

TANTANGAN PENGELOLAAN PEGAWAI OTORITA IBU KOTA NUSANTARA

1

Sidiq Budi Sejati

Abstrak

Dengan diterbitkannya Peraturan Presiden No. 62 Tahun 2022 tentang Otorita Ibu Kota Nusantara, Otorita Ibu Kota Nusantara merupakan lembaga yang akan bertanggung jawab pada setiap kegiatan persiapan, pembangunan, dan pemindahan Ibu Kota Negara (IKN) serta penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Khusus Ibu Kota Nusantara. Sebagai bentuk prinsip efektivitas pemerintahan, Otorita Ibu Kota Nusantara akan diisi dari unsur pegawai ASN dimana PNS dikatakan dapat beralih status menjadi pegawai Otorita Ibu Kota Nusantara atau mendapat penugasan langsung dari instansi induknya. Oleh karena itu, pengelolaan SDMA yang baik menjadi tantangan tersendiri untuk mendukung proses pembangunan IKN Nusantara. Tulisan ini membahas tantangan dalam pengelolaan pegawai pada perangkat Otorita Ibu Kota Nusantara. Melalui fungsi pengawasan, Komisi II DPR RI dapat mengawal pembentukan Peraturan Kepala Otorita Ibu Kota Nusantara dan berkoordinasi dengan pemerintah terkait pengaturan pemenuhan kebutuhan pegawai Otorita Ibu Kota Nusantara. Selain itu, dapat terus mendukung pemerintah dari sisi kesiapan anggaran dalam setiap tahapan pembangunan IKN Nusantara.

Pendahuluan

Keseriusan pemerintah dalam merencanakan pemindahan ibu kota negara dari Provinsi DKI Jakarta ke Kabupaten Penajam Paser Utara semakin nyata setelah Undang-Undang No. 3 Tahun 2022 tentang Ibu Kota Negara (UU IKN) disahkan oleh Presiden Joko Widodo pada tanggal 15 Februari 2022. Dalam UU IKN tersebut dijelaskan bahwa IKN Nusantara berfungsi sebagai ibu kota Negara Kesatuan

Republik Indonesia yang akan menjadi tempat penyelenggaraan kegiatan pemerintah pusat, tempat kedudukan perwakilan negara asing, serta perwakilan organisasi atau lembaga internasional lainnya. Ibu Kota Negara Nusantara akan dikelola oleh Otorita Ibu Kota Nusantara yang diberikan status oleh pemerintah sebagai penyelenggara pemerintahan daerah yang bersifat khusus sehingga dapat mengatur dan mengurus secara mandiri



sebagian urusan pemerintahan pusat, dimana Otorita Ibu Kota Nusantara merupakan lembaga yang setingkat dengan kementerian dan akan dipimpin oleh seorang Kepala Otorita Ibu Kota Nusantara yang akan dibantu oleh seorang Wakil Kepala Otorita Ibu Kota Nusantara.

Beberapa peraturan turunan dari UU IKN telah ditetapkan, salah satunya adalah Peraturan Presiden No. 62 Tahun 2022 tentang Otorita Ibu Kota Nusantara (Perpres Otorita Ibu Kota Nusantara). Dalam Perpres tersebut diterangkan bahwa perangkat Otorita Ibu Kota Nusantara terdiri dari Sekretariat Otorita Ibu Kota Nusantara, Deputy Kepala Otorita Ibu Kota Nusantara, dan Unit Satuan Kerja Hukum dan Kepatuhan Otorita Ibu Kota Nusantara (kompas.com, 6 Mei 2022). Sedangkan untuk menjalankan kegiatan pada perangkat tersebut akan dipenuhi dari unsur Aparatur Sipil Negara (ASN) yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), serta disebutkan juga bahwa PNS tersebut dapat beralih status menjadi pegawai Otorita Ibu Kota Nusantara (tempo.com, 4 Mei 2022). Tulisan ini ingin mengkaji tantangan pengelolaan pegawai Otorita Ibu Kota Nusantara yang terkait dengan proses pemenuhan kebutuhan pegawai Otorita Ibu Kota Nusantara, khususnya peralihan status PNS menjadi pegawai Otorita Ibu Kota Nusantara.

Pemenuhan Kebutuhan Pegawai Otorita

Pemerintah berpegang pada prinsip efektivitas dalam menjalankan pelaksanaan persiapan, pembangunan, dan pemindahan IKN serta menjalankan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Khusus Otorita Ibu Kota Nusantara sehingga memutuskan untuk mengisi unsur pada perangkat Otorita Ibu Kota Nusantara yaitu berasal dari ASN. Dijelaskan dalam Perpres Otorita Ibu Kota Nusantara, bahwa PNS dapat berhenti dan beralih status menjadi pegawai Otorita IKN atau mendapat penugasan dari instansi induknya (kompas.com, 7 Mei 2022).

PNS yang mendapat penugasan dapat kembali lagi ke instansi asal apabila belum mencapai usia pensiun dan apabila PNS tersebut diberhentikan secara hormat saat bertugas di Badan Otorita IKN akan tetap mendapatkan haknya sesuai dengan perundang-undangan (tirto.id, 4 Mei 2022). Sedangkan untuk PPPK dapat dipekerjakan untuk tugas-tugas dalam bidang yang memiliki kekhususan sesuai dengan keahlian. Pekerja dari PPPK ini akan diangkat dan diberhentikan langsung oleh Kepala Otorita Ibu Kota Nusantara. Selanjutnya, syarat pengangkatan dan pemberhentian ASN di lingkungan Otorita Ibu Kota Nusantara akan diatur kembali dalam peraturan kepala otorita (beritasatu.com, 4 Mei 2022).

Perlu diketahui bahwa proses penugasan ASN khususnya PNS telah diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

(PermenPAN-RB) No. 35 Tahun 2018 tentang Penugasan Pegawai Negeri Sipil pada Instansi Pemerintah dan di Luar Instansi Pemerintah. Sedangkan untuk pelaksanaannya sudah dijelaskan dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara (BKN) No. 1 Tahun 2020 tentang Tata Cara Penetapan Penugasan Pegawai Negeri Sipil pada Instansi Pemerintah dan di Luar Instansi Pemerintah. Hal ini perlu menjadi perhatian agar proses penugasan ASN khususnya PNS menjadi pegawai Otorita Ibu Kota Nusantara tidak melanggar peraturan yang sudah ada. Beberapa poin dalam Perpres Otorita Ibu Kota Nusantara secara teknis sudah kembali menguatkan posisi PNS dalam proses penugasan, namun masih perlu dilakukan pengawasan dalam pembentukan Peraturan Kepala Otorita Ibu Kota Nusantara, terkait dengan peralihan status PNS menjadi pegawai otorita harus sesuai dengan manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur (SDMA) yang baik seperti pengaturan PNS yang bisa dialihkan terutama terkait kesesuaian kebutuhan jumlah pegawai, kriteria kualifikasi, jaminan karier serta hak yang didapatkan atau kesejahteraannya setelah diangkat menjadi pegawai Otorita Ibu Kota Nusantara.

Tantangan Pengelolaan Pegawai Otorita

Dalam rangka mendukung visi IKN untuk mewujudkan IKN sebagai kota berkelanjutan di dunia dengan melakukan pembangunan dan pengembangan kawasan IKN

yang memadukan 3 (tiga) konsep perkotaan yaitu kota hutan (*forest city*), kota spons (*sponge city*), dan kota cerdas (*smart city*) dibutuhkan pembentukan sebuah sistem yang dapat mengakomodasi pergerakan atau perpindahan SDM yang lebih fleksibel dan lebih berbasis kepada *human capital*. Perkembangan zaman yang semakin dinamis dan kompleks, terutama adaptasi teknologi pada setiap kegiatan akan mempengaruhi seluruh proses pembangunan IKN ke depannya sehingga otomatis akan menuntut adaptasi lingkungan dalam tubuh organisasi di Otorita Ibu Kota Nusantara. Otorita Ibu Kota Nusantara perlu mengelola setiap individu dalam organisasinya agar kinerjanya semakin meningkat serta memiliki keunggulan yang kompetitif.

Human capital terdiri dari lima komponen, yaitu: (1) dimensi kognitif yang diukur dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku sumber daya manusia; (2) dimensi komponen perilaku yang mendorong keinginan dan kemampuan pegawai untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perilakunya; (3) dimensi kesesuaian, yaitu kesesuaian antara dimensi kognitif dan dimensi kognitif dengan strategi organisasi; (4) dimensi pengukuran, yaitu pengukuran tentang kontribusi sumber daya kepada penciptaan nilai organisasi; dan (5) dimensi ketahanan dari *human capital* untuk beradaptasi terhadap strategi organisasi yang berbeda dan membuat nilai untuk saat ini dan masa depan (Afiouni dalam Iswahyudi, 2018). Oleh karena

itu, penerapan sistem pengelolaan SDM yang baik serta berbasis *human capital* menjadi sebuah tantangan yang nyata dalam pembangunan IKN agar dapat berjalan sesuai dengan rencana ke depan.

Dalam Perpres Otorita Ibu Kota Nusantara, pemenuhan kebutuhan pengisian pegawai pada Perangkat Otorita Ibu Kota Nusantara akan diisi dari unsur ASN. Beberapa peraturan yang ada sudah mengakomodasi teknis penugasan PNS ke dalam lembaga lain, namun masih perlu dilakukan pengawasan terhadap pembentukan Peraturan Kepala Otorita Ibu Kota Nusantara agar tidak menyimpang dari peraturan yang sudah ada, karena teknis pengangkatan dan pemberhentian ASN di lingkungan Otorita Ibu Kota Nusantara akan diatur dalam Peraturan Kepala Otorita Ibu Kota Nusantara.

Sedangkan untuk PNS yang dialihstatuskan menjadi pegawai Otorita Ibu Kota Nusantara masih perlu mendapat perhatian lebih. Perlu dipahami bersama perbedaan antara beralih status dengan penugasan. Beralih status berarti PNS tersebut melepaskan kariernya sebagai PNS dan berubah statusnya menjadi pegawai otorita sehingga secara otomatis pengelolaan kepegawaian pada pegawai otorita akan berbeda dengan pengelolaan kepegawaian pada saat menjadi PNS. Sangat dimungkinkan manajemen kepegawaian pada pegawai otorita akan mengadopsi sebagian atau keseluruhan dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Sedangkan untuk penugasan berarti dipekerjakan atau diperbantukan untuk Otorita Ibu Kota Nusantara dan masih berstatus PNS sesuai dengan instansi induk yang menugaskannya, yang berarti manajemen kepegawaian yang mengikat tidak akan lepas dari peraturan-peraturan manajemen ASN.

Hal ini menjadi tantangan tersendiri mengingat akan terdapat 2 (dua) status manajemen kepegawaian yang harus dikelola secara adil dalam satu atap rumah organisasi. Tantangan pengelolaan ini menjadi tanggung jawab Kepala Otorita Ibu Kota Nusantara untuk merumuskan dan menyusun Peraturan Kepala Otorita Ibu Kota Nusantara agar dapat memicu peningkatan kinerja dan menghindari demotivasi para pegawai, baik yang beralih status ataupun yang diperbantukan. Pada Pasal 5 Perpres Otorita Ibu Kota Nusantara sudah dipastikan Otorita Ibu Kota Nusantara tidak akan melakukan perekrutan pegawai secara mandiri di luar ASN. Perlu jaminan yang jelas terhadap ASN, terutama PNS yang akan dialihstatuskan menjadi pegawai otorita dimana peraturan terkait pengelolaan kepegawaian Otorita Ibu Kota Nusantara harus dapat memberikan kejelasan jaminan karier dan jaminan kesejahteraan seperti pada pengelolaan manajemen untuk ASN.

KemenPAN-RB dan BKN dapat ikut serta mendukung pembentukan Peraturan Kepala Otorita Ibu Kota Nusantara, khususnya dalam pasal yang

mengatur tentang pengelolaan kepegawaian. KemenPAN-RB dapat memastikan pengaturan kesesuaian kebutuhan ASN berdasarkan jumlah dan kriteria kompetensi yang diperlukan pada setiap tahap pembangunan IKN Nusantara. Sedangkan BKN dapat dengan cepat mengimbangi proses administrasi kepegawaian ASN, baik yang ditugaskan dari instansi induk maupun yang dialihstatuskan. Hal ini dikarenakan segala bentuk kesejahteraan yang diterima ASN mengikuti tanggal pada Surat Keputusan (SK) yang diterima oleh masing-masing ASN. Hal ini penting untuk mengimbangi kesiapan mental dan fiskal para pegawai Otorita Ibu Kota Nusantara dalam bekerja.

Penutup

Dibutuhkan komitmen dan koordinasi yang efektif antara Otorita Ibu Kota Nusantara dengan kementerian/lembaga dalam pengisian perangkat-perangkat di Otorita Ibu Kota Nusantara dengan kualitas ASN yang mumpuni dalam mendukung pelaksanaan pembangunan IKN ke depan. Pengaturan pengelolaan atau manajemen kepegawaian dalam rancangan Peraturan Kepala Otorita IKN perlu mendukung aspek yang berkeadilan sehingga dapat memotivasi kinerja pegawai serta dapat meningkatkan kompetensi diri untuk beradaptasi dengan tuntutan organisasi sesuai visi dan misi serta perkembangan zaman yang dinamis. Melalui fungsi pengawasan, Komisi II DPR RI dapat terus mengawal pembentukan Peraturan Kepala

Otorita Ibu Kota Nusantara agar tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lain, dan meningkatkan koordinasi dengan KemenPAN RB dan BKN, khususnya dalam pembentukan peraturan terkait manajemen SDMA pada Perangkat Otorita IKN. Sedangkan melalui fungsi anggaran, dapat terus mendukung pemerintah dari sisi kesiapan anggaran pada setiap tahap pembangunan IKN Nusantara.

Referensi

- Fadli, Ardiansyah. "PNS Bisa Beralih Status Jadi Pegawai Otorita IKN, Ini Ketentuannya", 6 Mei 2022, <https://www.kompas.com/properti/read/2022/05/06/140000921/pns-bisa-beralih-status-jadi-pegawai-otorita-ikn-ini-ketentuannya?page=all>, diakses 11 Mei 2022.
- Hardiantoro, Alinda. "Syarat Bagi PNS Yang Ingin Alih Status Jadi Pegawai Otorita", 7 Mei 2022, <https://www.kompas.com/tren/read/2022/05/07/105100465/syarat-bagi-pns-yang-ingin-alih-status-jadi-pegawai-otorita-ikn?page=all>, diakses 11 Mei 2022.
- Iswahyudi, Fajar. 2018. "Implementasi Human Capital Management Dalam Manajemen Pegawai Negeri Sipil", *Jurnal Transformasi Administrasi*, Vol. 8, No. 01, jta.lan.go.id.
- Pebrianto, Fajar. "Jokowi Siapkan PNS Jadi Pegawai Otorita IKN", 4 Mei 2022, <https://nasional.tempo.co/>

read/1588596/jokowi-siapkan-pns-jadi-pegawai-otorita-ikn/full&view=ok, diakses 11 Mei 2022.

Pratama Taher, Andrian. "Jokowi Teken Perpres 62/2022, PNS dan PPPK Jadi Pegawai Otorita IKN", 4 Mei 2022, <https://tirto.id/jokowi-teken-perpres-62-2022-pns-dan-pppk-jadi-pegawai-otorita-ikn-grLF>, diakses 11 Mei 2022.

Tristia Tambun, Lenny. "Perpres 62/2022, ASN Bisa Jadi Pegawai Otorita IKN", 4 Mei 2022, <https://www.beritasatu.com/politik/923843/perpres-622022-asn-bisa-jadi-pegawai-otorita-ikn>, diakses 11 Mei 2022.



Sidiq Budi Sejati
sidiq.sejati@dpr.go.id

Sidiq Budi Sejati, S.T., M.AP., lahir di Jakarta, 22 Februari 1988. Menyelesaikan pendidikan S1 Teknik Kimia di Universitas Jayabaya, Jakarta (2011) dan pendidikan S2 Manajemen Sumber Daya Aparatur dari Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi-Lembaga Administrasi Negara (STIA-LAN), Jakarta (2015). Saat ini menjabat sebagai peneliti ahli pertama di bidang politik dalam negeri pada Pusat Penelitian Badan Keahlian DPR RI.

Info Singkat

© 2009, Pusat Penelitian Badan Keahlian DPR RI
<http://puslit.dpr.go.id>
ISSN 2088-2351

Hak cipta dilindungi oleh undang-undang. Dilarang mengutip atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi tulisan ini tanpa izin penerbit.