

SKRIPSI



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

**IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN KARIER
JABATAN FUNGSIONAL PERENCANA DI PUSAT
PEMBINAAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
PERENCANA KEMENTERIAN PPN/BAPPENAS**

Disusun oleh :

Nama : Fachri Fatradien Ermar

NPM : 2020011065

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : MSDMA

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
JAKARTA, 2024**



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

**IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN KARIER
JABATAN FUNGSIONAL PERENCANA DI PUSAT
PEMBINAAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
PERENCANA KEMENTERIAN PPN/BAPPENAS**

**Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna memperoleh gelar Sarjana
Terapan Oleh**

Nama : Fachri Fatradien Ermar

NPM : 2020011065

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : MSDMA

SKRIPSI

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
JAKARTA, 2024**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Fachri Fatradien Ermar
NPM : 2020011065
JURUSAN : Administrasi Publik
PROGRAM STUDI : MSDMA
JUDUL : Implementasi Pengembangan Karier Jabatan Fungsional Perencana di Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan Perencana Kementerian PPN/Bappenas

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan

Pada (29 April 2024)

Pembimbing


(.....)

LEMBAR PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Tugas Akhir Sarjana Terapan
Politeknik STIA LAN Jakarta pada April 2024

Ketua merangkap Anggota



Budift

Budi Fernando Tumanggor, S.S., M.B.A

Sekretaris merangkap Anggota

Rimayul

Rima Ranintya Yusuf, S.IP., MPA.

Anggota

Mala Sondang Silitonga

Dr. Mala Sondang Silitonga, MA.

PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Fachri Fatradien Ermar

NPM : 2020011065

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : MSDMA

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Tugas Akhir yang telah saya buat dengan judul "IMPLEMENTASI POLA PENGEMBANGAN KARIER JABATAN FUNGSIONAL PERENCANA DI PUSAT PEMBINAAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PERENCANA KEMENTERIAN PPN/BAPPENAS" merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila di kemudian hari penulisan Tugas Akhir ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan peraturan Politeknik STIA LAN Jakarta dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Jakarta, 28 MARET 24 Penulis,



(FACHRI FATRADIEN.E)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang selalu memberikan kesehatan, baik kesehatan jasmani maupun kesehatan rohani, dan memberikan kesempatan untuk dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam tidak lupa juga dihadiahkan untuk junjungan Nabi besar kita nabi Muhammad SAW, atas segala perjuangan dan amanah yang diberikannya yang tak pernah hilang yang selalu kita kenang. Adapun maksud dan tujuan penulisan skripsi ini adalah merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada program Sarjana Terapan di Politeknik STIA LAN Jakarta. Pada kesempatan ini saya ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah banyak berkontribusi membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Adapun bimbingan maupun arahan-arahan dari pihak bersangkutan, sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini sampai dengan waktu yang telah ditetapkan. Disampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua saya utamanya Almarhumah Ibunda saya dan keluarga yang telah banyak berkorban selama proses perkuliahan ini. Yang tak henti-hentinya menasehati dan mengajarkan hal-hal yang bermanfaat, memberikan kasih sayang, doa, pengorbanan, kesabaran, dan dukungan materi maupun moral yang telah diberikan selama ini.
2. Ibu Prof. Dr. Nurliah Nurdin, MA. selaku Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta.
3. Ibu Dr. Mala Sondang Silitonga, MA. selaku dosen pembimbing skripsi yang senantiasa memberikan ilmu, arahan, dan bimbingan selama penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Wignyo Adiyoso, S.Sos, MA. Ph.D. selaku Kepala Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan Perencana Kementerian PPN/Bappenas yang telah menjadi narasumber sekaligus memberikan kesempatan untuk melaksanakan penelitian di Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan Perencana Kementerian PPN/Bappenas.

5. Ibu Rita Miranda, S.Sos., MPA. Selaku Ketua Kelompok Kerja Pembinaan dan Pengembangan Jabatan Fungsional Perencana yang telah memfasilitasi penelitian ini.
6. Bapak Dr. Guspika, MBA. selaku Pejabat Fungsional Perencana Ahli Utama di Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan Perencana Kementerian PPN/Bappenas yang telah bersedia menjadi narasumber dalam penelitian ini.
7. Bapak M. Iksan Maolana, SH., LL.M., selaku Pejabat Fungsional Perencana Ahli Muda di Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan Perencana Kementerian PPN/Bappenas yang telah bersedia menjadi narasumber dalam penelitian ini.
8. Bapak M. Bilhajhusni Widyopramana, S.M., selaku Pejabat Fungsional Perencana Ahli Pertama di Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan Perencana Kementerian PPN/Bappenas yang telah bersedia menjadi narasumber dalam penelitian ini.
9. Ibu Bernadette Christi Paramitha Santosa, S.IP., selaku Pejabat Fungsional Perencana Ahli Pertama di Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan Perencana Kementerian PPN/Bappenas yang telah bersedia menjadi narasumber pada penelitian ini.
10. Sahabat karib saya yaitu Ilham Maulana Yusuf dan Muhammad Azhar Prakoso yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi penulis. Serta teman-teman baik saya yang telah mendukung saya dalam mengerjakan skripsi ini yaitu Farrell Alfianda, Juniar Andini Isnainillah, Widya Anastasia Sagala.
11. Carissa Agatha yang selalu memberikan dukungan moril maupun teknis, terima kasih banyak atas dukungan penuh pada saat menyelesaikan skripsi ini.

Proses penyusunan skripsi ini masih terdapat kekurangan, oleh karena itu saran, masukan serta kritik yang membangun dari semua pihak sangat diharapkan.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana proses implementasi pengembangan karier Jabatan Fungsional Perencana di Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan Perencana. Pusat Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan Perencana (PUSBINDIKLATREN) Kementerian PPN/Bappenas adalah unit kerja eselon II dibawah koordinasi Sekretaris Kementerian PPN/Sekretaris Utama Bappenas yang bertanggungjawab terhadap proses pembinaan, pendidikan dan pelatihan Jabatan Fungsional Perencana. Pengembangan Karier Jabatan Fungsional Perencana ini diukur menggunakan kebijakan yang dikeluarkan oleh Badan Kepegawaian Negara dalam Peraturan BKN No. 28 Tahun 2020 Tentang Rencana Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil Pasal 3 yang memuat 4 (empat) aspek yaitu: kebutuhan instansi, penilaian kinerja, kompetensi dan kualifikasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif, penelitian ini menguraikan/mendeskripsikan bagaimana proses implementasi pengembangan karier Jabatan Fungsional Perencana di PUSBINDIKLATREN. Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa PUSBINDIKLATREN sangat baik dan serius dalam setiap kebijakan maupun pelaksanaan program terkait dengan pengembangan karier pegawainya khususnya pejabat fungsional perencana, walaupun terdapat beberapa dinamika yang terjadi seperti penyesuaian terhadap kamus kompetensi dan standar kompetensi JF Perencana dan penyesuaian pada penilaian kinerja pasca terbitnya Peraturan Menteri PANRB No. 1 Tahun 2023 Tentang Jabatan Fungsional Rekomendasi yang disarankan adalah PUSBINDIKALTREN diharapkan dapat menuntaskan segera proses penyuntingan terhadap Kamus Kompetensi Jabatan Fungsional Perencana dan Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Perencana agar segera dapat diterbitkan sebagai Peraturan Menteri PANRB.

Kata Kunci : Jabatan Fungsional Perencana; Pengembangan Karier; PUSBINDIKLATREN

ABSTRACT

This research aims to find out how the process of implementing career development for the Functional Planner Position at the Center for Planning Development, Education and Training is carried out. The Center for Planning Education and Training Development (PUSBINDIKLATREN) of the Ministry of National Development Planning/Bappenas is an echelon II work unit under the coordination of the Secretary of the Ministry of National Development Planning/Main Secretary of Bappenas which is responsible for the development, education and training process for the Functional Planning Position. The career development for the functional position of planner is measured using the policy issued by the State Civil Service Agency in BKN Regulation No. 28 of 2020 concerning Career Development Plans for Civil Servants Article 3 which contains 4 (four) aspects, namely: agency needs, performance assessment, competencies and qualifications. This research uses a qualitative approach with a descriptive research type. This research describes/describes the process of implementing the career development for the Functional Planning Position at PUSBINDIKLATREN. The results of this research illustrate that PUSBINDIKLATREN is very good and serious in every policy and program implementation related to the career development of its employees, especially planning functional officials, although there are several dynamics that occur such as adjustments to the competency dictionary and competency standards for JF Planners and adjustments to post-issue performance assessments. PANRB Ministerial Regulation No. 1 of 2023 concerning Functional Positions The recommended recommendation is that PUSBINDIKALTREN is expected to immediately complete the editing process for the Dictionary of Functional Planning Position Competencies and Competency Standards for Functional Planning Positions so that they can immediately be issued as PANRB Ministerial Regulations..

Keywords: *Functional Position of Planner; Career Development; PUSBINDIKLATREN.*

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A.Latar Belakang Masalah	1
B.Rumusan Masalah.....	8
C.Tujuan Penelitian.....	8
D.Manfaat Penelitian.....	8
BAB II	9
TINJAUAN PUSTAKA	9
A.Tinjauan Teori dan Kebijakan	9
1. Tinjauan Kebijakan	9
2. Tinjauan Teori.....	12
3. Penelitian Terdahulu.....	28
B.Konsep Kunci	32
1. Karier	32
2. Pengembangan Karier	32
3. Jabatan Fungsional Perencana	33
4. Aspek Pengembangan Karier.....	33
C.Kerangka Pikir	36
BAB III.....	37
METODOLOGI PENELITIAN	37
A.Metode Penelitian.....	37

B. Teknik Pengumpulan Data	37
C. Instrumen Penelitian	40
C. Teknik Pengolahan Analisis Data	40
BAB IV	44
ISI DAN PEMBAHASAN	44
A. Penyajian Data	44
B. Pembahasan	71
1) Kebutuhan Instansi	71
2) Kompetensi	81
3) Penilaian Kinerja	89
4) Kualifikasi	97
C. Sintesis Pemecahan Masalah	104
1) Kebutuhan Instansi	104
2) Kompetensi	105
3) Penilaian Kinerja	106
4) Kualifikasi	107
BAB V	108
KESIMPULAN DAN SARAN	108
A. Kesimpulan	108
B. Saran	109

POLITEKNIK
STIA LAN
JAKARTA

DAFTAR TABEL

1.1. Data Kebutuhan Pegawai PUSBINDIKLATREN.....	7
3.1 Data Informan Untuk Pelatihan.....	38
4.1 Syarat Pengangkatan Pertama Jabatan Fungsional.....	58
4.2 Syarat Pengangkatan JF Melalui Perpindahan Jabatan Lain.....	59
4.3 Perbedaan Antara Perpindahan JF dengan Perpindahan Jabatan Lain.....	60
4.4 Syarat Pengangkatan JF Melalui Penyesuaian.....	62
4.5 Syarat Pengangkatan Jf Melalui Penyetaraan.....	63
4.6 Syarat Pengangkatan Jf Jalur Promosi Ke Dalam.....	64
4.7 Syarat Pengangkatan Jf Jalur Promosi Kenaikan Jenjang Jabatan.....	65
4.8 Syarat Pengangkatan Pertama Jf Perencana.....	66
4.9 Syarat Pengangkatan Jf Perencana Melalui Perpindahan Jabatan Lain.....	66
(Pertama, Muda Dan Madya)	
4.10 Syarat Pengangkatan Jf Perencana Jalur Perpindahan Jabatan Lain.....	67
(Utama)	
4.11 Syarat Pengangkatan Jf Perencana Jalur Promosi.....	68
4.12 ABK Eksisting Jabatan Fungsional Perencana.....	69
4.13 Usulan ABK Kebutuhan Jabatan Fungsional di PUSBINDIKLATREN.....	69
4.14 Selisih ABK Eksisting Dengan Usulan ABK Kebutuhan.....	70
Jabatan Fungsional.	

DAFTAR GAMBAR

1.1 Data ASN Menurut Jenis Jabatan.....	5
2.1 Kerangka Berpikir.....	36
3.1 Hubungan Antara Analisis Data Dengan Pengumpulan Data.....	42
Menurut Miles dan Huberman	
4.1 Keterkaitan Visi Misi Kementerian Ppn/Bappenas Dengan.....	47
RPJMN 2020 - 2024	
4.2 Struktur Organisasi Kementerian Ppn/Bappenas.....	48
4.3 Keterkaitan Tujuan Dan Sasaran Renstra Sesmen/Sestama.....	49
Dengan Renstra Kementerian	
4.4 Struktur Organisasi Dan Mekanisme Kerja Pusbindiklatren.....	51
4.5 Proses Pemecahan Masalah Aspek Kebutuhan Instansi.....	104
4.6 Proses Pemecahan Masalah Aspek Kompetensi.....	105
4.7 Proses Pemecahan Masalah Aspek Penilaian Kinerja.....	106
4.8 Proses Pemecahan Masalah Aspek Kualifikasi.....	107

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pengembangan karier menurut (Sunyoto, 2012) adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier dan peningkatan-peningkatan yang dilakukan oleh bagian kepegawaian untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Sehingga dapat kita ambil benang merah bahwa pengembangan karier merupakan tindakan seorang pegawai untuk dapat mencapai rencana atau pola karier yang di rencanakan individu atau organisasi. Bagian Kepegawaian dalam hal ini juga bertindak sebagai unsur yang bertugas mendukung dan menyukseskan rencana atau pola karier para pegawainya. Melalui pengembangan karier yang baik, maka Bagian Kepegawaian pun akan dengan mudah memetakan kebutuhan pegawai di unit kerjanya. Selain itu, dapat meningkatkan kinerja perusahaan maupun instansi.

Pengembangan karier merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh individu untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi dalam bidang pekerjaan yang dijalankan. Menurut (Ernawati, Sinambela E.A, Mardikansih, 2020) komitmen organisasi akan semakin kuat dengan adanya pengembangan karier. Di era disrupsi seperti saat ini, peran pengembangan karier menjadi semakin penting dalam menghadapi persaingan global yang semakin ketat. Situasi global yang terus berkembang dan kompleks juga memberikan dampak terhadap pengembangan karier.

Para pekerja harus terus beradaptasi dengan perubahan teknologi, proses bisnis, dan kebutuhan pelanggan agar dapat bersaing di pasar global. Pengembangan karier merupakan upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan produktivitas karyawan serta mempersiapkan karier untuk masa depan seorang karyawan Putri & Frianto, (2019)

Situasi global juga memberikan pengaruh terhadap perspektif pengembangan karier. Perubahan lingkungan bisnis dan ekonomi global dapat mempengaruhi pandangan individu tentang karier yang diinginkan dan proses pengembangan karier yang harus ditempuh. (Handoko & Rambe, 2018) berpendapat pengembangan karier merupakan aspek yang penting dalam mengembangkan dan memperhatikan sumber daya manusia. Pengembangan karier sangat mendukung terciptanya efektivitas individu, kelompok dan organisasi dalam memenuhi tujuan serta menciptakan kepuasan kerja.

Pratiwi & Febrianto, (2020) berpendapat bahwa pengembangan karier memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengembangan karier yang jelas memberikan dampak positif terhadap kinerja individu dan tentunya akan berpengaruh pada kinerja organisasi. Suatu organisasi yang memiliki masalah dalam pengelolaan karier pegawainya akan kesulitan dalam menyiapkan pegawai yang kompeten untuk dapat mengisi posisi strategis organisasi apabila dibutuhkan. Jika terdapat pekerja yang akan memasuki masa pensiun, maka pekerja yang sudah dinyatakan siap tersebutlah yang akan menggantikan posisi pekerja yang akan pensiun tersebut. Apabila terjadi kekosongan jabatan dan belum ada pengganti yang siap menempati jabatan tersebut, tentunya akan mengganggu produktivitas dari instansi atau unit kerja itu sendiri karena adanya ketidaksesuaian jumlah.

Seperti tertuang dalam (Listiana et al., 2018) pada penelitiannya mendapatkan kesimpulan bahwa keterbatasan jumlah dan kurangnya kompetensi beberapa pegawai di organisasi menyebabkan kinerja individu menjadi kurang optimal dan serta memiliki dampak langsung terhadap rendahnya kinerja dan produktivitas organisasi itu sendiri. Pada lingkup instansi pemerintah atau sektor publik pun pengembangan karier menjadi hal yang penting dan menjadi pembahasan yang menarik. Pengembangan karier pada ASN atau Aparatur Sipil Negara khususnya PNS disebut dengan Pola Karier PNS yang telah diatur pada beberapa peraturan perundang-undangan yaitu Undang - Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang ASN, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 dan Peraturan Menteri PANRB Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier PNS. Pola Karier PNS yang selama ini berfokus pada penugasan serta jenjang karier struktural mulai digantikan dengan masifnya perkembangan jumlah jabatan fungsional di Indonesia. Hal ini tentu menggeser paradigma PNS menjadi lebih fungsional dan berbasis pada keahlian teknis

Sejak pemberlakuan UU No. 5 Tahun 2014 Tentang ASN, pola pengembangan karier PNS pun diubah menjadi berbasis kualifikasi, kompetensi dan kinerja atau sering kita sebut dengan sistem merit. Hal ini tentunya menjadi angin segar bagi penataan pegawai serta mewujudkan reformasi birokrasi di negeri ini.

Pola pengembangan karier yang berdasarkan sistem merit membuat Aparatur negara khususnya PNS menjadi lebih menarik sebab tidak ada lagi praktik – praktik KKN yang terjadi dan setiap pegawai punya peluang serta hak yang sama dalam mengembangkan karier mereka. Selain itu, sistem merit ini membuat pola karier PNS menjadi lebih jelas dan terstruktur sehingga mudah sekali diaudit serta dapat memenuhi kriteria transparansi bagi seluruh pegawai. Hal ini sejalan dengan temuan pada (Daryanto, 2019) yang dalam penelitiannya menyatakan, *merit system* dapat memberikan efek terhadap peningkatan produktivitas, menekan biaya produksi serta

meningkatkan pendapatan/pelayanan dan *merit system* dapat memotivasi pekerja untuk meningkatkan kinerja, karena pegawai percaya dan mengetahui bahwa dengan kinerja yang tinggi akan memperoleh imbalan.

Melalui sistem merit para pegawai akan lebih terukur dalam melakukan kerja dan dalam memenuhi kinerja. Hal ini sejalan dengan temuan dalam (Daryanto, (2019) dalam penelitiannya yang menemukan bahwa *merit system* membutuhkan pengawasan langsung khususnya bagi tingkatan tertentu untuk mempertahankan kualitas yang diinginkan. Selain adanya sistem merit, pola karier ASN saat ini jika mengutip Peraturan Menteri PANRB No. 22 Tahun 2021 Pasal 7 Tentang Pola Karier PNS juga dimungkinkandalam bentuk vertikal, diagonal dan horizontal di mana setiap pola tersebut memiliki karakteristik dan kebutuhannya masing-masing namun tentu semakin mempermudah para ASN khususnya PNS untuk merencanakan pola pengembangan karier yang akan mereka tempuh. Sejalan dengan kebijakan tersebut pemerintah juga melalui Kementerian PANRB menyiapkan opsi pengembangan karier melalui proses manajemen talenta baik pada level instansi maupun nasional yang diatur dalam Peraturan Menteri PAN RB No.3 Tahun 2020 Tentang Manajemen Talenta ASN. Tentunya semakin banyak opsi yang diberikan oleh pemerintah kepada para ASN untuk mengembangkan kariernya maka menjadi peluang besar untuk mewujudkan profil ASN yang unggul.

Namun dari sekian opsi pola pengembangan karier yang ada tentu yang menjadi pekerjaan rumah bersama adalah bagaimana implementasi kebijakan tersebut baik di level pusat maupun daerah

Jabatan Fungsional menurut PP No. 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas yang berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan keahlian dan keterampilan tertentu, Jabatan Fungsional jika dilihat dalam Buku Statistik ASN BKN Semester 1 Tahun 2023 menempati urutan pertama jenis jabatan yang memiliki jumlah paling banyak yaitu

2.103.661. (lihat Gambar.1.1)



Gambar 1.1 Data ASN Menurut Jenis Jabatan (sumber. Buku Statistik ASN BKN Semester 1 2023)

Hal ini tentunya membuat jabatan fungsional menjadi menarik untuk diteliti utamanya dalam proses pengembangan karier. Karena dengan jumlah yang besar jika tidak diimbangi dengan pola karier yang baik maka fungsi-fungsi yang ada akan tersendat. Pada penelitian kali ini peneliti akan membahas implementasi pola pengembangan karier salah satu jabatan fungsional yaitu Jabatan Fungsional Perencana. Jabatan Fungsional Perencana adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab, dan wewenang, untuk melaksanakan kegiatan perencanaan pembangunan di Instansi Pusat dan Instansi Daerah. Saat ini instansi pembina jabatan fungsional perencana adalah Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Republik Indonesia.

Jabatan Fungsional Perencana adalah jabatan fungsional yang berada di rumpun manajemen yang keberadaannya hampir ada di setiap instansi baik Kementerian, Lembaga maupun Pemerintah Daerah. Hal tersebut dikarenakan di setiap instansi pasti memiliki Biro Perencanaan serta hadirnya BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) baik di tingkat

provinsi maupun kabupaten/kota. Hal itu tak terlepas dari pentingnya proses perencanaan pembangunan nasional seperti amanat Undang - Undang Nomor 25 Tahun 2004 Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional. Perencanaan Pembangunan Nasional meliputi penyusunan RPJP (Rencana Pembangunan Jangka Panjang), RPJM (Rencana Pembangunan Jangka Menengah) dan rencana pembangunan jangka pendek seperti tertuang dalam RENSTRA (Rencana Strategis) maupun RKT (Rencana Kerja Tahunan).

Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan Perencana (PUSBINDIKLATREN) merupakan salah satu unit kerja eselon II di bawah Sekretariat Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Sekretariat Utama Badan Perencanaan Pembangunan Nasional hal ini tertuang dalam Peraturan Menteri PPN/Kepala Bappenas No. 3 Tahun 2022 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian PPN/Bappenas. Dalam hal ini mempunyai tugas melaksanakan fasilitasi dan pembinaan Jabatan Fungsional Perencana dan penyelenggaraan program pendidikan dan pelatihan.

Sebagai unit kerja yang menyelenggarakan pembinaan dan pengembangan Jabatan Fungsional Perencana setiap tahunnya tentu memiliki beban kerja yang berat karena harus melayani seluruh Pejabat Fungsional Perencana se-Indonesia. Namun hal tersebut berbanding terbalik dengan jumlah perencana yang ditugaskan. Dikutip dari Laporan Kinerja PUSBINDIKLATREN Tahun 2022, diketahui bahwa masih ada kekurangan pegawai khususnya JF Perencana yang ditugaskan di PUSBINDIKLATREN. (lihat tabel 1.1)

Tabel 1.1 Data Kebutuhan Pegawai PUSBINDIKLATREN (sumber. Lkj PUSBINDIKLATREN 2022)

No	Fungsional	Perhitungan Jumlah ABK	Jumlah Pegawai Eksisting		Sisa (+/-)
			PNS	PPNP	
1	Kepala Pusat Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan Perencana	1	1	-	0
2	Widyaiswara Utama	2	3	-	+1
3	Widyaiswara Madya	2	1	-	-1
4	Widyaiswara Muda	3	-	-	-3
5	Widyaiswara Pertama	4	-	-	-4
6	Perencana Utama*	-	2	-	+2
7	Perencana Madya	4	3	-	-1
8	Perencana Muda	4	3	-	-1
9	Perencana Pertama	6	5	-	-1

Hal ini menjadi menarik karena dalam penghitungan jumlah ABK saja angka kebutuhannya sudah kecil dan masih kurang sehingga menimbulkan pertanyaan, apakah proses pengembangan kariernya terhambat sehingga terjadi *talent blocking* di setiap jenjangnya? Ataukah ada faktor lain?. Selain itu dalam laporan tersebut tidak dijelaskan apakah pejabat fungsional perencana yang ada sekarang merupakan JF hasil penyetaraan atau JF murni.

Sehingga menimbulkan perspektif peneliti bahwa proses pengembangan karier yang terjadi di PUSBINDIKLATREN masih terkesan abu-abu karena tidak diketahui proses karier seperti apa yang dilalui oleh para fungsional perencana di sana. Maka dari itu peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian **“Implementasi Pengembangan Karier Jabatan Fungsional Perencana di PUSBINDIKLATREN Kementerian PPN/Bappenas.**

B. Rumusan Permasalahan

Bagaimana Implementasi Pengembangan Karier pada Jabatan Fungsional Perencana di PUSBINDIKLATREN Kementerian PPN/Bappenas?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui Implementasi Pengembangan Karier pada Jabatan Fungsional Perencana di PUSBINDIKLATREN Kementerian PPN/Bappenas.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

- a. Penelitian ini bermanfaat bagi akademisi sebagai tambahan ilmu pengetahuan pada bidang administrasi publik khususnya pengembangan karier jabatan fungsional agar dapat dikaji lebih mendalam untuk keperluan pengajaran di level pendidikan tinggi.
- b. Menjadi rujukan bagi peneliti lain untuk di masa mendatang untuk melakukan kajian terkait pengembangan karier jabatan fungsional khususnya perencana.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini bermanfaat untuk mengetahui gambaran sebenarnya terkait tata kelola pengembangan karier jabatan fungsional perencana di Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan Perencana.
- b. Hasil Penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi dan kajian ilmiah oleh Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan Perencana terhadap implementasi pola pengembangan karier jabatan fungsional perencana di unit kerja.