

**Analisis Penerapan Model ANJAS GO CLEAR (Aplikasi Normatif Jabatan Struktural *Government Clear*) Di Kota Bogor**

Oleh

**Yeremia Marudut My Lucky**

**14010116140085**

**(Dosen Pembimbing: Dra. Sulistyowati, M.Si)**

**Departemen Politik dan Pemerintahan FISIP UNDIP SEMARANG**

**ABSTRAK**

Pemanfaatan teknologi informasi mendorong terwujudnya pelayanan publik yang baik di kota atau di daerah - daerah yang biasa dikenal dengan konsep e-Government (*Electronic Government*). Terobosan dan inovasi yang dilakukan Pemerintah Kota Bogor salah satunya adalah Aplikasi Normatif Jabatan Struktural *Government – Clear*. Aplikasi pertama di Indonesia ini dinamakan (Anjas Go Clear) yang resmi diluncurkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur (BKPSDA). Inovasi Kebijakan ini muncul dari adanya permasalahan utama terkait dengan ketidaksesuaian antara kompetensi pegawai dengan jabatan yang diduduki. Pendistribusian pegawai yang tidak sesuai dengan keadaan dan kondisi kebutuhan nyata suatu organisasi yang disebabkan oleh intervensi yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan penempatan pegawai atau pejabat yang tidak sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan kinerjanya. di lingkungan Pemerintah Kota Bogor hal ini juga menjadi sebuah permasalahan yang dihadapi dalam penempatan jabatan yang menyebabkan pencapaian organisasi tidak efektif dan efisien.

Metode Penelitian yang penulis gunakan adalah Kualitatif deskriptif dengan menggunakan teori George C Edward III yang berfokus pada variabel-variabel penting pada keberhasilan implementasi program, yaitu, Ukuang dan Tujuan, Sumberdaya, dan, Model Anjas Go Clear itu sendiri serta didukung dengan teori triangulasi untuk memperkuat data.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa inovasi Anjas Go Clear (Aplikasi Normatif Jabatan Struktural *Government Clear*) di Kota Bogor telah berjalan baik dalam menempatkan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sehingga tujuan untuk menempatkan pegawai sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan kinerjanya tanpa adanya intervensi politik dari pemangku kepentingan dapat tercapai. Hambatan yang paling mendalam adalah segi keamanan data kurangnya keamanan data untuk menjamin kerahasiaan data draft susunan pelantikan jabatan struktural.

**Kata Kunci :** *Penempatan Jabatan, Aplikasi Normatif Jabatan Struktural Government Clear Di Kota Bogor.*

***Analysis of the Application of the ANJAS GO CLEAR Model (Normative Application for Government Clear Structural Position) in Bogor City***

**Oleh**

**Yeremia Marudut My Lucky**

**14010116140085**

**(Dosen Pembimbing: Dra.Sulistiyowati, M.Si)**

**Departemen Politik dan Pemerintahan FISIP UNDIP Semarang**

**Abstract**

*The use of information technology encourages the realization of good public services in cities or in areas commonly known as the concept e-Government (Electronic Government). One of the breakthroughs and innovations made by the Bogor City Government is the Normative Application for Structural Government Position - Clear. The first application in Indonesia is called (Anjas Go Clear) which was officially launched by the Civil Service and Apparatus Development Agency (BKPSDA). This policy innovation arises from a major problem related to the mismatch between employee competence and the position occupied. The distribution of employees that is not in accordance with the circumstances and conditions of the real needs of an organization caused by an intervention by a person or group of people to assign employees or officials who are not in accordance with their qualifications, competencies, and performance. In the Bogor City Government this is also an problems faced in job placement that lead to ineffective and inefficient organizational achievements.*

*The research method that the author uses is descriptive qualitative using George C Edward III theory which focuses on important variables in the successful implementation of the program, namely, Size and Objectives, Resources, and, the Anjas Go Clear Model itself and is supported by triangulation theory to strengthen data.*

*The results of this study indicate that the innovation of Anjas Go Clear (Normative Application for Government Clear Structural Position) in Bogor City has gone well in placing employees according to organizational needs. So that the goal of placing employees in accordance with their qualifications, competence, and performance without political intervention from stakeholders can be achieved. The most profound obstacle is the data security aspect of the lack of data security to ensure the confidentiality of the draft structural appointment structure.*

**Keywords:** *Penempatan Jabatan, Aplikasi Normatif Jabatan Struktural Government Clear*

## **A. PENDAHULUAN**

Penelitian ini akan membahas proses Penerapan Model Anjas Go Clear (Aplikasi Normatif Jabatan Struktural *Government Clear*) Hasil judicial review terhadap Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah yang memberikan peluang bagi pemerintah daerah untuk melakukan inovasi. Tepatnya pada pasal 386 yang menyatakan bahwa “dalam rangka peningkatan kinerja penyelenggaraan Pemerintah Daerah, Pemerintah Daerah dapat melakukan inovasi.” Inovasi yang dimaksud adalah semua bentuk pembaharuan dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang berpedoman pada prinsip sebagai berikut: peningkatan efisiensi, perbaikan efektivitas, perbaikan kualitas pelayanan, tidak ada konflik kepentingan, berorientasi kepada kepentingan umum, dilakukan secara terbuka, memenuhi nilai-nilai kepatutan, dan dapat dipertanggungjawabkan hasilnya tidak untuk kepentingan diri sendiri. Termasuk dalam kewenangan atas manajemen sumber daya Aparatur Sipil Negara dalam hal ini dipersempit di lingkungan Pemerintahan Kota Bogor.

Hal inilah yang terjadi di Kota Bogor. Pemerintah Kota Bogor menginisiasi sebuah inovasi yang diberikan sebagai bentuk upaya manajemen sumber daya manusia bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintahan Kota Bogor dengan tujuan agar Pegawai Negeri Sipil di Kota Bogor menempati jabatan yang sesuai dengan Sistem Merit. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen SDM aparatur negara yang berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar. Adil dan wajar berarti tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, ataupun kondisi kecacatan.

Aplikasi Anjas Go Clear dipastikan hadir untuk mencegah intervensi yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan penempatan pegawai atau pejabat yang tidak sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan kinerjanya di lingkungan Pemerintah Kota Bogor.

Lemahnya Birokrasi menjadi salah satu faktor terjadinya praktek jual beli jabatan di lingkungan pemerintah daerah. Intervensi pejabat pemerintah yang memiliki kekuasaan dan kebijakan yang lebih dalam memegang kunci mutasi jabatan rentang terlibat dalam perbuatan koruptif tersebut. Sejak digunakan, aplikasi ini mampu mereduksi dengan signifikan kesalahan pengisian jabatan struktural seperti golongan yang tidak sesuai dengan penempatan jabatan yang seharusnya. Sehingga peneliti menyimpulkan bahwa inovasi ini merupakan sebuah ide atau gagasan yang baru yang perlu di teliti lebih lanjut tentang keunggulan dan keberlangsungan inovasi ini sebagai upaya untuk menciptakan transparansi di lingkungan pemerintahan Kota Bogor.

Oleh karena itu, dari uraian di atas penulis memilih tema Penerapan Model Anjas Go Clear (Aplikasi Normatif Jabatan Struktural *Government Clear*) Di Kota Bogor. Dari tema tersebut rumusan masalah yang digunakan yaitu bagaimana penerapan Aplikasi Normatif Jabatan Struktural *Government-Clear* (Anjas Go Clear) dalam penempatan jabatan struktural pada Pemerintah Daerah Kota Bogor.

## **B. Metode Penelitian**

Penelitian merupakan kegiatan yang dilakukan secara sistematis dengan tujuan untuk memecahkan suatu masalah dan mendapatkan jawaban dari beberapa pertanyaan. Kegiatan tersebut dilakukan dengan langkah-langkah yang sesuai dan saling mendukung agar tidak menghasilkan kesimpulan yang tidak diinginkan. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian secara kualitatif, yaitu tipe penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata atau kalimat. Penelitian kualitatif bermaksud untuk memahami fenomena apa yang terjadi pada subjek penelitian, seperti perilaku, persepsi, motivasi, dan tindakan secara tertulis maupun lisan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah (Moleong, 1989:6).

## C. PEMBAHASAN

Penerapan Aplikasi Normatif Jabatan Struktural *Government Clear* (Anjas Go Clear) Di Kota Bogor

### 1. Ukuran dan Tujuan Kebijakan

Tujuan kebijakan merupakan faktor penting dalam melaksanakan sebuah kebijakan atau program. Tujuan dan sasaran kebijakan harus jelas dan spesifik. Sehingga kebijakan dapat berjalan dengan baik tanpa ada pihak yang merasa dirugikan dalam pelaksanaan kebijakan tersebut.

Tantangan terbesar dalam pengelolaan SDM di lingkungan pemerintahan Kota Bogor adalah bagaimana menempatkan orang yang sesuai di posisi yang tepat (*“placing the right person in the right place”*). Sehingga untuk mengatasi permasalahan tersebut maka diperlukan sebuah sistem kontrol. Untuk menyelesaikan permasalahan tersebut BKPSDA mengembangkan suatu sistem berbasis teknologi yang tujuannya untuk mempermudah dan mengontrol sistem penempatan jabatan struktural agar tidak terjadi kesalahan data seperti yang disebutkan

### 2. Sumber Daya

Sumberdaya terbagi menjadi empat jenis diantaranya adalah sumberdaya manusia, sumberdaya finansial, sumberdaya sarana dan prasarana dan sumber daya waktu. Keempat sumberdaya ini merupakan penunjang keberhasilan Anjas go clear di lingkungan pemerintahan Kota Bogor. Selain BKPSDA Kota Bogor sebagai *leading sector* pelaksanaan Anjas go clear, ada pula pihak lain yang terlibat dalam penerapan model Anjas go clear

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2002 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural. Pasal 14 ayat (1) menyatakan. Untuk menjamin kualitas dan objektivitas dalam pengangkatan,

pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dalam dan dari jabatan Struktural, Eselon II kebawah disetiap instansi dibentuk Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan, selanjutnya disebut Baperjakat.

Kedua, Sumber Data finansial, keberhasilan proses penerapan model Anjas go clear sangat bergantung dari kemampuan memanfaatkan sumber daya yang ada salah satunya yaitu sumber daya finansial. Menentukan suatu keberhasilan suatu kebijakan, perlu penyesuaian yang seimbang antara sumber daya manusia yang kompeten dengan kucuran dana melalui anggaran yang tersedia agar kebijakan dapat berjalan dengan baik.

Ketiga, sarana dan prasarana merupakan faktor penunjang dalam keberhasilan penerapan model Anjas go clear sebuah aplikasi yang dibangun tanpa menggunakan anggaran yang memanfaatkan sistem yang sudah ada sebelumnya. Sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) adalah sebuah sistem terpadu sebagai perangkat penyimpanan meliputi data, bank data serta perangkat komunikasi yang saling berkaitan, bergantung, dan saling menentukan dalam rangka penyediaan informasi di bidang kepegawaian

Keempat, sumberdaya waktu, point terakhir dari aspek sumber daya yang perlu dipertimbangkan dalam menentukan keberhasilan penerapan model anjas go clear di lingkungan pemerintahan Kota Bogor. bahwa anjas go clear mengalami proses yang tahapan yang panjang sebelum akhirnya di implementasi di Kota Bogor yaitu tahap inisiasi, survey, presentasi, evaluasi dan sosialisasi

3. Penerapan Model Anjas Go Clear Dalam proses penempatan jabatan struktural

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Bogor (BKPSDA) selaku *leading sector* menghadapi beberapa permasalahan dalam pengisian jabatan struktural seperti:

- a. Seringkali mendapat intervensi politik dari pemangku kepentingan
- b. Penggunaan *spreadsheet* Excel yang tidak efektif mengakibatkan kesalahan pengisian jabatan struktural seperti: 1 orang menempati 2 jabatan atau sebaliknya 1 jabatan ditempati 2 orang yang menyebabkan kekacauan pada saat pelantikan pejabat struktural di akhir Desember 2016 pada saat PP 18 nomor 2016 akan diterapkan.
- c. Kesulitan mendeteksi apakah dalam pengisian jabatan struktural sudah memenuhi peraturan yang berlaku seperti:
  - i. Golongan atasan tidak lebih rendah dibanding bawahan
  - ii. Tidak mempromosikan seorang pejabat struktural ke tingkat eselon yang lebih tinggi sebelum menjabat jabatan struktural tersebut minimal 2 tahun.
  - iii. Jika golongan atasan sama dengan bawahan dipastikan atasan lebih dahulu naik pangkat

Untuk mengatasi permasalahan tersebut BKPSDA berhasil mengembangkan suatu sistem pendukung keputusan yang komprehensif yang disebut “Anjas Go Clear” Yang membuat aplikasi anjas go clear ini unik adalah aplikasi ini berbentuk web base yang menyatu dengan aplikasi SIMPEG. Berikut Beberapa Fitur yang dapat membantu mengatasi permasalahan dalam penempatan jabatan Struktural Di Lingkungan Pemerintahan Kota Bogor:

- a) Fitur menu lepas jabatan menu ini dapat membantu dan memastikan tidak akan pernah terjadi lagi kesalahan dalam pengisian data jabatan seperti satu

orang mengisi dua jabatan atau bahkan satu jabatan diisi oleh dua orang. Sistem akan langsung secara otomatis melepas jabatan tersebut apabila pejabat struktural yang bersangkutan dirotasi ke jabatan yang lain.

- b) Fitur lainnya yang dapat membantu memudahkan penempatan jabatan struktural di lingkungan pemerintahan Kota Bogor adalah terdapat fitur *Manual Sorting Attribute*, yang dapat membantu pengguna dalam hal ini yaitu BKPSDA dan Baperjakat jika ingin mengurutkan calon pejabat struktural berdasarkan tujuh atribut kepegawaian
- c) Selanjutnya aplikasi Anjas Go Clear dapat memberikan saran karena dalam penerpan dan pemanfaatan dari teknik data mining classification adapun teknik data yang dapat dimanfaatkan dalam proses tersebut adalah klasifikasi.
- d) Anjas go clear memeberikan kemudahan lainnya dalam upaya mempermudah penempatan jabatan struktural di lingkungan pemerintahan Kota Bogor yaitu sistem ini akan menganalisis secara otomatis data kepegawaian yang telah ada, lalu disesuaikan dengan syarat jabatan beserta atribut 7 atribut jabatan akan mengeluarkan hasil tiga kemungkinan warna Merah, Kuning dan Hijau
- e) Kemungkinan warna yang pertama adalah warna Merah menandakan untuk menolak sama sekali nama calon pejabat struktural dan tidak di rekomendasikan karena terjadi ketidaksesuaian atribut.
- f) Kemungkinan warna yang kedua adalah peringatan warna kuning menandakan untuk meninjau atau

mempertimbangkan kembali pegawai tersebut dengan catatan. Maksudnya adalah yang di calonkan tidak direkomendasikan untuk menempati jabatan tersebut karena terdapat beberapa catatan seperti pegawai tersebut pernah diatui Hukuman Disiplin Pegawai (Hukdis),

- g) Kemungkinan warna yang ketiga adalah peringatan warna hijau menandakan bahwa pegawai tersebut direkomendasikan untuk menempati jabatan yang akan ditempatinya karena sudah sesuai dengan

4. 7 Parameter Penempatan Jabatan Struktural Menggunakan Aplikasi Anjas Go Clear.

- a. Tingkat Pendidikan Pendidikan merupakan suatu faktor yang harus dimiliki tenaga kerja karena dapat mencerminkan seseorang dalam menyelesaikan tugas pekerjaan, serta wewenang dan tanggung jawab. Sehingga perlu menjadi bahan pertimbangan dalam penempatan pegawai.
- b. Pengalaman kerja seseorang perlu mendapatkan pertimbangan utama dalam penempatan pegawai, karena pegawai yang sudah mempunyai pengalaman akan memerlukan waktu penyesuaian diri yang lebih singkat dengan keadaan baru, dibandingkan dengan pegawai yang belum memiliki pengalaman
- c. Masa kerja merupakan gambaran dan tolak ukur seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan secara baik, sehingga masa kerja pegawai sangat perlu diperhitungkan.
- d. Diklat PIM atau Diklat kepemimpinan adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan apratur pemerintah

yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural  
(Perka LAN Nomor 25 Tahun 2015 Pasal 1 Ayat 5)

- e. Golongan Pegawai Pegawai negeri sipil dibagi berdasarkan pangkat dan golongan yang telah disesuaikan dengan tingkat pendidikan seorang pegawai. Pangkat dan golongan juga akan mempengaruhi gaji, tunjangan dan tugas dari PNS. Golongan PNS dibagi menjadi empat golongan.
- f. Umur merupakan pertimbangan dalam proses penempatan pegawai dinilai perlu untuk menghindari rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh pegawai tersebut.

#### **D. KESIMPULAN**

Berdasarkan dari analisis hasil penelitian pada pelaksanaan inovasi Anjas Go Clear (Aplikasi Normatif Jabatan Struktural *Governemnt Clear*) peneliti telah menyimpulkan bahwa:

1. **Pengisian jabatan struktural mengikuti aturan yang berlaku.** Semenjak digunakannya aplikasi ini sudah tidak lagi ditemukan bentuk bentuk pelanggaran pengisian jabatan struktural yang sebelumnya seringkali terjadi seperti jabatan atasan yang lebih rendah dibanding bawahan, 1 jabatan diisi oleh 2 orang atau sebaliknya 1 orang mengisi 2 jabatan.
2. **Mengurangi intervensi pemangku kepentingan pada proses pengisian jabatan struktural.** Dengan adanya auto warning system setiap calon pejabat struktural yang 'dipaksakan' oleh pemangku kepentingan tidak bisa mengisi jabatan karena akan ditolak oleh sistem jika tidak memenuhi aturan pengisian jabatan struktural yang berlaku.
3. **Menghindari jabatan struktural kosong yang luput terisi.** Sebelum digunakannya aplikasi ini, seringkali suatu pelantikan jabatan struktural menyisakan jabatan struktural kosong yang belum terisi. Dengan adanya fitur menu jabatan kosong Baperjakat dapat memprioritaskan untuk mengisi jabatan kosong yang belum terisi

sehingga hasil akhir draft pengisian jabatan struktural tidak menyisakan jabatan struktural kosong yang seharusnya terisi

4. **Kemudahan otomasi laporan.** Dengan fitur export draft nominatif, hasil akhir susunan pejabat struktural yang akan dilantik dapat diunduh secara otomatis dalam bentuk ke dalam spreadsheet Excel tanpa harus memindahkan secara manual. Bahkan hasil pelantikannya pun dapat langsung diperbarui pada bagan organisasi pada aplikasi SIMPEG setelah pelantikan pejabat struktural selesai dilaksanakan.

## E. SARAN

Beberapa hal yang dapat disampaikan sebagai saran untuk perbaikan peran BKPSDA sebagai *leading sector* dalam penerapan model Anjas go clear yaitu:

1. **Segi Fitur Aplikasi:** Tentunya masih banyak kekurangan dari aplikasi ini dan akan dikembangkan terus hingga memenuhi kondisi ideal. Sebagai contoh untuk sementara ini hanya digunakan beberapa atribut kepegawaian yang digunakan untuk menampilkan profil calon pejabat struktural (jenjang jabatan, golongan, masa kerja, keikutsertaan diklat kepemimpinan, pengalaman dalam unit kerja, tingkat pendidikan, umur, disiplin pegawai, serta bidang pendidikan pada latar pendidikan pegawai). Ke depannya harus ditambahkan atribut lainnya yang mampu mendukung penilaian seorang pegawai saat akan dicalonkan menjadi pejabat struktural.
2. **Aspek legal:** Anjas Go-Clear belum memiliki payung hukum sebagai dasar pengisian jabatan struktural di lingkungan pemerintah Kota Bogor. Karena anjas go clear berbentuk tools dari SIMPEG saat ini anjas go clear masih satu payung hukum dengan SIMPEG yaitu Peraturan Walikota Bogor Nomor 89 Tahun 2019 Tentang Penyelenggaraan Sistem Elektronik

## DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Rogers, Everett (2003) M. 1995. *Diffusions of Innovations*. Edisi IV. New York: Tree Press.

Hasibuan Malayu S.P. 2008a. *Manajemen Sumber daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.

Saydam, Gozali. 2000. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta ; Penerbit Gunung Agung Jakarta.

Umar, Husein, 2004. *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta PT Gramedia

Hidayati, Nur. 2010. *Perencanaan Kepegawaian*. Bandung: Fokusmedia

Peraturan:

Undang–Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah

Undang-Undang nomor 5 tahun 2014 Tentang Apratur Sipil Negara

Peraturan Presiden Nomor 81 tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010 – 2025

Peraturan Wali kota Bogor Nomor 71 Tahun 2017 Tentang Penyelenggaraan E-Government