Wajah Baru Birokrasi

● BONATAON MT VINCENT
SIMANDJORGANG

Pengelola Penelitian Lembaga
Administrasi Negara

Pada 16 Agustus 2019, Presiden Joko Widodo, dalam pidato kenegaraannya memohon izin dari seluruh rakyat Indonesia, untuk memindahkan ibu kota negara (IKN) ke Bumi Borneo.

Selain simbol identitas bangsa, pemindahan IKN bertujuan untuk pemerataan dan keadilan ekonomi, serta mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efisien dan efektif. Pemindahan IKN yang menelan biaya sebesar Rp 466 triliun tentulah bukan hal mudah.

Pertanyaan mendasar adalah bagaimana wajah baru birokrasi di IKN yang baru? Presiden memastikan bahwa seluruh aparatur sipil negara (ASN) di pemerintah pusat yang berjumlah 1,4 juta orang akan pindah ke IKN yang baru pada 2024.

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) masih melakukan pengkajian, tetapi ada skenario pemindahan bagi ASN yang berusia sampai 45 tahun atau 118 ribu orang.

Kualitas aparatur adalah kunci utama untuk mewujudkan cita-cita Presiden pada 2045, genap seabad Indonesia merdeka, yakni menjadi negara maju dengan pendapatan per kapita Rp 27 juta per bulan dan tergabung dalam lima besar ekonomi dunia.

Masih besar keraguan terhadap kualitas birokrasi untuk mampu mengatasi sejumlah masalah pembangunan, seperti stagnasi pertumbuhan ekonomi, dominasi Pulau Jawa dan Sumatra, deindustrialisasi, penerimaan pajak yang belum optimal, serta rendahnya investasi dan daya saing.

Peringkat kemudahan berusaha pada 2019 turun menjadi ke-73. Peringkat daya saing juga turun menjadi ke-50. Indeks efektivitas pemerintahan masih di angka 59,1 dari 100.

Kita semakin tertinggal dari Singapura, Thailand, Malaysia, dan hanya sedikit lebih baik dari Vietnam yang menjadi pendaftar baru kekuatan ekonomi ASEAN. Regulasi

tumpang tindih dan rendahnya kualitas birokrasi menjadi kendala pembangunan yang kronik.

Padahal ada 10 instansi kunci dalam percepatan reformasi birokrasi, yakni Kementerian PANRB, BKN, LAN, Komisi ASN, Kemendagri, BPKP, Bappenas, Kemenkeu, Ombudsman, dan KPK. Triliunan rupiah anggaran juga sudah dihabiskan.

Memindahkan IKN beserta aparaturnya jangan sampai turut memindahkan penyakit dalam birokrasi, yakni pola pikir lama, kerja linier, rutinitas, lambat, dan mental asal bos senang (ABS).

Pada 2006, setahun sebelum Iphone diluncurkan, Steve Jobs mengatakan, "quality is more important than quantity, one home run is much better than two doubles." Pemerintah perlu mempersiapkan aparatur terbaiknya dan tidak bergantung pada kuantitas.

Ada banyak *role model* sejarah yang dapat digunakan seperti pasukan Sparta sebanyak 300 orang menghadapi puluhan ribu pasukan Persia di pertempuran Thermopylae. Vietnam mengalahkan kecanggih teknologi militer dengan bermodalkan semangat gerilya ala Jenderal Besar Sudirman.

Sekali lagi, ini bukan persoalan kuantitas aparatur yang berlimpah, usia yang muda dan teknologi yang canggih dalam membangun kemajuan suatu negara.

Namun, yang lebih penting adalah bagaimana membangun wajah baru pemerintah di IKN baru dengan tubuh, jiwa, dan pikiran yang baru. Pemerintah harus mampu mengubah organisasinya dan mengisinya dengan talenta-talenta terbaik.

Birokrasi gesit (*agile*) sejalan dengan perintah Presiden untuk menyederhanakan birokrasi yang terlalu panjang. Birokrasi gesit dengan 'ramping struktur dan kaya fungsi' akan lebih cepat dalam pengambilan keputusan.

Pengarusutamaan jabatan fungsional dengan kompetensi teknis yang mumpuni perlu di semua lini organisasi. Dari 4,3 juta ASN, sebanyak 43 persen diisi pelaksana administrasi. Sedangkan pejabat fungsional teknis di luar tenaga pendidikan dan kesehatan, hanya delapan persen.

Jabatan fungsional yang menjadi motor utama birokrasi, seperti perencanaan, analisis kebijakan, dan perancang peraturan perundang-undangan belum mencapai seribu orang.

Kesejahteraan ASN yang wajar sudah

menjadi persoalan klasik, di mana masih terdapat ketimpangan antarkementerian, lembaga, dan pemerintah daerah. Sudah lima tahun Undang-Undang ASN, tetapi skema baru gaji, tunjangan, dan fasilitas belum juga rampung.

Ini merupakan salah satu daya tarik bagi kaum profesional ataupun diaspora Indonesia bergabung menjadi abdi negara. Memilih talenta-talenta terbaik tidak cukup dengan pendekatan sembilan kotak talenta dengan serangkaian tes psikologi yang masih konvensional.

Diperlukan instrumen yang lebih valid dan reliabel dalam memilih dan menentukan orang-orang terbaik sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan.

Misalnya, di bidang industri pengolahan, pariwisata, ekonomi kreatif, digital, dan lingkungan hidup.

Jangan sampai salah dalam mendesain kebijakan manajemen talenta ASN, mulai dari mengidentifikasi, memilih, dan menemukannya sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan akselerasi pembangunan nasional dan daerah.

Disrupsi yang diperkirakan hanya terjadi di sektor ekonomi, bisnis, teknologi, pendidikan, turut hadir dalam birokrasi. Disrupsi birokrasi bukan hanya mengantisipasi perubahan teknologi yang cepat dan canggih.

Namun, bagaimana turut terjadi transformasi pola pikir dan budaya kerja birokrasi. Ke depan, tidak ada lagi terjadi inkonsistensi kebijakan manajemen ASN dan reformasi birokrasi.

Rekrutmen calon pegawai negeri sipil (CPNS) yang dilaksanakan tahun ini, diharapkan tidak mengulangi kesalahan fatal yang sama seperti pada 2018. Dari total peserta ujian sebanyak 1,7 juta orang, hanya terdapat 175 ribu pelamar yang dinyatakan lulus nilai ambang batas (*passing grade*) pada tahap seleksi kompetensi dasar.

Hanya untuk mengajar keterampilan formasi sebanyak 238 ribu orang dan tekanan sekelompok pihak, pemerintah pun mengubah kebijakannya. Humanitas sangat diperlukan, tetapi jangan mengurangkan kualitas.

Hal paling menyedihkan adalah nilai *passing grade* untuk seleksi kompetensi dasar CPNS tahun ini malah diturunkan. Sayangnya, rekrutmen tersebut diharapkan dapat menyaring kader-kader terbaik yang akan menjadi wajah baru birokrasi di IKN yang baru. ■