

PEMBUATAN POLICY BRIEF (PB)



**PKN TINGKAT II
ANGKATAN XXXI
PUSDIKMIN LEMDIKLAT POLRI
TAHUN 2024**

**Dr. Ir. Retno Setijowati, M.S.
Widyaiswara Ahli Utama
Lembaga Administrasi Negara**

 **0811255522**

 **jengretno3007@gmail.com**





Struktur Kurikulum PKN Tingkat II

1. SELF MASTERY (MENGELOLA DIRI)

- Dinamika Energi Perubahan;
- Integritas Kepemimpinan

2. KEPEMIMPINAN STRATEGIS

- Kepemimpinan Digital
- Kepemimpinan Kewirausahaan
- Organisasi Pembelajaran (LO)

3. MANAJEMEN STRATEGIS

- Manajemen Stratejik Sektor Publik
- Isu Strategis
- Marketing Sektor Publik
- Kemitraan Swasta dan Pemerintah

4. AKTUALISASI KEPEMIMPINAN STRATEGIS

- Visitasi Agenda
- Visitasi Kepemimpinan Nasional
- Policy Brief
- Proyek Perubahan

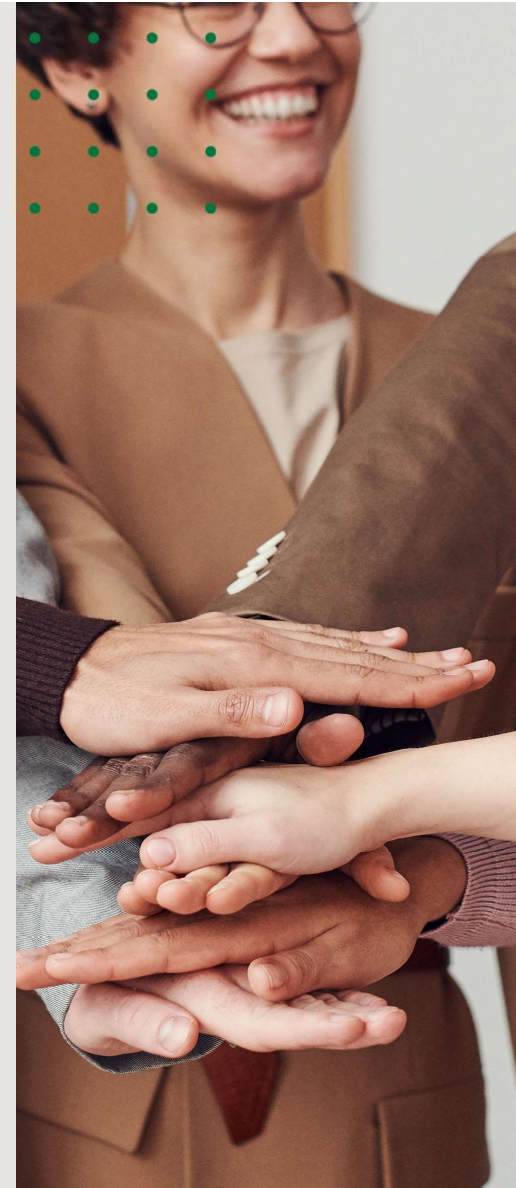
KONSEPSI KEBIJAKAN PUBLIK

Kebijakan publik adalah serangkaian tindakan yang ditetapkan dan dilaksanakan atau tidak dilaksanakan oleh pemerintah yang mempunyai tujuan atau berorientasi pada tujuan tertentu demi kepentingan masyarakat.

- Muh. Irfan Islamy -

Suatu keputusan yang dimaksudkan untuk mengatasi permasalahan tertentu, untuk melakukan kegiatan tertentu, atau untuk mencapai tujuan tertentu yang dilakukan oleh pemerintah/instansi yang berwenang dalam rangka penyelenggaraan negara dan pembangunan.

- Mustopadijaja A.R. -



ESENSI KEBIJAKAN PUBLIK

Untuk memecahkan masalah yang tumbuh dan berkembang di masyarakat

Untuk mengatur dan mengendalikan masyarakat

Mengalokasikan sumber daya kepada masyarakat

Dilakukan oleh instansi yang berwenang



KEBIJAKAN PUBLIK

**KEBIJAKAN PUBLIK DENGAN DEMIKIAN
AKAN SELALU BERHUBUNGAN DENGAN
RAKYAT DAN AKAN SELALU
MEMBUTUHKAN INTERAKSI DENGAN
PARA PIHAK YANG BERKEPENTINGAN**



**OLEH KARENA ITU SETIAP KEBIJAKAN
PUBLIK HARUS DIBAHAS DAN DITETAPKAN
OLEH PARA PIHAK YANG BERKEWENANGAN
DENGAN SEGALA KESIBUKAN BEBAN
KERJANYA, SEHINGGA MEMBUTUHKAN
STRATEGI UNTUK MEMPEROLEH ATENSI
DAN PRIORITAS KEWENANGANNYA**

**SETIAP KEBIJAKAN PUBLIK
MEMBUTUHKAN KAJIAN DAN ANALISIS
YANG AKURAT UNTUK DAPAT
MEMECAHKAN BERBAGAI PERMASALAHAN
YANG AKAN DIPECAHKANNYA SEHINGGA
PEMERINTAH TIDAK AKAN KEHILANGAN
ARAH DALAM PELAKSANAAN TUGASNYA
MELAYANI MASYARAKAT**



**SERINGKALI PARA PENGAMBIL
KEPUTUSAN PENETAPAN KEBIJAKAN
PUBLIK TIDAK CUKUP WAKTU UNTUK
MEMBACA SELURUH ANALISIS ATAU
KAJIAN YANG MELANDASI SEBUAH
RANCANGAN KEBIJAKAN, SEHINGGA
DIBUTUHKAN INSTRUMEN KOMUNIKASI
KEBIJAKAN PUBLIK YANG EFEKTIF.**





Persoalan Kebijakan Publik di Indonesia

Kualitas Kebijakan publik Masih belum sesuai dengan yang diharapkan :

- Umur Kebijakan yang pendek
- Digugat ke Peradilan
- Diprotes oleh publik



Kebijakan publik banyak yang dihasilkan bukan dari hasil kajian/analisis yang mendalam tapi terkadang kebijakan dilahirkan dari spontan atau pesanan/keinginan sesaat oleh Pimpinan birokrasi/politik

Pemerintahan (Birokrasi) belum terbiasa dengan hasil analisis kebijakan Policy Research, Policy Brief, Policy Paper

Kualitas Policy Brief yang masih belum sesuai dengan yang diharapkan



UKT BATAL NAIK



TAPERA bukan dibatalkan tapi diundur pemberlakukannya ke 2027

POLICY BRIEF



DISKRIPSI MATA PELATIHAN POLICY BRIEF

Mata pelatihan ini membekali Peserta dengan kemampuan mendemonstrasikan hasil belajar yang telah diperoleh ke dalam praktik penyelesaian isu strategis yang dituangkan ke dalam Policy Brief.

Mata pelatihan ini dilaksanakan dengan menggunakan metode ceramah, tanya jawab, kunjungan ke lapangan/VKN, sesuai dengan agenda pembelajaran.

Peserta diharapkan mampu menyusun dan mempresentasikan Policy Brief.

POLICY BRIEF

Dokumen ringkas dan netral yang fokus pada isu tertentu yang memerlukan perhatian pengambil kebijakan (Eisele: 2006)

Ringkasan kebijakan, ringkasan singkat dari masalah tertentu, opsi kebijakan untuk menanganinya, dan beberapa rekomendasi tentang opsi terbaik.

Dokumen yang memaparkan alasan/ rasional pemilihan alternatif kebijakan tertentu yang ada pada tataran perdebatan kebijakan (Young & Quinn).

Menjelaskan dan meyakinkan urgensi isu terkait, Menyajikan rekomendasi kebijakan; Memberikan bukti yang mendukung rekomendasi tersebut

Ditujukan untuk para pembuat kebijakan Pemerintah dan lainnya untuk merumuskan atau mempengaruhi kebijakan.

POLICY BRIEF

Policy brief adalah dokumen ringkas dan netral yang berfokus pada isu tertentu yang membutuhkan perhatian pengambil kebijakan, yang memaparkan alasan/rasional pemilihan alternatif kebijakan tertentu

(LAN, Modul Pelatihan AK, 2015).





POLICY BRIEF

1. Dokumen ringkas dan netral yang fokus pada isu tertentu yang memerlukan perhatian pengambil kebijakan (Eisele: 2006)
2. Dokumen yang memaparkan alasan/ rasional pemilihan alternatif kebijakan tertentu yang ada pada tataran perdebatan kebijakan (Young & Quinn).
 - Menjelaskan dan meyakinkan urgensi isu terkait
 - Menyajikan rekomendasi kebijakan;
 - Memberikan bukti yang mendukung rekomendasi tersebut



POLICY BRIEF

Ringkasan kebijakan, ringkasan singkat dari masalah tertentu, opsi kebijakan untuk menanganinya, dan beberapa rekomendasi tentang opsi terbaik.

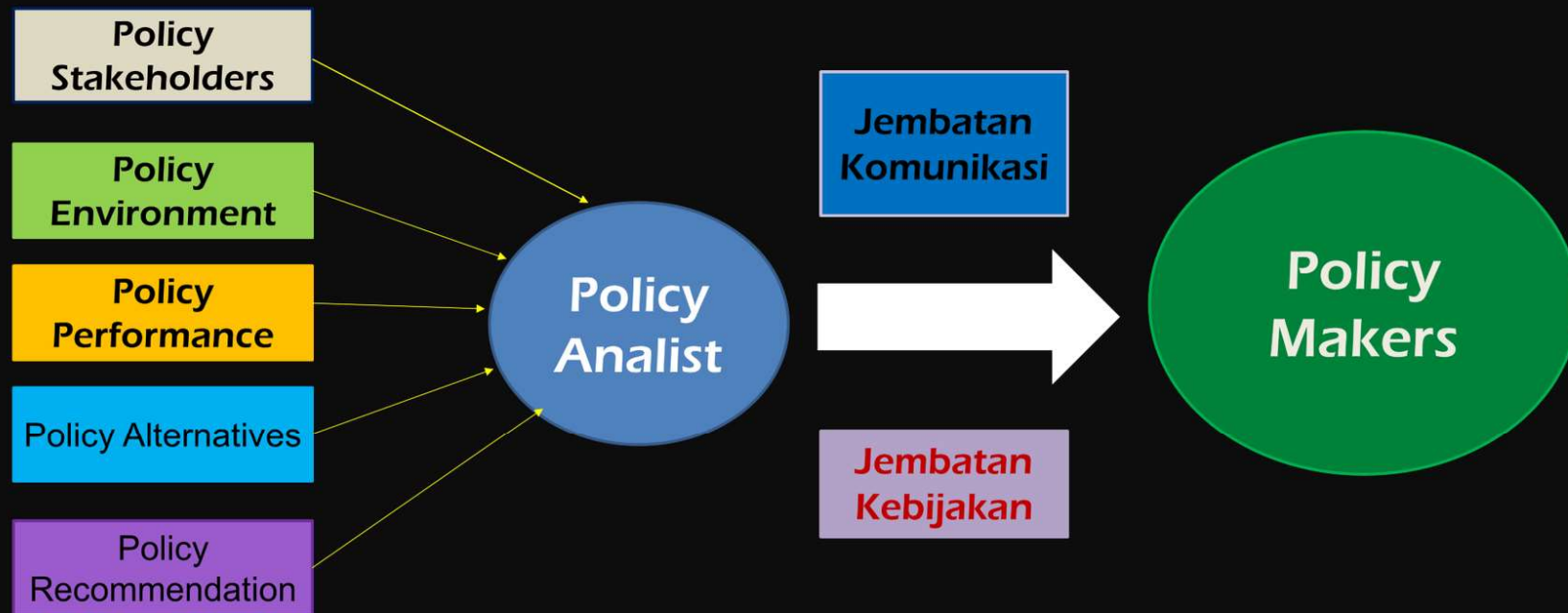
Ditujukan untuk para pembuat kebijakan Pemerintah dan lainnya untuk merumuskan atau mempengaruhi kebijakan.

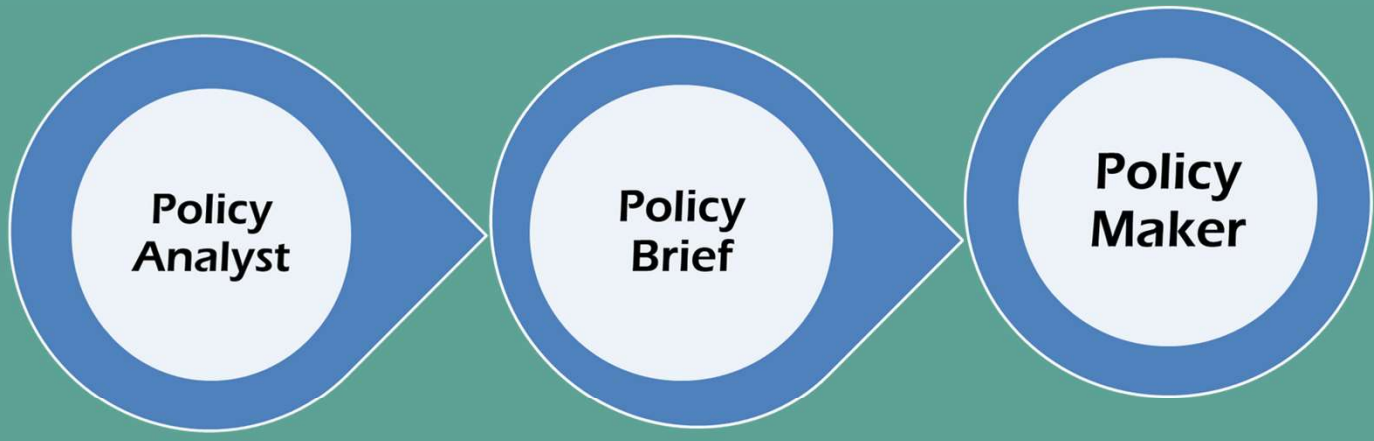


FUNGSI POLICY BRIEF

- 1. Fungsi advokasi, yaitu memberikan pilihan terhadap sebuah solusi.**
- 2. Fungsi eksplorasi yaitu memberikan informasi mendalam tentang hal-hal yang harus dipersiapkan atau dilakukan jika suatu kebijakan dipilih.**

POLICY BRIEF* SEBAGAI JEMBATAN KOMUNIKASI DAN KEBIJAKAN KE *POLICY MAKERS





KARAKTERISTIK POLICY BRIEF

1. Focused

2. Professional, Not Academic

3. Evidenced Based

4. Limited

5. Sufficient

6. Understandable

7. Accessible

8. Promotional

9. Argumen yang dikembangkan harus didasarkan pada hal yang benar-benar terjadi

KARAKTERISTIK POLICY BRIEF

Fokus pada pencapaian tujuan untuk memuaskan target stakeholders

Lebih berkepentingan pada perspektif penulis tentang masalah dan solusi daripada prosedur ilmiah

01

02

03

Dukungan bukti/evidence yang menunjukkan adanya permasalahan

KARAKTERISTIK POLICY BRIEF

Fokus pada satu masalah tertentu

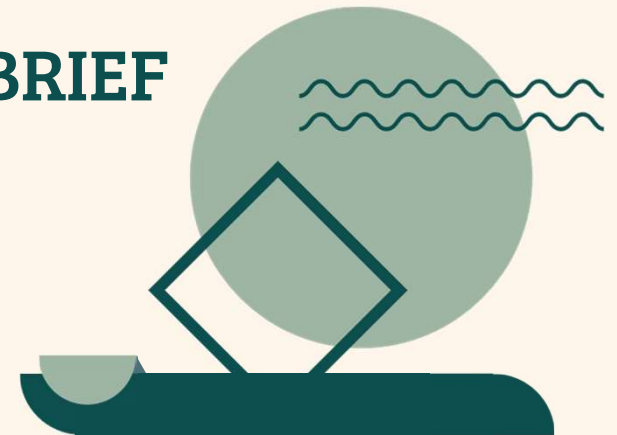
Tidak memerlukan banyak halaman, maks 8 halaman

04

05

06

Mudah dipahami



KARAKTERISTIK POLICY BRIEF

Mudah digunakan
oleh target audiens

Tampilan menarik

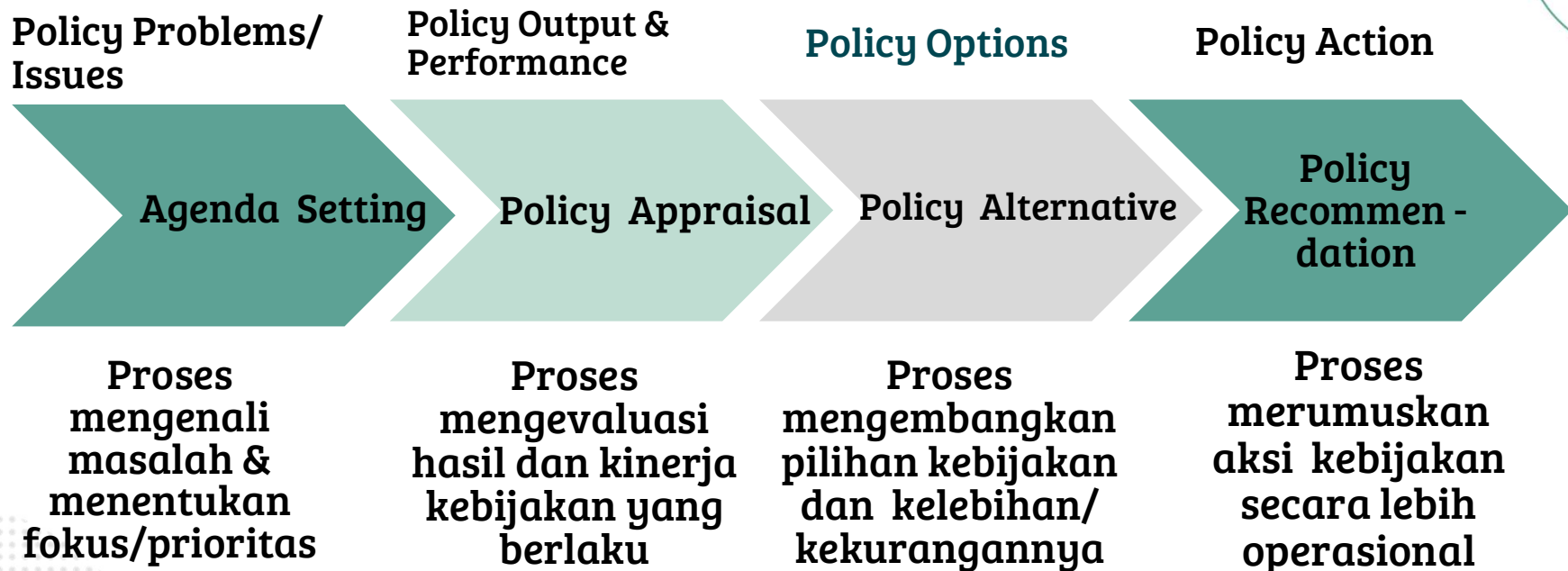
07

08

09

Argumen yang
dikembangkan
harus didasarkan
pada hal yang
benar-benar terjadi

LOGIKA ANALISIS KEBIJAKAN DALAM POLICY BRIEF



TEKNIS PENULISAN POLICY BRIEF YANG BAIK

01

Ditulis menggunakan Bahasa Indonesia yang baik dan benar.

02

Ditulis menggunakan kalimat yang lugas, agar mudah dipahami pembaca.

03

Argumentasi analisis meyakinkan

04

Memiliki data dukung yang baik

05

Disajikan dalam tampilan (layout) yang menarik



Sumber: Peraturan LAN No. 28 Tahun 2017 tentang Pedoman Penulisan KTI Bagi AK



Aspek yang harus diperhatikan

1

**Peggunaan
bahasa
(jelas, padat,
menarik)**

2

**Penyajian bukti
harus menarik**

3

**Pembaca Policy
Brief (untuk
siapa/level
kewenangan)**

4

**Waktu
Pembuatan
Policy Brief**



Keunggulan Policy Brief



(Agus Dwiyanto)

Ringkas, sederhana, tampilan menarik, banyak gambar, sehingga tidak perlu berpikir terlalu banyak/lama, handy, dsb;

Bisa segera dibuat tanpa menunggu hasil riset selesai sehingga bisa disampaikan pada saat yang tepat;

Dirancang secara spesifik memenuhi kebutuhan informasi dari policy makers tertentu. Orientasi pada pengguna sangat kuat;

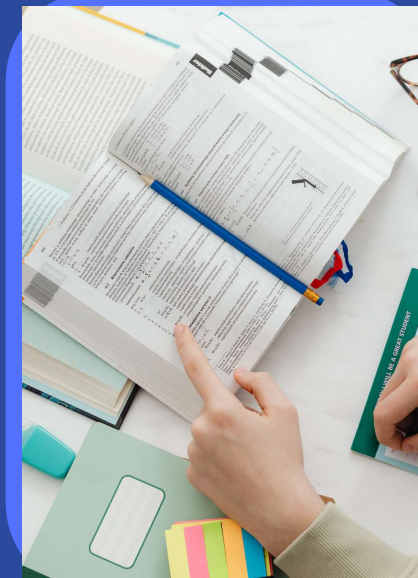
Bisa menggambarkan logika kebijakan secara mudah (masalah kebijakan, sebab munculnya masalah, dan pilihan tindakan yang tersedia).



SISI LAIN POLICY BRIEF

Desainlah tampilan Policy Brief semenarik mungkin: sisipkan gambar, foto, grafik, tabel, text-box, quotation, dll yang bisa memperkuat content atau memahami substansi dengan lebih mudah;

Jangan lupa pula perhatikan pewajahan (cover)



**LANGKAH-LANGKAH
DALAM MENYUSUN
POLICY BRIEF**



PEMBUATAN POLICY BRIEF

ANALISA MASALAH

- Apa akar masalahnya
- Apa dampak yang ditimbulkan
- Dimana dan siapa yang terkena dampak
- Apa kebijakan yang ada dan hasilnya

ANALISA SOLUSI

- Apa kriteria yang digunakan untuk menganalisis
- Apa opsi atau alternatif yang ditawarkan?
- Apa solusi terbaik yang direkomendasikan
- Bagaimana melakukannya dan siapa yang melakukan

PEMBUATAN POLICY BRIEF

- Ringkas
- Menarik

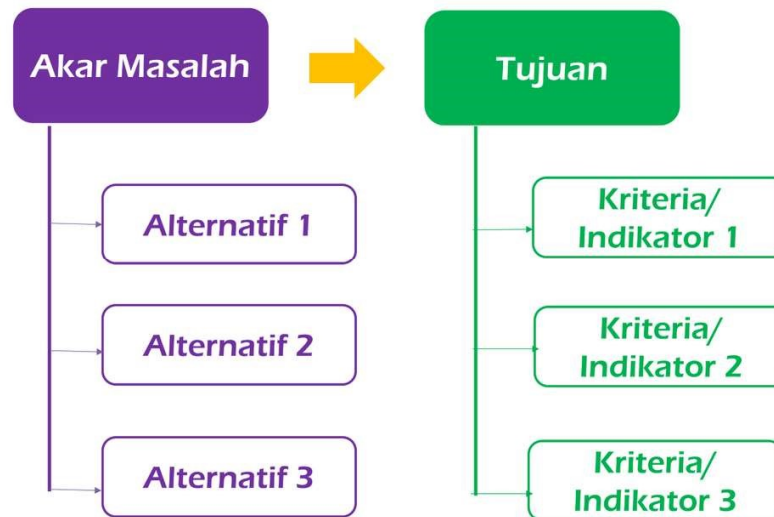
PEMBUATAN POLICY BRIEF



ANALISIS SOLUSI



Analisis Solusi



SISTEMATIKA SEBUAH POLICY BRIEF


1. Judul
2. Daftar Isi
3. Ringkasan Eksekutif
4. Pendahuluan
5. Deskripsi Masalah
6. Rekomendasi Kebijakan
 - a. Alternatif Kebijakan
 - b. Kebijakan yang disarankan
 - c. Langkah Strategis Penerapan Kebijakan
7. Kesimpulan
8. Referensi / Daftar Pustaka



Judul

1. **Buatlah judul yang mampu menarik perhatian:**
 - jelas dan ringkas;
 - Provokatif atau Solutif
 - Dapat dibuat sub judul
 - Dapat berbentuk pertanyaan
2. **Judul harus efektif (tidak lebih dari 12 kata):**
 - Mencerminkan variable yang diteliti;
 - Mencerminkan Masalah dan Rekomendasi
3. **Kalaupun Policy Breaif diangkat dari hasil penelitian, maka judul Policy Breaif tidak perlu sama dengan judul penelitian.**
4. **Demikian juga judul Policy Breaif yang dibuat sebagai hasil VKN tidak perlu sama dengan Tema VKN**

Contoh Judul

1. Krisis Literasi Digital: Apa yang Dapat Dilakukan?
 2. Korupsi, Kolusi, dan Kerugian Negara
 3. Digital Ethics: Pendekatan Perilaku Ampuh di Era Digital
 4. Krisis Garam di Indonesia: Dibutuhkan Aksi Nyata Bukan Kata
 5. Digital Safety: Tantangan Keamanan di Era Digital
 6. Qua Vadis Staf Gubernur?
 7. Memanusiakan Pekerja Migran: Mengikis Utopia Kehadiran Negara
- 

Ringkasan Eksekutif

- **Apa masalahnya**
- **Mengapa penting untuk diselesaikan**
- **Bagaimana solusinya**



Pendahuluan

- Pengenalan isu awal
- Dampak isu
- Overview isi policy brief



Diskripsi Masalah

- Apa masalah yang belum diselesaikan
- Apa akar masalahnya
- Ringkasan fakta/bukti
- Identifikasi stakeholders yang terlibat
- Gambaran berbagai kebijakan yang berhasil dan gagal
- Dampak dari masalah



Rekomendasi Kebijakan

- Penyajian alternatif solusi disertai analisis
- Jelaskan kriteria yang digunakan dalam melakukan analisis
- Gambarkan hasil dari solusi yang ditawarkan

Rekomendasi Kebijakan



Jelaskan secara spesifik dan terukur alternatif kebijakan yang dipilih

Jelaskan keberadaan alternatif kebijakan lainnya

Metode pemilihan alternatif

Keuntungan dan Peluang untuk dilaksanakan

Jangan terlalu teknis

Alternatif dan Rekomendasi Kebijakan



Mengembangkan beberapa alternatif kebijakan yang dianggap akan mampu menyelesaikan masalah secara lebih baik.

Uraikan (deskripsi) dengan rinci masing-masing alternatif dengan bahasa yang lugas dan istilah yang mudah dipahami.

Alternatif dan Rekomendasi Kebijakan



Sajikan informasi tentang keuntungan dan kelemahan masing-masing alternatif

Setelah diperhitungkan keuntungan dan kelemahan masing-masing alternatif, pastikan bahwa hanya ada satu alternatif yang terbaik sebagai rekomendasi *Policy Breaif*.

Dapat ditambahkan syarat atau prasyarat yang diperlukan untuk memperkuat implementasi kebijakan yang direkomendasikan.

Kesimpulan

- Ringkasan masalah
- Rekomendasi aksi yang harus dilakukan
- Pihak yang harus melaksanakan aksi yang direkomendasikan



Lampiran

Jika diperlukan

Bibliografi

Semua referensi yang digunakan dalam Menyusun Polici Brief

Kiat menyusun Policy Brief

- **Desainlah tampilan Policy Brief semenarik mungkin. Sisipkan gambar, foto, grafik, tabel, text-box, quotation, yang bisa memperkuat konten atau memahami substansi dengan lebih mudah.**
- **Jangan lupa pula perhatikan pewajahan (cover).**
- **Di samping judul lengkap, ada baiknya juga dibuat judul yang lebih eye catching agar lebih menarik dan mudah dipahami.**





TEMA

**ANGKATAN XXXI TAHUN 2024
PUSDIKMIN LEMDIKLAT POLRI**

**TRANSFORMASI DIGITAL GUNA
MEWUJUDKAN TATA KELOLA
PEMERINTAHAN YANG BERSIH DAN
TERINTEGRASI**

SUB TEMA

**Digitalisasi
Pelayanan Publik
Terintegrasi Guna
Peningkatan Kualitas
Layanan**

(Pemkab Badung)

**Digitalisasi
Pelayanan Publik
Terintegrasi Guna
Peningkatan Kualitas
Layanan**

(Polres Gianyar)

**Digitalisasi Tata
Kelola Pemerintahan
yang Bersih dan
Melayani**

(Pemkot Surabaya)

**Digitalisasi Tata
Kelola Pemerintahan
yang Bersih dan
Melayani**

(Polresta Sidoarjo)

Policy Brief

Coaching dan Mentoring: Solusi Peningkatan Kinerja di Tempat Kerja

Policy Brief ini ditulis oleh :

1. BAYU HIKMAT PURWANA,
2. ISRAINI MIRADINA,
3. SULISTIANINGSIH,
4. HENDRA NUGROHO SAPUTRO,
5. HENRI PRIANTO SINURAT
(LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA)

Ditujukan Untuk :
Lembaga Administrasi Negara

Executive Summary

Sumber Daya Manusia Aparatur yang kompeten merupakan pondasi untuk mewujudkan pemerintah yang efektif. Pengembangan kompetensi merupakan cara untuk memenuhi kompetensi yang diharapkan oleh selatua Aparatur Sipil Negara yang dilaksanakan dengan metode pendidikan dan pelatihan. Metode pendidikan dilaksanakan dengan bentuk pemberian tugas belajar. Sedangkan pada metode pelatihan dilaksanakan dengan bentuk pelatihan klasikal dan nonklasikal. Besarnya biaya pelatihan klasikal mendorong instansi pemerintah melaksanakan pelatihan nonklasikal untuk mereduksi biaya pengembangan kompetensi. Dari beberapa jenis pelatihan non-klasikal, coaching dan mentoring menjadi salah satu alternatif pemenuhan JP pengembangan kompetensi PNS dalam 1 (satu) tahun. Pengembangan kompetensi melalui coaching dan mentoring diatur melalui Peraturan LAN Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil. Secara bersamaan, pelaksanaan coaching dan mentoring juga diatur dalam Peraturan Mearpan & RB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara. Pelaksanaan coaching dan mentoring untuk ASN sejatinya akan menjadi pengembangan kompetensi dan sebagai pembimbingan di tempat kerja. Pelaksanaan coaching dan mentoring akan lebih efektif jika didukung dengan unsur tahapan, struktur pengelola, coach, coachee, mentor, menter, anggaran, alat monitoring dan evaluasi, pengukuran, sarana dan prasarana, metode serta instrument. Peraturan LAN Nomor 10 Tahun 2018 dan Permennan RB Nomor 6 Tahun 2022 belum mengatur unsur-unsur tersebut secara menyeluruh. Dibutuhkan mekanisme coaching dan mentoring dengan karakteristik organisasi/institansinya. Sehingga memudahkan pelaksanaannya di pemerintah daerah. Coaching dan mentoring dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi dan pengelolaan kinerja belum didukung unsur-unsur penyelenggaraan yang efektif.

Alternatif 1:

Mendorong LAN untuk menginisiasi penyempurnaan pedoman pelatihan non klasikal, khususnya pada pedoman coaching dan mentoring yang memenuhi 10 aspek dalam pelaksanaan coaching dan mentoring.

Alternatif 2:

Mengakselerasi instansi pemerintah untuk menyusun dan mengembangkan pedoman pelaksanaan coaching dan mentoring yang mengintegrasikan antara pengembangan kompetensi dengan pengelolaan kinerja pegawai yang disesuaikan dengan karakteristik institansinya masing-masing.

Rekomendasi:

Penyusunan Pedoman Coaching dan Mentoring yang terdiri dari unsur tahapan, struktur pengelola, coach, coachee, mentor, menter, anggaran, alat monitoring dan evaluasi, pengukuran, sarana dan prasarana, metode serta instrument.

Contoh Policy Brief

Deskripsi Masalah

Menyimak artikel online Aditya Jaya Iswara (2022) yang diakses melalui KOMPASS.com unggahan 18/08/2022, 17:57 WIB dengan judul "Apakah Indonesia Negara Berkembang atau Maju?". Menurut WTO, Indonesia adalah negara maju, tetapi Human Development Index (HDI) yang disusun PBB menunjukkan Indonesia negara berkembang. Sehingga jawaban ringkasnya apakah Indonesia dinilai sebagai negara berkembang atau maju adalah tergantung indikatornya. Kutipan artikel tersebut menarik, jika dikaitkan dengan profil pelayanan publik instansi pemerintah melalui sajian tabel dinamis BPS tahun 2021.

Secara umum instansi pemerintah daerah masih perlu mendapatkan perhatian untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dengan meningkatkan kualitas kapasitas SDM Aparatur untuk menciptakan pemerintahan yang efektif yang kemudian dapat mendorong perekonomian menuju Indonesia emas. Upaya pemertintah dalam meningkatkan kompetensi aparatur yang tertuang dalam UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, diperjelas oleh Wahyudi (2014) dalam artikelnya yang menyatakan bahwa kompetensi pegawai akan berpengaruh pada kinerja pegawai.

Lembaga	Zona Merah (Peringatan Bahaya)		Zona Kuning (Peringatan Berlang)		Zona Hijau (Peringatan Tinggi)	
	Persentase Pegawai yang Tidak Mampu P.01 (Peran)	Persentase Pegawai yang Tidak Mampu P.02 (Peran)	Persentase Pegawai yang Tidak Mampu P.01 (Peran)	Persentase Pegawai yang Tidak Mampu P.02 (Peran)	Persentase Pegawai yang Tidak Mampu P.01 (Peran)	Persentase Pegawai yang Tidak Mampu P.02 (Peran)
Kementerian	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Lembaga	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Perwakilan Provinsi	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Perwakilan Kabupaten	20,01	54,03	24,18			
Perwakilan Kota	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Sumber: diolah

Kompetensi yang dimaksud antara lain pengetahuan, kemampuan, pemahaman dan sikap pegawai terhadap pelaksanaan pekerjaannya sehingga dengan meningkatnya kompetensi yang dimiliki secara signifikan akan meningkatkan produktivitas kerja, kepatuhan kerja, disiplin kerja dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Kompetensi juga menjadi salah satu dimensi yang menjadi indikator dalam pengukuran Indeks Profesional Aparatur Sipil Negara.

Rekomendasi Kebijakan

Melalui policy brief ini kami menawarkan 2 (dua) opsi rekomendasi kebijakan yang dapat dilakukan untuk memperkuat pelaksanaan coaching dan mentoring di instansi pemerintah dalam rangka peningkatan kinerja dan kompetensi. Rekomendasi kebijakan yang kami tawarkan antara lain :

- 1) LAN sebagai instansi yang mempunyai kewenangan dalam mengatur dan mengkoordinasikan pengembangan kompetensi SDM aparatur perlu menginisiasi penyempurnaan pedoman pengembangan pelatihan non-klasikal tahun 2020 yang didalamnya memuat pedoman coaching dan mentoring yang terintegrasi dengan pengelolaan peningkatan kinerja. Langkah-langkah strategis yang dapat dilakukan adalah sebagai berikut:
 - a. Melakukan analisa atau kajian komparasi kebijakan dan implementasi program coaching mentoring pada instansi pemerintah, sebagai bahan penyempurnaan pedoman umum penyelenggaraan coaching dan mentoring dalam peningkatan kinerja ASN;
 - b. Melibatkan 10 aspek dalam pelaksanaan coaching dan mentoring sebagai bahan penyempurnaan pedoman umum penyelenggaraan coaching dan mentoring dalam peningkatan kinerja ASN;
 - c. Melakukan diseminasi kebijakan kepada pemangku kepentingan dengan menyajikan roadmap pengembangan kapasitas SDM Aparatur dan penyusunan program pengembangan kompetensi bagi calon mentor dan coach yang akan terlibat dalam penyelenggaraan coaching mentoring; baik melalui penguatan pada program pelatihan kepemimpinan ataupun dengan menyajikan program secara mandiri untuk melakukan pendalaman kemampuan kompetensi manajerial;



- 2) Mengakselerasi instansi pemerintah untuk menyusun dan mengembangkan pedoman pelaksanaan coaching dan mentoring yang memuat 10 aspek dalam pelaksanaan coaching dan mentoring. Langkah-langkah strategis yang dapat dilakukan adalah sebagai berikut:
 - a. Melakukan diseminasi kebijakan terkait Peraturan LAN Nomor 10 Tahun 2018 dan Permennan RB Nomor 6 Tahun 2022;
 - b. Menyusun pedoman pelaksanaan coaching dan mentoring yang mengintegrasikan antara pengembangan kompetensi dengan pengelolaan kinerja pegawai yang disesuaikan dengan karakteristiknya institansinya masing-masing;
 - c. Instansi pemerintah melakukan konsultasi dalam penyusunan pedoman pelaksanaan coaching dan mentoring dengan Kementerian PAN RB melalui unit yang membina Program Peningkatan Kinerja dan Sistem Penghargaan Sumber Daya Manusia Aparatur dan Lembaga Administrasi Negara melalui unit yang membina Program dan Kebijakan Pengembangan Kompetensi ASN;



Contoh Policy Brief

LAN RI | Lembaga Administrasi Negara
Pusatbang PKASN

2022

Policy Brief

Akselerasi Pengembangan Kompetensi Perangkat Desa

Policy Brief ini ditulis oleh :

1. Henri Prianto Sinurat
2. Candra Setya Nugroho
3. Marifa Ayu Kencana (Lembaga Administrasi Negara)

Ditujukan Untuk :
Kementerian Dalam Negeri

Executive Summary

Hingga tahun 2021, jumlah desa di Indonesia sebanyak 73.850 desa. Pemerintah desa mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pembangunan desa, pembinaan kemasyarakatan desa, dan pemberdayaan masyarakat desa. Terkait hal itu dibutuhkan perangkat desa yang mempunyai kompetensi dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya. Jumlah perangkat desa saat ini kurang lebih sebanyak 886.200 orang. Kementerian Dalam Negeri mempunyai keterbatasan anggaran untuk memenuhi pengembangan kompetensi perangkat desa. Tantangan lain dalam pengembangan kompetensi adalah beragamnya kondisi desa dan jumlah desa yang banyak. Keterbatasan kompetensi menyebabkan perangkat desa menghadapi kendala dalam pengelolaan pembangunan di desa. Pengembangan kompetensi perangkat desa saat ini masih bersifat parsial. Belum tersedia modul dan metode pengembangan kompetensi perangkat desa dengan kondisi geografis desa yang berbeda-beda. Hal ini menyebabkan perencanaan dan pelaksanaan pengembangan kompetensi perangkat desa belum optimal. Terdapat beberapa alternatif yang dapat dilakukan, sebagai berikut:


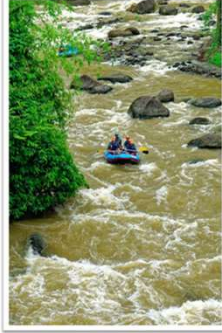
Alternatif 1: Pelatihan Mandiri Menggunakan LMS
Alternatif 2: Pelatihan Mandiri Menggunakan Modul
Alternatif 3: Pelatihan Secara Daring
Alternatif 4: Pelatihan Secara Luring

Rekomendasi :
Berdasarkan beberapa alternatif solusi yang telah dijelaskan. Untuk mengakselerasi pengembangan kompetensi perangkat desa maka kami merekomendasikan Kementerian Dalam Negeri untuk dapat memetakan kondisi desa di Indonesia yang telah mempunyai sarana dan prasarana teknologi informasi dan komunikasi dan memilih alternatif tersebut diatas berdasarkan situasi dan kondisi desa. Sehingga setiap desa akan melaksanakan model pelatihan berdasarkan situasi dan kondisi masing-masing.

B1 Policy Brief | Akselerasi Pengembangan Kompetensi Perangkat Desa

Deskripsi Masalah

Kepala Desa bertugas menyelenggarakan Pemerintahan Desa, melaksanakan Pembangunan Desa, pembinaan kemasyarakatan Desa, dan pemberdayaan masyarakat Desa. Kepala Desa diberikan wewenang dan hak dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kepala Desa juga diberikan hak untuk mengangkat perangkat desa untuk membantu melaksanakan tugas dan kewenangannya. Dalam pengelolaan pembangunan desa, perangkat desa dituntut untuk mampu mengelola dana desa. Untuk mendorong adanya transparansi dalam pengelolaan dana desa, pemerintah desa diwajibkan untuk mampu membuat laporan keuangan. Pemerintah desa masih dihadapkan dengan berbagai kendala dalam penyusunan laporan keuangan desa.



Kendala Dalam Menyusun Laporan Keuangan

Kategori	Persentase
TIDAK ADA PEDOMAN	9.98
TERBATASNYA KEMAMPUAN SDM	73.59
TIDAK ADA PENDAMPINGAN	16.43



Sumber: BPS 2021

Pada Tahun 2021 BPS menyoroti bahwa keterbatasan kemampuan SDM menjadi faktor utama dalam penyusunan laporan keuangan desa. Ketidaksiapan pemerintah desa juga menjadi faktor penyebab kegagalan penyaluran dana desa di Provinsi Jambi pada tahun 2018 (Berita Satu). Keragaman kompetensi yang dimiliki perangkat desa turut mempengaruhi pengelolaan pembangunan desa. Pengembangan kompetensi perangkat desa idealnya mampu memenuhi kompetensi yang dibutuhkan oleh setiap perangkat desa. Sehingga pengembangan kompetensi akan berdampak positif terhadap pembangunan desa. Oleh karena hal tersebut dibutuhkan arah dan tujuan pengembangan kompetensi perangkat desa. Seseorang yang bekerja harus mempunyai kompetensi tertentu agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Tetapi dalam proses rekrutmen perangkat desa belum ada kewajiban persyaratan terkait kompetensi yang dimiliki oleh calon perangkat desa.

B3 Policy Brief | Akselerasi Pengembangan Kompetensi Perangkat Desa

Deskripsi Masalah

Kepala Desa bertugas menyelenggarakan Pemerintahan Desa, melaksanakan Pembangunan Desa, pembinaan kemasyarakatan Desa, dan pemberdayaan masyarakat Desa. Kepala Desa diberikan wewenang dan hak dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kepala Desa juga diberikan hak untuk mengangkat perangkat desa untuk membantu melaksanakan tugas dan kewenangannya. Dalam pengelolaan pembangunan desa, perangkat desa dituntut untuk mampu mengelola dana desa. Untuk mendorong adanya transparansi dalam pengelolaan dana desa, pemerintah desa diwajibkan untuk mampu membuat laporan keuangan. Pemerintah desa masih dihadapkan dengan berbagai kendala dalam penyusunan laporan keuangan desa.



Kendala Dalam Menyusun Laporan Keuangan

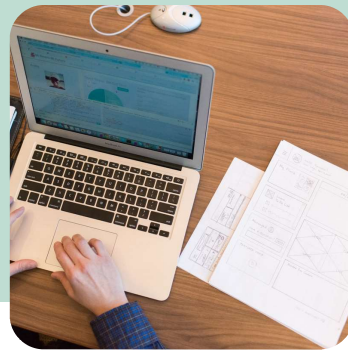
Kategori	Persentase
TIDAK ADA PEDOMAN	9.98
TERBATASNYA KEMAMPUAN SDM	73.59
TIDAK ADA PENDAMPINGAN	16.43

Sumber: BPS 2021

Pada Tahun 2021 BPS menyoroti bahwa keterbatasan kemampuan SDM menjadi faktor utama dalam penyusunan laporan keuangan desa. Ketidaksiapan pemerintah desa juga menjadi faktor penyebab kegagalan penyaluran dana desa di Provinsi Jambi pada tahun 2018 (Berita Satu). Keragaman kompetensi yang dimiliki perangkat desa turut mempengaruhi pengelolaan pembangunan desa. Pengembangan kompetensi perangkat desa idealnya mampu memenuhi kompetensi yang dibutuhkan oleh setiap perangkat desa. Sehingga pengembangan kompetensi akan berdampak positif terhadap pembangunan desa. Oleh karena hal tersebut dibutuhkan arah dan tujuan pengembangan kompetensi perangkat desa. Seseorang yang bekerja harus mempunyai kompetensi tertentu agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Tetapi dalam proses rekrutmen perangkat desa belum ada kewajiban persyaratan terkait kompetensi yang dimiliki oleh calon perangkat desa.

B3 Policy Brief | Akselerasi Pengembangan Kompetensi Perangkat Desa

Waktunya Diskusi





TERIMAKASIH