berdampak positif pada setiap individu dan organisasi. Oleh karenanya, penting bagi setiap organisasi untuk meneropong setiap potensi para ASN di lingkungan organisasinya dibidang pengadaan barang/jasa pemerintah agar dapat dimanfaatkan sesuai dengan ketrampilan yang dimilikinya.

Ketiga, pengalaman. Faktor ini diperoleh secara otodidak dari setiap perjalanan karir para ASN. Dengan demikian, pengalaman dibidang

pengadaan barang/jasa pemerintah di masa lalu oleh ASN sudah harus ditinggalkan, karena karakteristik sudah berbeda, pemanfaatan TIK sehingga lebih transparan.

Karakteristik kepribadian merupakan faktor keempat penentu kemampuan kompetensi. Kepribadian bukan hal yang tidak dapat dirubah, karena orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

Faktor kelima adalah motivasi. Sifatnya dapat berubah. Untuk menumbuhkan motivasi, dapat dilakukan melalui berbagai apresiasi yang dapat memberikan pengaruh positif. Sayangnya, apresiasi saat ini masih mahal harganya di lingkungan birokrasi.

Isu emosional merupakan faktor keenam yang berpengaruh terhadap kemampuan kompetensi. Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi.

Terakhir, faktor ketujuh adalah kemampuan intelektual. Kemampuan ini akan sangat bergantung kepada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan analitis. Berbagai polemik tentang pengadaan barang/jasa pemerintah, tentu tidak akan muncul jika ASN dengan tingkat intelektual yang bagus mampu memahami pengaturan tentang pengadaan barang/jasa pemerintah sudah kompleks, dari peraturan presiden hingga yang berbentuk peraturan lembaga.

Kritikal faktor berikutnya yang mempengaruhi implementasi kebijakan ialah perilaku, memberikan contoh yang baik bagi seorang pemimpin (manajer) merupakan

sebuah keharusan. Sebaik apapun penyampaian perintah guna menjaga netralitas pengadaan barang/jasa yang disampaikan oleh seorang pemimpin/manajer hanya akan dianggap angin lalu oleh para bawahannya jika perilaku pemimpinnya masih belum netral. Guna memperkecil gap (jurang), pemimpin/manajer harus berusaha menciptakan suasana saling percaya-mempercayai sebagai kondisi yang baik untuk berkomunikasi, apabila sebelumnya sudah berapriori berarti akan memperlemah komunikasi (Terry, 2016 : 145).

Kritikal faktor terakhir adalah struktur birokrasi. Walaupun membutuhkan proses dan daya yang besar dalam proses pengadaan, dapat dilakukan proses implementasi berjenjang dari struktur yang tinggi kepada struktur organisasi yang lebih rendah, sifat kegiatan yang kompleks memerlukan pengendalian yang melibatkan banyak orang, sehingga organisasi memerlukan struktur yang memungkinkan supervisi dan kontrol dapat dilakukan secara efektif (Dwiyanto, 2018 : 35). Terobosan teknologi informatika telah dilakukan untuk menjembatani kebutuhan struktur, dengan mengkonversi struktur fisik ke dalam sebuah sistem. Sistem itu bernama Sistem Pengadaan Secara Elektronik (SPSE). Keberadaan SPSE akan menggantikan sebagian dari fungsi hirarkis sehingga dapat membantu pimpinan dalam melakukan supervisi dan kontrol (Dwiyanto, 2018 : 35).

Dari keempat kritikal faktor yang disampaikan oleh Edward III, penulis mencoba membuat model

implementasi terhadap tender cepat sebagaimana tabel di bawah ini :

**Tabel 2.**

**Model Implementasi Tender Cepat**

Elemen	Model
Komunikasi	Pemahaman aturan main tender cepat dan rapat antar pimpinan atau rapat staf dalam sebuah unit kerja dalam tiap tahapan tender
Sumber Daya	Pemenuhan kompetensi ASN di bidang pengadaan barang/jasa pemerintah melalui bimbingan teknis & diklat
Disposisi atau perilaku	pemimpin/manajer harus menjadi teladan dan menciptakan suasana saling percaya-mempercayai sebagai kondisi yang baik untuk berkomunikasi
Struktur birokrasi	Penggunaan SPSE dapat membantu pelaksanaan pengadaan menjadi lebih efektif dan efisien
<b>Output kegiatan</b>	Pemahaman regulasi & rapat intern, bimtek & diklat, hubungan kerja yang baik, dan penggunaan SPSE

Dengan adanya model tersebut, diharapkan dapat menjadi acuan untuk menentukan model apa yang dapat digunakan sesuai dengan sumber daya/potensi yang dimiliki masing-masing instansi sehingga implementasi tender cepat dapat berjalan baik.

## I. Kesimpulan

Pada hakekatnya Pemerintah Daerah Provinsi Kalimantan Tengah baru pertama kali melaksanakan tender cepat pada awal tahun 2019 sehingga PPK/PA/PPTK/Tim Teknis Disdukcapil Prov. Kalteng belum memahami secara menyeluruh aturan main tender cepat.

Tender cepat ialah metode pengadaan konstruksi/barang/jasa yang mengandalkan Sistem Informasi Kinerja Penyedia Barang/Jasa (SIKAP) untuk mengevaluasi administrasi, kualifikasi, teknis penyedia dan evaluasi harga melalui E-reverse auction harga terendah. SIKAP merupakan sub sistem dari Sistem Pengadaan secara Elektronik (SPSE) digunakan untuk mengelola data mengenai riwayat kinerja dan kualifikasi penyedia yang dikembangkan LKPP.

Implementasi tender cepat mengalami kendala bila dianalisa tahap Persiapan Pelaksanaan Pengadaan sesuai Perpres 16/2018, yakni anggota tim teknis tender yang dibentuk lebih pada pemenuhan persyaratan administrasi sedangkan yang memiliki kemampuan teknis hanya satu orang. Tim teknis tender hanya mengetahui tata cara pengadaan, tapi pengetahuan mengenai spesifikasi teknis barang yang diadakan, rancangan kontrak sesuai dan metode pemilihan penyedia yang tepat masih kurang.

Hasil analisa tahap Pemilihan Penyedia Barang ditemui banyak penyedia barang yang tak terdaftar pada SIKAP dan evaluasi penawaran harga tidak mendalam karena hanya melihat total harga *E-reverse auction* terendah, tanpa melihat harga satuan penawaran melebihi harga satuan HPS.

Model implementasi tender cepat sesuai potensi. Faktor tersebut, yaitu :

1. Sumber daya anggota tim teknis tender yang dibentuk lebih didasarkan pada pemenuhan persyaratan administrasi belaka, sedangkan yang benar-benar memiliki kemampuan teknis hanya 1 (satu) orang dan tim teknis tender hanya mengetahui tatacara pengadaan, tetapi pengetahuan mengenai spesifikasi teknis barang yang

diadakan, rancangan kontrak yang sesuai dan metode pemilihan penyedia yang tepat masih kurang. Hal ini menyebabkan penyedia kurang memahami dan menyediakan barang yang tidak sesuai kebutuhan dinas. Rancangan kontrak berupa naskah perjanjian; syarat khusus kontrak; uang muka; sangat penting mengingat penyusunan kontrak, pokok pikiran penyedia harus terakomodir sehingga adil dalam pelaksanaan kontrak di kemudian hari. Penentuan metode pemilihan penyedia sangat menentukan suksesnya pengadaan, bila masih diperlukan persaingan dan penilaian administrasi, kualifikasi dan teknis penawaran, lebih baik menggunakan metode tender biasa yang memerlukan evaluasi. Output kegiatan yakni pemahaman regulasi tender cepat dan rapat internal OPD secara rutin.

2. Komunikasi yang baik kepada penyedia untuk segera mendaftarkan perusahaannya pada LPSE terdekat agar tercantum pada SIKAP. Pemahaman aturan tender cepat yang benar oleh PPK/PA/PPTK/Tim teknis akan membantu pelaksanaan pengadaan menjadi lebih baik, metode tender cepat hanya menitikberatkan pada evaluasi penawaran harga. Harga terendah dinyatakan menang bila dikaitkan evaluasi yang belum mendalam karena hanya memperhatikan total harga terendah hasil E-reverse auction, tanpa memperhatikan harga satuan penawaran penyedia yang melebihi atau jauh di bawah harga satuan HPS . Ini adalah ketidaksempurnaan sistem *E-reverse auction* tender cepat. Output kegiatan yakni bimtek dan diklat pengadaan barang/jasa pemerintah.

## J. Rekomendasi Kebijakan

Rekomendasi kebijakan ditentukan dua kunci utama yaitu sumber



daya dan komunikasi, dari masing-masing faktor sesuai tujuan rekomendasi.

1. Bagi PA/PPK Disdukcapil Prov. Kalteng untuk memperhatikan sumber daya anggota tim teknis melalui bimtek dan diklat pengadaan barang/jasa pemerintah sehingga memiliki sertifikat keahlian pengadaan barang/jasa pemerintah. Lalu memberi apresiasi bagi staf berprestasi sehingga menumbuhkan semangat kerja. Bagi PPTK/Tim teknis atau pokja dapat memberikan saran kepada Pengguna Anggaran/PPK dalam pemilihan metode tender cepat, sebaiknya dipergunakan untuk pengadaan yang sifatnya barang/jasa rutin, volume besar, resiko rendah, spesifikasi sederhana dan tidak ada perbedaan spesifikasi antar pelaku usaha, tidak ada tambahan layanan atau pekerjaan lain yang spesifik. Metode tender cepat hanya dapat dilaksanakan bila kemampuan finansial dari penyedia mumpuni karena tidak ada panjar dan melibatkan paling banyak 1 (satu) subkontraktor/distributor.
2. Penyedia agar segera mendaftarkan perusahaannya lewat LPSE terdekat agar tercantum pada SIKAP. Bagi PA/PPK/PPTK/Tim teknis Disdukcapil Provinsi Kalteng agar memahami aturan tender cepat dengan baik karena merupakan kewajaran sistem *E-reverse auction* meloloskan harga satuan penawaran yang melebihi atau jauh di bawah standar harga satuan HPS asalkan total penawaran masih berada di bawah total HPS. Lalu, secara rutin melakukan rapat antar pimpinan atau staf dalam unit kerja sejak masa persiapan pengadaan, persiapan pemilihan penyedia, pelaksanaan pemilihan penyedia, pelaksanaan kontrak dan serah terima hasil pekerjaan agar tercipta komunikasi dan kerjasama tim yang baik.

3. Bagi LKPP agar mengkaji ulang penggunaan sistem *E-reverse auction* tender cepat dengan cara perbaikan sistem yakni mengunci harga satuan penawaran penyedia agar tidak melebihi atau di bawah standar harga satuan HPS yang ditetapkan.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Afrizal, 2015, Metode Penelitian Kualitatif, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Agus, 2015, Reformasi Birokrasi Kontekstual, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Dwiyanto, Agus, 2018, Ilmu Administrasi Publik Di Indonesia : Mencari Identitas, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- George R. Terry, 2016, Prinsip-Prinsip Manajemen, Bumi Aksara, Jakarta
- Purwanto, Agus Erwan dan Sulistyastuti, Ratih, Dyah, 2012, Implementasi Kebijakan Publik, Gava, Yogyakarta
- Wahab, Abdul, Solichin, 2011, Analisis Kebijakan Publik, UMM, Malang
- Wibowo, 2013, Manajemen Kinerja, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta

### Peraturan Perundang-undangan

- Perpres RI No. 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah
- Peraturan LKPP No. 9 Tahun 2018 Tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa Melalui Penyedia

### Website

[sirup.lkpp.go.id](http://sirup.lkpp.go.id). Diakses 9 Juni 2019

**PENGEMBANGAN KOMPETENSI PENGELOLA PENGADAAN  
BARANG/JASA PEMERINTAH MELALUI PELATIHAN TERINTEGRASI  
COMPETENCE DEVELOPMENT OF PROCUREMENT THROUGH  
INTEGRATED TRAINING**

**Siti Tunsiah  
Lembaga Administrasi Negara**

**ABSTRAK**

Pengembangan kompetensi pengelola pengadaan barang/jasa (PBJ) dilakukan untuk menumbuhkembangkan jiwa dan semangat integritas dan profesional sebagai subjek yang menyelenggarakan proses PBJ. Salah satu kebijakan pengembangan kompetensi PBJ diatur dalam Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan PBJ Tingkat Dasar. Berdasarkan hasil *Focus Group Discussion* (FGD) dengan Kepala Pusat Pengembangan SDM LKPP, menginformasikan bahwa bentuk penyelenggaraan pelatihan tersebut dinilai masih belum efektif untuk meningkatkan kompetensi PBJ baik secara kualitas maupun kuantitas. Selain itu pengembangan kompetensi yang dilakukan masih belum terintegrasi dengan pelatihan Dasar CPNS yang kebijakannya telah dikeluarkan oleh Lembaga Administrasi Negara. Metode pengumpulan data dilakukan melalui *Focus Group Discussion* (FGD) dan studi literatur. *Policy brief* ini ditulis dalam rangka memberikan gambaran kepada pemangku kepentingan terkait pola pengembangan kompetensi pengelola PBJ yang dapat dilakukan melalui pelatihan terintegrasi. Rekomendasi kebijakan integrasi dilakukan dengan dua pilihan yaitu pertama penyelenggaraan Pelatihan CPNS dan Pelatihan PBJ Tingkat Dasar dilakukan dalam satu kesatuan selama masa percobaan CPNS, kedua menggabungkan kurikulum Pelatihan PBJ Tingkat Dasar ke dalam Latsar CPNS melalui *e-learning*.

**Kata Kunci:** pengembangan kompetensi, pengelola barang/jasa, pelatihan terintegrasi

**ABSTRACT**

*The competency development of goods / services procurement (PBJ) manager is carried out to foster the spirit of integrity and professionalism as the subject of the PBJ process. One of the PBJ competency development policies is regulated in the Guidelines for Conducting PBJ Basic Level Training. Based on the results of the Focus Group Discussion (FGD) with the Head of the LKPP HR Development Center, inform that the form of organizing the training is considered not yet effective to improve PBJ competencies both in quality and quantity. In addition, the competency development undertaken is still not integrated with the CPNS Basic training, whose policies have been issued by the National Institute Public Administration. The method of data collection through Focus Group Discussion (FGD) and literature studies. This policy brief was written in order to provide an overview to stakeholders related to the pattern of developing competencies in managing goods / services that can be done through integrated training. Policy recommendation is carried out with two choices, firstly the implementation of CPNS Training and the Basic Level PBJ Training carried out in one unit during the trial period of CPNS, secondly combining the Basic Level PBJ Training curriculum into the CPNS Latsar Training through e-learning learning.*

**Keywords:** competency development, goods / service management, integrated training

## A. Pendahuluan

Laporan Komisi Pemberantasan Korupsi Tahun 2017 menunjukkan bahwa dari 468 (empat ratus enam puluh delapan) perkara yang sedang dan tengah ditangani, 142 (seratus empat puluh dua) perkara (31%) adalah terkait dengan Pengadaan Barang/Jasa (PBJ) pemerintah dengan berbagai modus termasuk suap dan gratifikasi. Nilai kerugian negara yang semakin meningkat sebagaimana disajikan dalam data ICW tahun 2016-2017 menunjukan bahwa kerugian negara yang berasal dari kasus korupsi berupa *mark up* sebesar Rp 496 (empat ratus enam) miliar. (<https://sustain.id/2018/07/16/ada-apa-dengan-pengadaan-barang-dan-jasa-pemerintah>, diakses pada tanggal 29 Agustus 2019).

Berbagai permasalahan dan tantangan yang sering terjadi dalam PBJ diketahui terakumulasi pada hampir tiap pentahapan, mulai dari perencanaan hingga pembayaran, penyerahan dan pemeliharaan barang/jasa. Masalah pengadaan acapkali berevolusi dari sekedar masalah administrasi, bermetamorfosis menjadi masalah hukum yang lain seperti pidana atau perdata. Sehingga mata rantai pengadaan tidak jarang dianggap sebagai momok menakutkan dan ancaman bagi seluruh pelaku pengadaan dan pihak lainnya yang berhubungan. ([p3i.or.id](http://p3i.or.id), diakses pada tanggal 29 Agustus 2019).

Banyak penelitian telah dilakukan terkait maraknya kasus korupsi yang berasal dari PBJ, misalnya dari sistem PBJ salah satunya ditulis oleh amiruddin dengan judul analisis pola pemberantasan korupsi dalam pengadaan barang/jasa pemerintah (jurnal kriminologi Indonesia Volume 8.No1 Mei 2012). Tulisan ini menyoroti terkait dengan pola pencegahan, penindakan, dan pengawasan dalam penyelenggaraan proses PBJ. *Policy brief* ini difokuskan pada pengelolaan SDM PBJ melalui pemenuhan

pengembangan kompetensi PBJ dalam melaksanakan proses pengadaan barang/jasa.

Kesalahan yang kerap terjadi dalam PBJ salah satu faktornya disebabkan karena sumberdaya manusia PBJ yang disinyalir kurang hati-hati, belum memahami peraturan PBJ dengan baik, lemahnya integritas dan akuntabilitas sehingga tidak mengindahkan dampak yang timbul akibat pelanggaran aturan yang dilakukan. Selain itu, prinsip integritas dan akuntabilitas terkadang dilupakan oleh pengelola PBJ sehingga acapkali terjadi penyuapan dan *mark up* yang merugikan negara.

Untuk mengurangi penyalahgunaan proses pengadaan barang/jasa yang dilakukan oleh SDM Pengelola PBJ, pemerintah telah menetapkan Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/Jasa (PBJ). Arah perubahan kebijakan PBJ dalam Perpres tersebut meliputi empat aspek yaitu (i) Kelembagaan, (ii) Finansial, (iii) Sumber Daya Manusia (SDM), dan (iv) Perluasan Peran Pengelola PBJ. Pengelola PBJ di tingkat K/L/D berdasarkan Perpres 16 tahun 2018 yaitu pengguna anggaran (PA), Kuasa Pengguna Anggaran (KPA), Pejabat Pembuat Komitmen (PPK), kelompok kerja pemilihan, pejabat pengadaan, pejabat pemeriksa hasil pekerjaan, panitia pemeriksa hasil pekerjaan, agen pengadaan, dan pengelola PBJ. Selain itu pengelola PBJ merupakan pejabat fungsional pengelola pengadaan barang/jasa (fungsional PPJB) yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk mengelola barang/jasa.

Pejabat fungsional PPBJ harus memiliki kompetensi yang dibutuhkan dalam perencanaan PBJ, pemilihan penyedia barang/jasa, pengelolaan kontrak PBJ, dan pengelolaan kinerja dan resiko karena pengelola PBJ merupakan

ujung tombak proses pengadaan barang/jasa. Selain itu pejabat fungsional PBJ harus selalu dibekali dengan nilai integritas dan akuntabilitas dalam pekerjaannya, karena jika terjadi penyelewengan dalam proses pengadaan, peran PPJB akan dipertanyakan. Menurut Wibowo (2012) kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Mengacu pada pengertian tersebut maka pengelola PBJ harus memiliki keterampilan dan pengetahuan yang cukup dalam proses pengadaan barang/jasa, maka pengembangan kompetensi perlu dilakukan secara holistik dan terintegrasi, dan tidak parsial. Pemahaman akuntabilitas dan integritas dalam proses pengadaan barang/jasa tidak bisa hanya dilakukan secara parsial dan terpisah, tetapi merupakan satu kesatuan dan bersifat terus menerus sehingga kompetensi yang dibangun akan selalu terjaga dan terus meningkat. Kurangnya kesadaran dalam menumbuhkembangkan nilai integritas dan akuntabilitas serta kurangnya anggaran disinyalir sebagai faktor instansi belum memberikan pengembangan kompetensi. Pengembangan kompetensi Pengelola PBJ yang belum terintegrasi dalam satu pelatihan menjadikan kompetensi yang didapatkan tidak utuh, sementara pekerjaan Pengelola PBJ menuntut kompetensi dasar yang harus memahami proses pengadaan barang/jasa yang dilakukan sejak CPNS tersebut masuk kedalam satu instansi pemerintah.

Masih minimnya kompetensi pemahaman peraturan PBJ menjadi salah satu faktor yang menjadi perhatian dalam SDM PBJ. Berdasarkan data yang disampaikan oleh Kepala Lembaga Kebijakan Pengadaan dalam Rakornas Unit Kerja Pengadaan PBJ tahun 2019,

pemegang sertifikat PBJ tingkat dasar berjumlah 252.020 orang, Okupasi PBJ berjumlah 45 orang, dan Jabatan Fungsional PPBJ berjumlah 1.860 orang. Khusus untuk Jabatan Fungsional PPBJ, jumlah yang ada saat ini masih sangat jauh dari jumlah yang ditargetkan di Renstra tahun 2020-2024 yaitu sejumlah 7.500 orang. Jumlah SDM yang ada tentunya masih sangat kurang dan diperlukan upaya percepatan dalam pembentukan SDM PBJ yang memiliki kapabilitas dan integritas tinggi dalam menjalankan proses PBJ.

Fokus yang diangkat dalam pemaparan *policy brief* ini terdiri atas: (i) mendeskripsikan Latsar CPNS dan Pelatihan PBJ Tingkat Dasar, (ii) penyebab belum terintegrasinya Latsar CPNS dengan Pelatihan PBJ Tingkat Dasar, dan (iii) bagaimana pengintegrasian antara Latsar CPNS dan Diklat PBJ Tingkat Dasar dapat dilakukan.

## **B. Pengintegrasian Pelatihan Dasar CPNS dengan Pelatihan Pengadaan Barang/ Jasa.**

Pelatihan Dasar CPNS dilakukan pada masa percobaan selama 1 tahun yang merupakan masa prajabatan dan dilaksanakan melalui proses diklat. Proses diklat dilakukan secara terintegrasi membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggungjawab, dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang. Kata terintegrasi diartikan bahwa selama masa percobaan, CPNS diikutkan dalam Latsar CPNS dan diikutkan dengan pelatihan lain sesuai pengembangan kompetensi yang diperlukan untuk menunjang pekerjaan dan jabatan masing-masing. “Konsep keterintegrasian pada hakikatnya menunjuk pada keseluruhan, kesatuan, kebulatan, kelengkapan, kompleksitas yang ditandai oleh interaksi dan

interpedensi antara komponen-komponennya” (Saud, 2010). Berdasarkan pengertian itu, maka konsep integrasi Latsar adalah litbang kompetensi yang dilakukan bagi CPNS tidak hanya melalui Latsar CPNS tetapi melalui pengembangan kompetensi lain sehingga tujuan kompetensi yang ingin dicapai dalam Latsar CPNS dapat tercapai. Lebih lanjut pengaturan terkait dengan integrasi dalam Latsar CPNS tertuang dalam Peraturan LAN No.12 Tahun 2018 tentang Pelatihan Dasar CPNS.

Materi pembelajaran Latsar CPNS disampaikan selama 51 hari kerja melalui empat agenda yaitu (i) Agenda Bela Negara, (ii) Agenda Nilai-Nilai Dasar, (iii) Agenda Kedudukan dan Peran PNS, dan (iv) Agenda Habitulasi. Agenda Bela Negara, Agenda Nilai-Nilai Dasar CPNS, dan Agenda Kedudukan dan Peran PNS dilakukan pada saat peserta berada di tempat pelatihan, sedangkan Agenda Habitulasi dilaksanakan oleh peserta di tempat kerja. Pada Agenda habitulasi ini peserta kembali ke tempat kerja untuk mengaktualisasikan rencana aktualisasinya. Namun demikian, selain menyelesaikan output Latsar berupa penyelesaian aktualisasi, juga diberikan pengembangan kompetensi lain dalam bentuk pengembangan kompetensi teknis sebagai wujud pemenuhan kompetensi teknis sesuai dengan jabatan CPNS, termasuk calon pejabat fungsional pengelola barang jasa.

Pengembangan kompetensi jabatan fungsional PBJP telah diatur oleh Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, yang salah satunya pengembangan kompetensi melalui pelatihan keahlian PBJ Tingkat Dasar sebagaimana tertuang dalam pedoman penyelenggaraan pelatihan. Sebagai pelatihan yang bersifat dasar, pelatihan PBJ tingkat dasar bertujuan agar peserta pelatihan diharapkan mampu mengetahui dan memahami Perpres No.16 Tahun

2018 tentang PBJP (LKPP, 2018). Untuk itu kompetensi yang disasar dalam Pelatihan PBJ Tingkat Dasar dapat diberikan pada saat CPNS yang notabene adalah calon pengelola PBJ sejak yang bersangkutan mendapatkan Surat Keputusan Pengangkatan CPNS, bahkan pada saat diikutsertakan dalam Latsar CPNS. Materi pembelajaran Pelatihan PBJ Tingkat Dasar disampaikan selama 4 hari dengan kompetensi yang dibangun, yaitu peserta harus mampu mengetahui dan memahami: (i) ketentuan umum Perpres No.16 Tahun 2018 tentang PBJP, (ii) Tujuan, Kebijakan, Prinsip, dan Etika PBJ, (iii) Pelaku PBJ, (iv) PBJ secara elektronik, SDM dan Kelembagaan, Pengawasan, Pengaduan, Sanksi, dan Pelayanan Hukum, (v) perencanaan pengadaan, (vi) pelaksanaan PBJ melalui swakelola, (vii) pelaksanaan PBJ melalui penyedia, dan (viii) pengadaan khusus.

Pelatihan PBJ Tingkat Dasar merupakan pelatihan awal yang diperlukan bagi seorang calon fungsional PBJ agar mendapatkan kompetensi dasar berupa pemahaman materi dan dapat mengimplementasikan Perpres No. 16 tentang PBJ sebagai peta jalan dalam proses PBJ. Selama ini Pelatihan PBJ Tingkat Dasar hanya dipandang sebagai pelatihan penunjang saja. Sebagai unsur penunjang, maka pelatihan ini jarang diselenggarakan untuk memenuhi pengembangan kompetensi pengelola PBJ. Berbeda dengan Latsar yang merupakan pelatihan yang wajib diikuti oleh semua CPNS dan merupakan syarat dalam pengangkatan menjadi PNS. Dengan ketidakwajiban tersebut, maka instansi jarang menyelenggarakan pelatihan PBJ Tingkat Dasar tersebut sebagai pemenuhan pengembangan kompetensi bagi pengelola PBJ. Pola pengembangan kompetensi yang dilakukan bagi calon fungsional PBJ sebagian besar hanya saat CPNS diangkat menjadi PNS. Padahal sebagai upaya

pencegahan pelanggaran yang terjadi dalam proses pengadaan barang/jasa, maka bentuk pengembangan kompetensi dapat dilakukan sejak masa CPNS sehingga kemampuan CPNS yang akan menjadi Pengelola PBJ dapat diketahui sejak awal. Pengembangan kompetensi dan pemenuhannya harus diberikan secara terintegrasi sejak pengelola PBJ masuk kedalam dunia CPNS sehingga mereka sejak dini sudah memahami aturan terkait PBJ, mulai dari perencanaan pengadaan, cara membuat HPS, dan lain sebagainya, terutama terkait dengan integritas dan akuntabilitas yang harus dimiliki dan ditingkatkan oleh PBJ.

Kompetensi yang dibangun dalam Latsar CPNS terutama pada kompetensi keempat yaitu menunjukkan penguasaan kompetensi teknis termasuk pengelola PBJ dapat disampaikan melalui pengembangan kompetensi teknis PBJ Tingkat Dasar sehingga kompetensi yang didapatkan secara komprehensif sesuai dengan tujuan penyelenggaraan Latsar CPNS.

### **C. Penyebab Belum Terintegrasinya Pengembangan Kompetensi Bagi Pejabat Fungsional PPBJ**

1. Belum adanya penyamaan persepsi terkait pengaturan Latsar CPNS dengan Pelatihan Dasar PPBJ

Peraturan LAN tentang Pelatihan Dasar CPNS dan Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan PBJ Tingkat Dasar dikeluarkan pada Tahun 2018 sehingga dalam implementasinya masih banyak kekurangan. Hal ini berimplikasi kepada pengintegrasian pengembangan kompetensi bagi Pejabat Fungsional PPBJ.

Berdasarkan hasil FGD dengan LKPP sebagai instansi pembina Jabatan Fungsional PPBJ diperoleh informasi bahwa kesadaran akan adanya

pengintegrasian kedua pelatihan tersebut baru terpikirkan setelah Peraturan LAN diterbitkan. Dengan melihat dan mempertimbangkan agenda pembelajaran dan materi yang disampaikan dalam Latsar CPNS sesungguhnya materi teknis terkait dengan PBJ dapat disampaikan melalui Latsar CPNS.

### **2. Ketersediaan Anggaran Pengembangan Kompetensi**

Informasi lain diperoleh berdasarkan hasil wawancara dengan lembaga penyelenggara Latsar CPNS, bahwa belum mengintegrasikan pelatihan pengelola PBJ Tingkat Dasar dikarenakan ketidaktahuannya dan lebih banyak kepada alasan penganggaran. Anggaran yang terbatas untuk pengembangan kompetensi pegawai termasuk untuk pengelola PPJB, untuk itu maka pengembangan yang dilakukan belum dapat dilakukan maksimal dan terintegrasi dengan Latsar CPNS.

Instansi merasa telah dibebankan dengan anggaran CPNS saat ini yang biayanya per orang sebesar Rp 9.269.000,- (sembilan juta dua ratus enam puluh sembilan ribu rupiah). Fokus anggaran untuk pengembangan kompetensi dititikberatkan kepada Latsar CPNS dikarenakan wajib dan syarat sebagai pengangkatan CPNS menuju PNS. Untuk pengembangan kompetensi lainnya dianggap hanya sebagai pelengkap pendukung, yang kadangkala diselenggarakan atau tidak terutama pengembangan kompetensi yang bersifat teknis.

### **D. Pola Pelatihan Terintegrasi**

Ada dua sasaran kompetensi yang harus dikuasai oleh pengelola PBJ, pertama adalah penguasaan *soft skill* terkait dengan akuntabilitas dan integritas dan kedua terkait dengan *hard skill* yaitu kemampuan pengelola PBJ dalam

melakukan proses pengadaan barang/jasa mulai dari membuat perencanaan, membuat HPS, dan sebagainya. Untuk *soft skill* kompetensi tersebut sudah termuat dalam Latsar CPNS yaitu mengaktualisasikan nilai-nilai dasar PNS yang terdiri atas Akuntabilitas, Nasionalisme, Komitmen Mutu, dan Anti Korupsi. Sedangkan *hard skill* atau kompetensi teknis harus diberikan tambahan dalam bentuk pengembangan kompetensi lainnya.

Bentuk pengembangan kompetensi untuk calon pengelola PBJ dapat diintegrasikan antara Latsar CPNS dengan Pelatihan Dasar PBJ Tingkat Dasar. Mengingat kompetensi yang disasar adalah kompetensi yang masih bersifat dasar sehingga pengembangan kompetensi yang diberikan dapat dilakukan dalam masa percobaan CPNS. Pola pengintegrasian pengembangan kompetensi yang dapat dilakukan yaitu ada dua model:

#### 1. Model Pelatihan Klasikal (pembelajaran di kelas)

Untuk model klasikal, pengintegrasian pelaksanaan pengembangan kompetensi dapat dilakukan dalam tiga bentuk pengembangan, yaitu:

##### a. Pengembangan Kompetensi Pengadaan Barang/Jasa sebelum Pelatihan Dasar CPNS.

CPNS yang telah lulus seleksi sesuai dengan formasi jabatan yang dilamarnya akan diikutkan Pelatihan Dasar CPNS yang juga terintegrasi dengan pelatihan atau bentuk lainnya sebagai bentuk pengembangan kompetensi PNS. Penyelenggaraan Pelatihan Dasar yang akan diselenggarakan pada akhir menjelang habis masa Terhitung Mulai Tanggal (TMT) peserta, maka sebelum CPNS mengikuti Latsar dapat diberikan penguatan kompetensi substansi terkait dengan pengadaan

Barang/Jasa. CPNS yang memang telah terdata formasi pengadaan barang/jasa dapat dikelompokkan dan mengikuti pelatihan Barang/Jasa sebelum mereka mengikuti Pelatihan Dasar CPNS.

##### b. Pengembangan kompetensi pengadaan barang/jasa pada saat Pelatihan Dasar CPNS.

Pengembangan kompetensi pengelola pengadaan barang/jasa dapat diberikan kepada mereka yang memang sedang menjalankan Pelatihan Dasar CPNS. Pola penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS dengan sistem *on campus* (pembelajaran di tempat Pelatihan) dan *off campus* (pembelajaran di tempat kerja) menjadikan instansi lebih fleksibel dalam memberikan pengembangan kompetensi untuk pesertanya. Pada saat peserta Latsar CPNS *off campus* maka dapat diberikan penguatan kompetensi bidang tugas yang merupakan salah satu komponen penilaian dalam Pelatihan Dasar CPNS.

##### c. Pengembangan Kompetensi Pengadaan Barang/Jasa setelah Pelatihan Dasar CPNS.

Bagi peserta Pelatihan Dasar CPNS yang telah selesai mengikuti Latsar namun belum diangkat menjadi PNS, masih dapat diberikan pengembangan kompetensi terkait pengadaan Barang/Jasa. Penguatan kompetensi bidang pengadaan Barang/Jasa yang diberikan masih dengan ketentuan yang sama.

Kelebihan dari integrasi ini adalah materi dapat lebih jelas disampaikan kepada peserta, sehingga peserta dapat akan mudah memahami materi dan pengajar pun akan sangat mudah menyampaikan materinya, antar keduanya ada kontak secara langsung dan dapat melakukan tanya jawab jika ada hal yang

belum dimengerti. Sementara kekurangannya adalah instansi pengirim harus menyediakan anggaran khusus penyelenggaraan pelatihan ini selain dari anggaran Latsar yang diwajibkan.

2. Pola pengembangan kompetensi lain bagi calon Pejabat Fungsional PPBJ dapat dilakukan dengan mengintegrasikan kurikulum atau materi yang ada dalam Pelatihan PPJB Tingkat Dasar kedalam Latsar CPNS dengan metode *blended learning*. Metode *blended learning* dapat diberikan kepada peserta diawal pembelajaran, pada saat peserta kembali ke tempat kerja, ataupun pada saat peserta menjelang berakhirnya Latsar tersebut. Menurut Semler (2005) “ *Blended learning combines the best aspects of online learning, structured face-to-face activities, and real world practice. Online learning systems, classroom training, and on-the-job experience have major drawbacks by themselves. The blended learning approach uses the strengths of each to counter the others’ weaknesses*”. Blended learning adalah salah satu pola yang dapat dilakukan dalam rangka mengembangkan kompetensi calon pejabat fungsional PPBJ untuk menimalisasi biaya. *Blended learning* yang dilakukan masih dalam koridor penyelenggaraan Latsar CPNS sehingga kompetensi yang akan dicapai akan saling melengkapi antara Latsar dengan Pelatihan PBJ tingkat Dasar.

Kelebihan sistem pengintegrasian ini adalah penghematan biaya karena instansi pengirim tidak harus menyediakan anggaran khusus untuk Pelatihan PBJ Tingkat langsung, karena materi sudah dibuat dalam e-learning dan mudah diakses peserta. Kelemahannya ialah memerlukan waktu pembangunan sistem e-

*learning* dan materi yang disampaikan. Pembangunan sistem harus memperhatikan kebutuhan pelosok Indonesia termasuk ketersediaan jaringan internet di daerah.

Dengan adanya perubahan pola penyelenggaraan pengembangan kompetensi tersebut diharapkan SDM yang menyelenggarakan PBJ dapat meningkat jumlahnya dan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan lebih profesional dalam memahami segala aturan yang terdapat didalamnya sehingga proses PBJ akan lebih baik ke depannya.

Peningkatan kuantitas dan kualitas PBJ mutlak dilakukan agar jumlah SDM PBJ dalam membantu KPA menjalankan proses PBJ sesuai aturan yang telah ditetapkan semakin bertambah. Pengelola PBJ memiliki peran penting dalam pelaksanaan pembangunan nasional untuk peningkatan pelayanan publik dan pembangunan nasional/daerah. Sebagai proses yang memiliki peran penting, maka Pengelola PBJ harus dikelola SDM PBJ yang kompeten.

Pemenuhan dan pengembangan SDM pengelola PBJ saat ini yang telah ada baik secara kuantitas dan kualitas berdasarkan kebijakan LKPP baru sebatas pelatihan yang diselenggarakan secara parsial dan belum terintegrasi dengan Latsar CPNS. Peningkatan kuantitas dan kualitas PBJ menjadi tanggung jawab LKPP selaku instansi teknis kompetensi Barang/Jasa serta pembina jabatan fungsional PBJ. Selain itu, seluruh instansi pemerintah yang memiliki calon pengelola PBJ juga memiliki kepentingan peningkatan kuantitas dan kualitas SDM PBJ. Pengelolaannya sejak CPNS diterima di instansi masing-masing, sudah mendapatkan pengembangan kompetensi yang terintegrasi baik secara waktu penyelenggaraan maupun bentuk dan metode pemenuhan pengembangan kompetensinya.



## E. Penutup

Reformasi pengadaan terus diupayakan oleh pemerintah untuk mengurangi terjadinya kesalahan maupun praktik kecurangan dalam pelaksanaan PBJ. Salah satunya adalah lahirnya JF Pengelola Barang/Jasa yang diharapkan dapat memberikan kontribusi positif dalam penyelenggaraan pengadaan Barang/Jasa pemerintah. Selain itu, pengembangan SDM menjadi bagian yang tidak bisa dihindari, termasuk pengembangan kompetensi untuk pengelola Barang/Jasa Pemerintah. Pengelola barang/jasa pemerintah dituntut agar memiliki kompetensi yang dibutuhkan untuk kelancaran dalam proses pengadaan barang/jasa dengan memperhatikan nilai akuntabilitas dan integritas. Bagi calon pengelola PBJ yang telah diketahui formasinya sejak CPNS, maka pengembangan kompetensi diberikan selama masa percobaan dengan pengintegrasian dua kompetensi yang disasar dalam Latsar CPNS dan Diklat PBJ Tingkat Dasar. Melalui pengintegrasian diharapkan kompetensi yang dibutuhkan pengelola PBJ dapat diterima sehingga dapat melaksanakan pekerjaan sesuai jabatannya. Selain itu, melalui pengintegrasian, waktu untuk CPNS mendapatkan pengembangan kompetensi lebih efektif karena diberikan sejak masa percobaan hingga penyiapan.

Rekomendasi kebijakan bagi pengambil kebijakan adalah agar dapat menginformasikan kepada seluruh penyelenggara pelatihan terkait dengan makna pelatihan terintegrasi dalam pemenuhan pengembangan kompetensi PNS termasuk pengelola PPBJ. Pengelola pengadaan Barang/Jasa pemerintah dapat diberikan pelatihan terintegrasi dengan memadupadankan Pelatihan Dasar CPNS dengan Pelatihan Pengelola Barang/ Jasa Tingkat Dasar, baik itu sebelum Latsar dimulai, pada saat penyelenggaraan Latsar maupun pada saat selesainya Latsar, dan

tidak menunggu Calon PPBJ tersebut diangkat menjadi fungsional PPBJ.

Rekomendasi lain terkait integrasi pengembangan kompetensi PBJ melalui pengintegrasian kurikulum dengan metode pembelajaran *blended learning*. Hal ini dapat dikomunikasikan kepada LKPP selaku instansi pembina kompetensi teknis untuk mendesain materi secara *e-learning* bagi peserta CPNS dengan formasi pengelola PBJ. Penyampaian materi diberikan saat habituasi yaitu saat peserta kembali ke tempat kerja. Melalui pengintegrasian kurikulum tersebut, diharapkan efektifitas pengembangan kompetensi pengelola PBJ dapat tercapai.

## Daftar Pustaka

### Buku

- Ramli, Samsul dan Ambardi, Muhammad  
Ide Ambardi, 2015, *Buku Wajib Menyusun Perencanaan Pengadaan Barang/ Jasa*, Jakarta: Visimedia.  
Saud, Udin Syaefudin, 2010, *Inovasi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.  
Semler, S, 2005, *Use Blended Learning to Increase Learner Engagement and Reduce Training Cost* ([http:// www.learningsim.com](http://www.learningsim.com)), 22 Juni 2005.  
Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja* Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo

### Peraturan Perundang-Undangan

- Perpres No.16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah  
Peraturan LAN No.12 Tahun 2018 tentang Pelatihan Dasar CPNS  
Peraturan LKPP No.4 Tahun 2018 tentang Pelatihan Pengadaan Barang/ Jasa.

### Website

- [setkab.go.id/arrah-kebijakan-kelembagaan](http://setkab.go.id/arrah-kebijakan-kelembagaan)  
Akses 29 Agustus 2019.  
<http://sustain.id/2018/07/16/>. Akses 29 Agustus 2019.  
<http://p3i.or.id>. Akses 29 Agustus 2019.

## NEGARA KAYA VS NEGARA BAHAGIA

Dear Oasizens,

Pada tahun 1974, Richard Easterlin, profesor ilmu ekonomi di University of Southern California, menulis sebuah artikel ilmiah yang sangat menarik berjudul, *“Does Economic Growth Improve the Human Lot? Some Empirical Evidence.”* Artikel setebal 37 halaman itu berhasil mengusik benak para ilmuwan sosial dan ekonomi hingga puluhan tahun. Easterlin memiliki satu pertanyaan besar, “Apakah tingkat kebahagiaan warga negara meningkat seiring dengan meningkatnya perekonomian negara?” Menggunakan data demografi Amerika Serikat dari 1946 hingga 1970, Easterlin mendapatkan kesimpulan yang cukup mengejutkan ketika itu yang kemudian dikenal sebagai Paradoks Easterlin, yang menyatakan bahwa tidak ada korelasi positif langsung antara meningkatnya perekonomian suatu negara dengan tingkat kebahagiaan warga negara.

Pada tahun 2019 ini, Sustainable Development Solutions Network (SDSN), jaringan global pusat riset yang berada di bawah kendali Perserikatan Bangsa-Bangsa, kembali merilis World Happiness Report, dan menempatkan Indonesia sebagai negara paling berbahagia di posisi ke-92, tepat di bawah Azerbaizan dan Lebanon, namun cukup mengejutkan, berada di atas China yang bertengger di posisi ke-93. Hasil ini sangat menarik, mengingat IMF dengan menggunakan data tahun berjalan di September 2019, seperti dilansir oleh Consumer News and Business Channel Indonesia (CNBC), Indonesia berada di urutan ke-7 negara dengan Produk Domestik Bruto (PDB) terbesar di dunia, dan China, sebagaimana tahun sebelumnya, masih bertengger di urutan puncak. Di sisi lain, dengan menggunakan data pendapatan per kapita ada “kesesuaian kecil” antara peringkat negara-negara paling bahagia dengan pendapatan per kapita negara-negara tersebut, khususnya untuk negara-negara Skandinavia seperti Norwegia, Swiss dan Denmark, sisanya tidak ada korelasi langsung antara tingkat pendapatan per kapita sendiri dengan tingkat kebahagiaan penghuninya. Tentu saja pendapatan per kapita punya sedikit sumbangsih ke dalam indeks kebahagiaan negara, mengingat itu hanya sebagai salah satu dari delapan indikator Indeks Kebahagiaan yang dikembangkan SDSN yaitu, pendapatan per kapita, usia harapan hidup, tingkat korupsi dan tingkat kebebasan memutuskan pilihan hidup, dukungan sosial, dan tingkat kedermawanan warga negara, sedangkan dua faktor berikutnya ialah akumulasi efek positif dan negatif yang dirasakan oleh warga negara secara emosional setiap harinya.

Indikator kebahagiaan yang Easterlin gunakan di tahun 1970-an dengan yang SDSN pakai saat ini mungkin berbeda, namun jelas terlihat bahwa kebahagiaan tidak melulu berurusan soal ekonomi, ada lebih banyak faktor sosial yang memengaruhi tingkat kebahagiaan sebuah negara. Misalnya saja indikator Dukungan Sosial yang berbicara soal apakah warga negara memiliki kehidupan sosial yang terjalin dengan baik? Melihat hal semacam ini, bekerja keras selama lebih dari 50 jam di dalam seminggu bagi seorang pekerja pabrik misalnya, tentu bukan jawaban yang mendukung. Korupsi juga ternyata memengaruhi kebahagiaan warga negara, sebuah korelasi jelas mengingat sumber daya yang seharusnya dapat dipakai meningkatkan pelayanan publik (yang dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat), dicuri segelintir oknum, sesuatu yang masih menjadi pekerjaan rumah bagi pemerintah guna menciptakan birokrasi ramping yang menjunjung tinggi transparansi dan akuntabilitas.

Para pendiri bangsa telah meletakkan perspektif kebahagiaan ini ke dalam Pembukaan UUD 1945 alinea ke-2, “Dan perjuangan pergerakan kemerdekaan Indonesia telah sampailah kepada saat yang berbahagia...” Pertanyaan besarnya, “Sudahkah warga negara kita merasakan kebahagiaan itu?” Tentu saja, pemerintah memegang peranan penting untuk menyusun *institutional framework* yang memampukan setiap warga negaranya merasakan kualitas hidup yang lebih baik, tidak hanya secara ekonomi tapi juga sosial. Pemerintah harus semakin bergairah untuk membuat kebijakan-kebijakan publik yang membuat warga negaranya berbahagia, *happy policies, policies that are able to increase the happiness of citizens.*

Pardamean Panjaitan

# MARI BERKONTRIBUSI

## PETUNJUK PENULISAN JURNAL ANALIS KEBIJAKAN

Jurnal Analis Kebijakan diterbitkan oleh Pusat Pembinaan Analis Kebijakan (PUSAKA) di bawah Deputy Kajian Kebijakan, Lembaga Administrasi Negara. Terbit dua kali setahun (Juni dan November), jurnal ini menyajikan kumpulan tulisan ilmiah yang berfokus pada hasil-hasil analisis kebijakan publik maupun pemikiran kritis terhadap berbagai alternatif kebijakan publik di Indonesia yang berbasis pada *evidence*. Artikel memuat analisis data dan informasi sebagai dasar penyusunan rekomendasi kebijakan yang diberikan. Redaksi menerima tulisan dari beragam latar belakang profesi yang relevan dengan kebijakan publik seperti analisis kebijakan, peneliti, pakar, praktisi, konsultan, dsb. baik dari kalangan pemerintah, NGO, maupun masyarakat umum lainnya yang menjadi pemerhati kebijakan publik. Naskah jurnal ditulis sesuai format penulisan ilmiah yang berlaku.

Redaksi Jurnal Analis Kebijakan juga menerima tulisan *Policy Brief* dengan ketentuan umum sebagai berikut:

1. Naskah diketik dalam Bahasa Indonesia (untuk abstrak/insitasi dan *keyword*/kata kunci diketik dalam dwi bahasa yaitu Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris), menggunakan kertas ukuran A4 sepanjang paling banyak **10 halaman** (termasuk gambar, tabel, dan daftar pustaka). Menggunakan huruf Times New Roman ukuran 12, dan spasi tunggal. Batas tepi kanan 2,5 cm, batas tepi kiri 3 cm, batas atas 3 cm dan batas bawah 3 cm.
2. Format penulisan *policy brief* lebih ringkas dan padat jika dibandingkan dengan artikel kebijakan, dan sekurang-kurangnya terdiri atas Judul, Abstrak, Pendahuluan, Deskripsi Masalah, Rekomendasi, Apendiks (jika diperlukan), dan Daftar Pustaka. Ketentuan teknis pada masing-masing bagian tulisan *policy brief* tersebut relatif sama dengan ketentuan teknis penulisan artikel kebijakan.

**Naskah yang dikirimkan merupakan tulisan orisinal penulis dan belum pernah dipublikasikan dalam media apa pun. Apabila di kemudian hari ditemukan bahwa tulisan pernah dipublikasikan sebelumnya, maka hal ini menjadi tanggung jawab penulis sepenuhnya.**

Naskah jurnal baik artikel kebijakan atau pun *policy brief* dapat dikirimkan dengan alamat:

### Redaksi Jurnal Analis Kebijakan

Pusat Pembinaan Analis Kebijakan – Deputy Bidang Kajian Kebijakan – Lembaga Administrasi Negara  
Gedung B Lantai 4

Jl. Veteran No. 10, Jakarta Pusat, 10110

Telp. (021) 3868201-05 Ext. 136, Email: [analiskebijakan@gmail.com](mailto:analiskebijakan@gmail.com)

Adapun ketentuan umum penulisan naskah Artikel untuk Jurnal Analis Kebijakan adalah sebagai berikut :

1. Naskah diketik dalam Bahasa Indonesia (untuk abstrak/insitasi dan *keyword*/kata kunci diketik dalam dwi bahasa yaitu Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris), menggunakan kertas ukuran A4 sepanjang paling banyak **15 halaman** (termasuk gambar, tabel, dan daftar pustaka). Menggunakan huruf Times New Roman ukuran 12, dan spasi tunggal. Batas tepi kanan 2,5 cm, batas tepi kiri 3 cm, batas atas 3 cm dan batas bawah 3 cm.
  2. Setiap tabel dan gambar diberi judul. Posisi judul tabel berada di atas tabel, sedangkan posisi judul gambar berada di bawah gambar.
  3. Format tulisan sekurang-kurangnya terdiri atas:
    - a) Judul tulisan;
    - b) Nama penulis, apabila penulis lebih dari satu orang, maka penulis yang ditulis pertama adalah penulis utama;
    - c) Institusi dan alamat tempat penulis bekerja, dan disertakan nomor telepon dan alamat email penulis;
    - d) Abstrak/insitasi ditulis dwi bahasa yaitu Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris masing-masing sepanjang 100-200 kata disertakan *keyword*/kata kunci;
    - e) Pendahuluan, sebagai pembukaan memuat aspek-aspek atau hal-hal yang membuat tema tulisan tersebut menarik dan mengundang rasa keingintahuan. Penulis dapat mengemukakan fenomena-fenomena menarik terkait dengan topik tulisan dengan disertai data-data pendukung (*evidence*) yang memadai. Dan pada akhir bagian ini perlu diberikan tujuan penulisan tema yang ditulis;
    - f) Metode penelitian, apabila naskah tersebut merupakan hasil penelitian maka perlu dituliskan metode penelitian yang digunakan;
    - g) Bagian analisis dan pembahasan atau bisa menggunakan nama lain yang relevan dengan topik tulisan berisi temuan-temuan, analisis dan pembahasan serta interpretasi terhadap data;
    - h) Penulis artikel Jurnal Analis Kebijakan juga menyertakan rekomendasi kebijakan pada bagian akhir artikel. Rekomendasi kebijakan harus didasarkan pada analisis data dan informasi yang valid. Rekomendasi kebijakan ini dapat menjadi bahan pertimbangan para pembaca dari kalangan pengambil kebijakan dalam memilih alternatif kebijakan yang sesuai dengan area isu kebijakan yang dikelolanya. Penulis dapat mengeksplorasi berbagai alternatif rekomendasi pada bagian rekomendasi kebijakan ini.
    - i) Penutup, bisa berisi kesimpulan berkaitan dengan tujuan penulisan yang dikemukakan pada bagian pendahuluan;
    - j) Daftar pustaka, disusun berdasar abjad, ditulis pada bagian akhir tulisan dengan susunan dimulai dari nama (diawali dengan nama belakang dan dipisahkan dengan tanda koma), tahun penerbitan, judul tulisan, kota penerbit dan nama penerbit. Untuk sumber yang diperoleh dari internet harus disertakan tanggal sumber tersebut diakses/diunduh.Contoh penulisan daftar pustaka adalah sebagai berikut:

Doherty, Tony L., dan Terry Horne, 2002, *Managing Public Services, Implementing Changes: a Thoughtful Approach to The Practice of Management*, New York: Routledge.

Nasution, Nur, 2004, *Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management)*, Jakarta: Ghalia Indonesia.

Untuk daftar pustaka berupa referensi dari peraturan, undang-undang, dan sejenisnya maka penulisan sebagai berikut : nomor dan tahun peraturan/UU, judul peraturan/UU yang dirujuk (cetak miring), tanggal pengesahan/ penerbitan (jika ada), nomor lembaran negara (jika ada), organisasi penerbita (jika ada), kota tempat pengesahan/ penerbitan.
- Contoh:
- Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 45 Tahun 2013 *Jabatan Fungsional Analis Kebijakan dan Angka Kreditnya*. 4 November 2013. Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 1342. Jakarta.- 4. Catatan kaki (*footnote*) dapat digunakan untuk memberikan penjelasan terhadap bagian isi naskah atau sebagai acuan berkaitan dengan sumber data yang dikutip;
- 5. Setiap data yang berupa kutipan baik dalam bentuk kalimat langsung maupun tidak langsung, gambar, serta tabel yang diambil dari sumber lain harus dicantumkan sumbernya dan ditulis dalam daftar pustaka.

