



BAPPERIDA  
KOTA BOGOR

**BerAKHLAK**  
Berorientasi Pelayanan • Kuntabel • Kompeten  
Harmonis • Ayal • Dapatif • Kolaboratif

**#bangga**  
melayani  
bangsa



ISSN 2962-4045

# BULETIN PEMBANGUNAN DAERAH

VOL.4 NO. 3

TAHUN 2025



bapperida.kotabogor

[www.bapperida.kotabogor.go.id](http://www.bapperida.kotabogor.go.id)







# KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT., Tuhan semesta alam atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga kami Badan Perencanaan Pembangunan Riset dan Inovasi Daerah Kota Bogor bisa menyelesaikan penerbitan Buletin Pembangunan Daerah Vol.4 No.3. Shalawat serta salam senantiasa kami haturkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW.

Buletin Pembangunan Daerah ini merupakan edisi keempat yang diterbitkan sebagai sarana komunikasi dan publikasi informasi mengenai kegiatan pembangunan di Kota Bogor.

Akhirnya, kami mengharapkan semoga buletin ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca.

**Kepala  
Badan Perencanaan Pembangunan  
Riset dan Inovasi Daerah  
Kota Bogor**



**Rudy Mashudi, ST, MP**







# SUSUNAN REDAKSI

## **PENGARAH :**

**H. Denny Mulyadi, S.E.**

## **PENANGGUNG JAWAB :**

**Rudy Mashudi, S.T., MP**

## **KETUA TIM REDAKSI :**

**Irma Arlini Dewi, S.T.P., M.SC.**

## **TIM REDAKSI :**

**Lusi Nurbaiti Badri, S.T., M.Si**

**Inolasari, S.T., M.T.**

**Drie Sarwiedi S., S.P., M.Si**

**Azhar Ginandjar A.S., S.T., S.Sos., M.M**

**Sumaryanto, S.Pd., M.Si**

**Imam Santoso, SE, MM**

## **DESIGN :**

**Dwi Hari Wibowo, S.Kom**

## **SEKRETARIAT :**

**Amsal Esa Hasana, S.Stat.**

## **MITRA BESTARI :**

**Dr. Eko Sakapurnama  
(Universitas Indonesia)**

**Dr. Eka Suhardi  
(Universitas Pakuan)**

**Ifan Muttaqien, SP, MIT  
(Pusat Perpustakaan dan Literasi  
Pertanian)**

**Sheila Savitri, S.Sos, M.AP  
(Pusat Sosial Ekonomi dan  
Kebijakan Pertanian)**



# DAFTAR ISI

---

**1**

**KEWASPADAAN DINI DAN RESPON DALAM  
MENCEGAH KEJADIAN LUAR BIASA DAN  
WABAH**

Marnaek Irfan Albertus Manurung, SKM

**7**

**LAPORAN HASIL PENYELENGGARAAN  
FESTIVAL INOVASI BIA 2025**

Lusi Nurbaiti Badri, ST, MSi

**14**

**INOVASI PEMBANGUNAN KOTA BOGOR:  
PEMBERDAYAAN REMAJA SEBAGAI MODAL  
UTAMA**

Jumadi Subur

**22**

**Keberhasilan Penanganan Perkara: Korelasi  
Penyelesaian Permasalahan Pengamanan Aset  
Daerah Kota Bogor ditinjau dari sisi Yuridis  
dan Empiris**

Yulia Anita Indrianingrum, S.H., M.Sc.

**44**

**“Quo Vadis” Manajemen Talenta pada  
Penempatan ASN Fungsional Umum  
Pemerintah Kota Bogor?**

Gandi Aria Wijaya





# Kewaspadaan Dini dan Respon Dalam Mencegah Kejadian Luar Biasa dan Wabah

Oleh: Marnaek Irfan Albertus Manurung, SKM  
Epidemiolog Kesehatan

## **Pentingnya Kewaspadaan Dini dalam Penanggulangan Penyakit Menular**

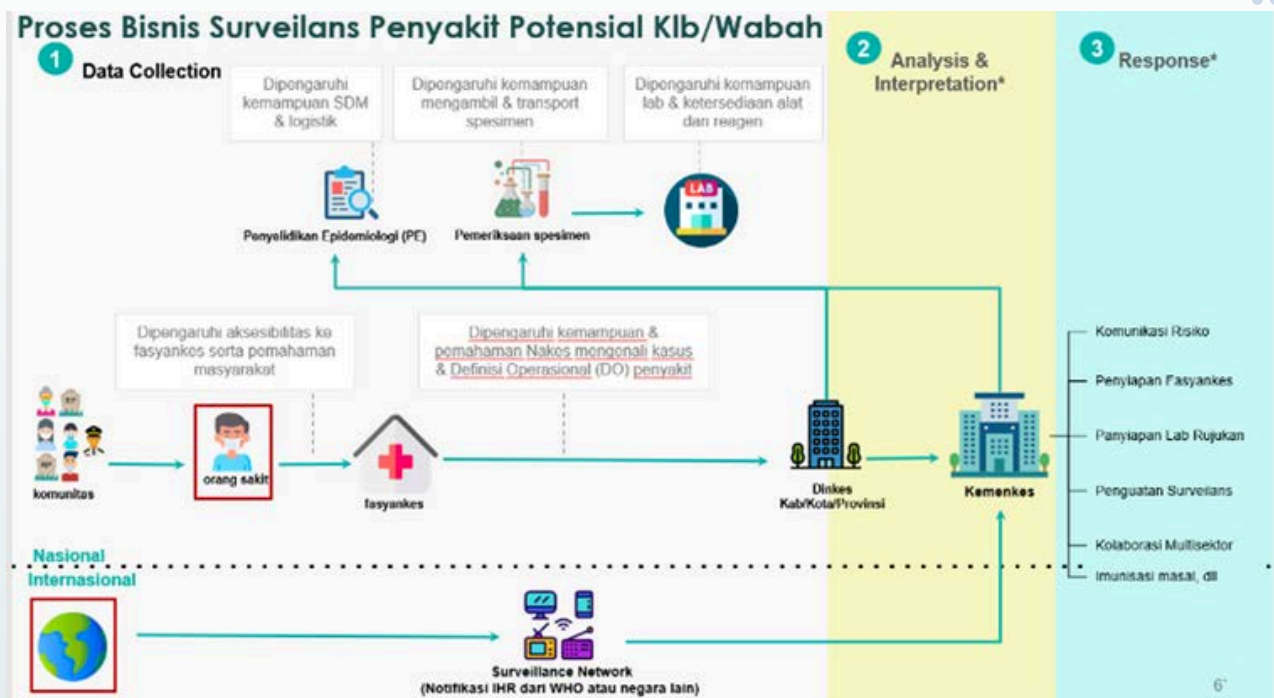
Kesehatan masyarakat merupakan salah satu aspek penting dalam pembangunan Kota Bogor. Dengan jumlah penduduk yang besar, mobilitas tinggi dan masuk ke dalam wilayah aglomerasi, Kota Bogor memiliki potensi besar terhadap munculnya penyakit menular. Belajar dari pandemi Covid-19, ancaman tersebut dapat berkembang menjadi Kejadian Luar Biasa (KLB) bahkan wabah apabila tidak terdeteksi sejak dini.

Sistem Kewaspadaan Dini dan Respon (SKDR) merupakan strategi nasional yang digunakan untuk mempercepat deteksi dini terhadap penyakit menular. Tujuan utama SKDR adalah memberikan peringatan dini agar tindakan respons dapat segera dilakukan, sehingga penyebaran penyakit dapat dicegah atau diminimalisir.

Sistem Kewaspadaan Dini dan Respon (SKDR) merupakan strategi nasional yang digunakan untuk mempercepat deteksi dini terhadap penyakit menular. Tujuan utama SKDR adalah memberikan peringatan dini agar tindakan respons dapat segera dilakukan, sehingga penyebaran penyakit dapat dicegah atau diminimalisir.

Dasar hukum SKDR diatur melalui Permenkes Nomor 1501 Tahun 2010 tentang Jenis Penyakit Menular Tertentu yang Dapat Menimbulkan Wabah dan Upaya Penanggulangannya. Dalam aturan tersebut ditetapkan bahwa penyakit potensial KLB wajib dipantau dan dilaporkan dengan segera, khususnya untuk kasus dengan risiko tinggi penyebaran.

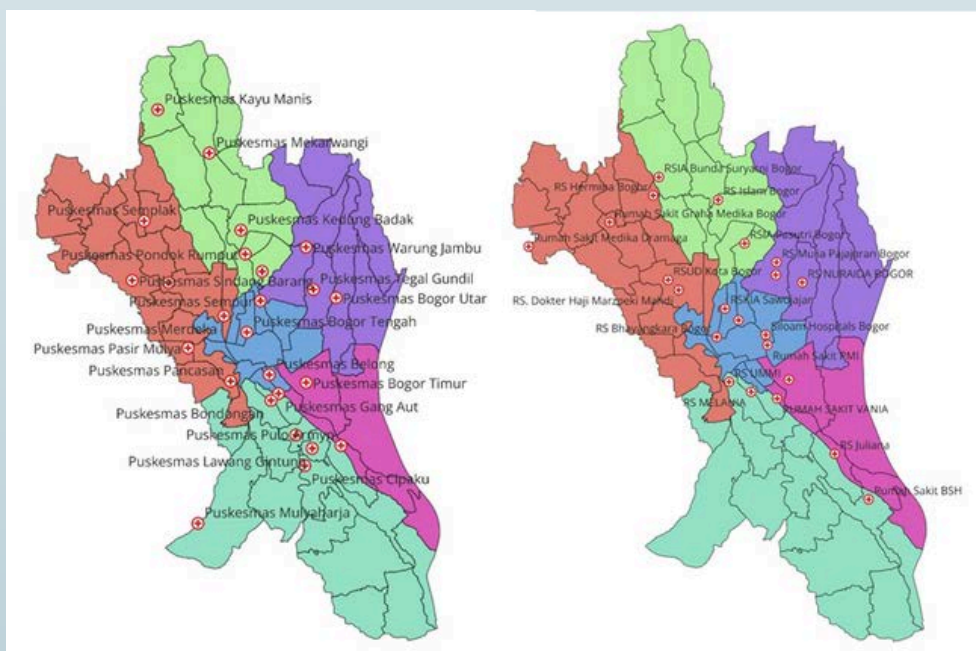




Gambar 1. Proses Bisnis Surveilans Penyakit Potensial KLB/Wabah (sumber: Kemenkes RI)

Sebelum tahun 2023, pelaksanaan SKDR di Kota Bogor masih berfokus pada puskesmas sebagai ujung tombak pelaporan kasus. Rumah sakit belum terlibat secara langsung dalam sistem ini, sehingga sebagian besar laporan berasal dari layanan primer. Kondisi ini menyebabkan adanya keterlambatan dalam mendeteksi kasus yang pertama kali muncul di rumah sakit, terutama penyakit menular akut yang berpotensi berkembang menjadi KLB.

Seiring evaluasi dan peningkatan sistem, sejak 2023 seluruh rumah sakit di Kota Bogor mulai dilibatkan secara aktif dalam pelaporan SKDR. Langkah ini menjadi terobosan penting karena rumah sakit merupakan pintu masuk utama kasus-kasus serius yang membutuhkan perawatan. Tidak hanya rumah sakit pemerintah, tetapi juga seluruh rumah sakit swasta di Kota Bogor berhasil dilibatkan dalam jejaring SKDR. Capaian ini menunjukkan adanya komitmen bersama lintas fasilitas kesehatan untuk memperkuat sistem deteksi dini dan respon cepat di tingkat kota.



Gambar 2. Sebaran Unit Pelapor SKDR di Kota Bogor tahun 2023-sekarang (sumber: Surveilans Dinkes Kota Bogor)



## Peran Rumah Sakit dalam Sistem Kewaspadaan Dini dan Respon

Sejak 2023, rumah sakit mulai dilibatkan secara aktif dalam SKDR dengan kewajiban pelaporan <24 jam. Perubahan kebijakan ini membawa dampak besar terhadap kualitas data dan kecepatan respon. Lebih dari itu, Kota Bogor berhasil membangun kolaborasi dengan seluruh rumah sakit swasta untuk terlibat aktif dalam pelaporan. Hal ini menjadi salah satu kekuatan Kota Bogor, karena keterlibatan penuh sektor swasta memastikan cakupan pelaporan lebih luas dan mempercepat deteksi kasus yang muncul di berbagai fasilitas kesehatan.

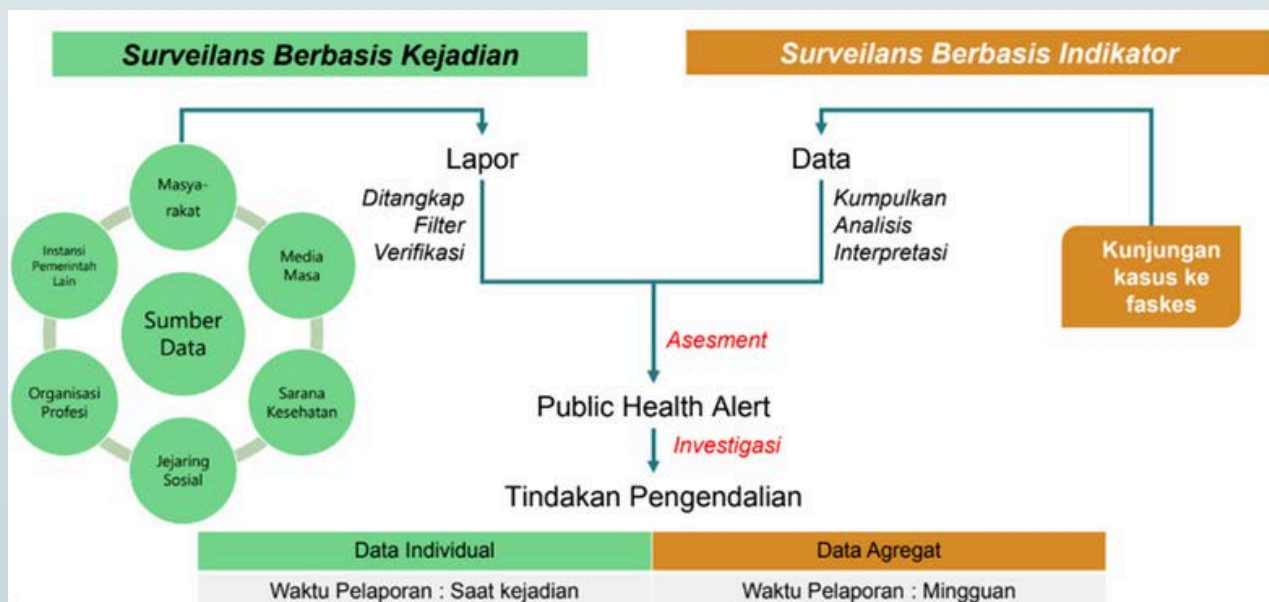
Dengan keterlibatan menyeluruh ini, rumah sakit kini berperan sebagai sentinel utama, karena sebagian besar kasus serius dengan gejala berat pertama kali datang ke instalasi gawat darurat atau poliklinik rumah sakit. Informasi klinis yang diperoleh di fasilitas ini sangat berharga untuk mendukung pengambilan keputusan epidemiologis di tingkat kota.

Selain itu, rumah sakit juga menjadi simpul komunikasi penting antara puskesmas, laboratorium, dan Dinas Kesehatan. Setiap laporan kasus dari rumah sakit dapat segera diteruskan ke jejaring surveilans untuk diverifikasi dan ditindaklanjuti. Dengan adanya kolaborasi ini, proses investigasi epidemiologi, pengambilan spesimen, hingga respon kesehatan masyarakat dapat dilakukan dengan lebih cepat dan terkoordinasi.

Dengan kata lain, rumah sakit tidak hanya berfungsi sebagai tempat pelayanan pasien, tetapi juga telah bertransformasi menjadi pusat informasi kesehatan masyarakat. Peran ini menjadikan rumah sakit sebagai benteng penting dalam deteksi dini dan respon cepat terhadap ancaman penyakit menular di Kota Bogor.

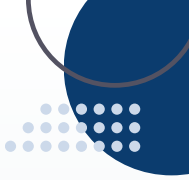
## Metode Deteksi Cepat dan Respon <24 jam Terhadap Ancaman KLB dan Wabah

*Event-Based Surveillance* (EBS) merupakan pendekatan baru yang melengkapi *Indikator Based Surveillance* (IBS). EBS berfokus pada pengumpulan informasi dari berbagai sumber informal, seperti laporan masyarakat, media massa, media sosial, atau kelompok masyarakat tertentu.



Gambar 3. Perbedaan EBS/Berbasis Kejadian dengan IBS/Berbasis Indikator (sumber: Kemenkes RI)





Manfaat EBS di Kota Bogor antara lain:

- Deteksi dini lebih cepat – menangkap sinyal awal kejadian penyakit agar penularan bisa segera dikendalikan
- Penguatan respon cepat – laporan <24 jam sangat krusial dalam pelaksanaan penyelidikan epidemiologi
- Melengkapi IBS – laporan IBS bersifat kumulatif, tidak detail, dan dilaporkan hanya 1 kali dalam seminggu.
- Kolaborasi multisektor – melibatkan masyarakat, media, tenaga kesehatan, pemerintah, dan jejaring global.

## Laporan Masyarakat : Elemen Penting Dalam Pencegahan dan Penanggulangan

Keterlibatan masyarakat merupakan kunci penting dalam keberhasilan *event-based surveillance* di Kota Bogor. Masyarakat bukan hanya penerima informasi, tetapi juga berperan sebagai pemberi sinyal awal terhadap adanya potensi KLB atau wabah. Laporan dari warga mengenai adanya gejala massal, kejadian keracunan makanan, ataupun kematian mendadak di suatu wilayah, sering kali menjadi pintu masuk utama bagi sistem surveilans untuk melakukan investigasi lebih lanjut.

Di era digital, peran masyarakat semakin kuat melalui pemanfaatan media sosial dan kanal komunikasi daring. Informasi cepat yang beredar dapat segera ditangkap oleh petugas kesehatan dan diverifikasi untuk memastikan kebenarannya. Hal ini terbukti efektif, misalnya pada kasus keracunan makanan dan kejadian penyakit emerging, di mana laporan awal warga melalui media sosial membantu mempercepat respon.

Selain pelaporan, masyarakat juga memiliki peran dalam memperkuat sistem kewaspadaan melalui peningkatan literasi kesehatan. Pemahaman yang baik tentang gejala penyakit menular dan pentingnya melapor secara cepat akan mempercepat proses deteksi dini. Dengan demikian, masyarakat Kota Bogor tidak hanya menjadi objek pelayanan kesehatan, tetapi juga mitra aktif dalam menjaga ketahanan kesehatan kota.

## Kiat Dalam Penguatan Sistem Kewaspadaan Dini Respon dan Wabah

Dinas Kesehatan Kota Bogor telah mengembangkan berbagai strategi untuk mengoptimalkan SKDR berbasis EBS, antara lain:

- Keterlibatan Seluruh Rumah Sakit dalam pelaporan kasus potensial KLB <24 jam.
- Peningkatan kapasitas petugas di Puskesmas dan Rumah Sakit dalam mengoperasikan SKDR.
- Monitoring dan Evaluasi bulanan melalui *zoom meeting* untuk memantau kinerja surveilans di Kota Bogor
- Pemantauan Media dan Informasi Publik untuk menangkap sinyal awal penyakit dengan mengaktifkan fitur *google alert*.
- Jejaring Komunikasi Efektif dengan rumah sakit, puskesmas, laboratorium, Dinas Kesehatan Provinsi Jabar dan Kementerian Kesehatan.



## Dari Membangun Sistem ke Implementasi Terhadap Kasus Potensial KLB dan Wabah

1. **Kasus Keracunan Makanan di Cipaku (Juni 2024):** Diawali dari laporan masyarakat yang diterima oleh Puskesmas Cipaku yang menemukan adanya indikasi keracunan makanan dan disaat bersamaan rumah sakit menginput di EBS bahwa terdapat kasus dengan dugaan keracunan makanan. Tim dari Dinas Kesehatan Kota Bogor melakukan penyelidikan epidemiologi untuk menemukan sumber penularan.



*Gambar 4. Penyelidikan Epidemiologi Keracunan Makanan di Kel. Cipaku*

2. **Kasus Keracunan Makanan MBG (Mei 2025):** Diawali laporan dari masyarakat adanya indikasi keracunan makanan setelah mengkonsumsi makanan bergizi gratis (MBG). Tim Gerak Cepat Dinas Kesehatan Kota Bogor dan Puskesmas segera melakukan Penyelidikan Epidemiologi dan berkoordinasi dengan Rumah Sakit



*Gambar 5. Walikota Bogor mengunjungi korban keracunan Makanan Bergizi Gratis (MBG)*



3. **Kasus Mpox (November 2023 dan Mei 2024):** Laporan EBS dari Rumah Sakit mengindikasikan adanya kasus penyakit infeksi emerging mpox. Dinas Kesehatan melakukan verifikasi dan segera melakukan penyelidikan epidemiologi untuk mengetahui sumber penularan.



Gambar 6. Penyelidikan Epidemiologi kasus Mpox

### Dari Tantangan Menjadi Ketangguhan

Implementasi SKDR EBS di Kota Bogor terbukti meningkatkan efektivitas deteksi dini dan respon cepat. Dengan keterlibatan rumah sakit sejak 2023, laporan menjadi lebih lengkap, valid, dan cepat. Namun masih ada tantangan, seperti:

- Kompetensi petugas surveilans tidak merata dan sebagian besar berprofesi sebagai perawat dan rekam medis.
- Tingginya *turn-over* petugas surveilans di rumah sakit swasta.
- Klaster 4 Penanggulangan Penyakit Menular dan Kesehatan Lingkungan pada Integrasi Layanan Primer di Puskesmas belum berjalan optimal.

Upaya perbaikan meliputi:

- Peningkatan kapasitas dan melakukan *refreshing* kepada petugas surveilans di Puskesmas dan Rumah Sakit.
- Mengedukasi masyarakat untuk melaporkan kepada Puskesmas jika ditemukan isu kesehatan di wilayahnya.
- Memperkuat koordinasi internal di Dinas Kesehatan khususnya Tim Gerak Cepat.

Sistem Kewaspadaan Dini dan Respon (SKDR) dengan penguatan *Event-Based Surveillance* (EBS) sangat penting dalam mendeteksi potensi KLB/wabah di Kota Bogor. Keterlibatan aktif rumah sakit dalam pelaporan <24 jam serta partisipasi masyarakat dalam memberikan informasi cepat menjadi kunci keberhasilan sistem ini.

Dengan sistem yang terintegrasi, berbasis data, dan didukung partisipasi lintas sektor, Kota Bogor diharapkan mampu memperkuat ketahanan kesehatan masyarakat serta mencegah penyebaran penyakit menular yang berpotensi menimbulkan KLB/wabah.





# LAPORAN HASIL PENYELENGGARAAN FESTIVAL INOVASI BIA 2025

Oleh: Lusi Nurbaiti Badri, ST, MSi  
Analisis Kebijakan Ahli Muda Bapperida Kota Bogor

## Latar Belakang

Festival Inovasi BIA Kota Bogor merupakan ajang tahunan yang diselenggarakan sebagai salah satu sarana kolaborasi lintas sektor antara pemerintah, akademisi, pendidikan, pelaku usaha, komunitas, dan masyarakat umum, sekaligus memperkuat ekosistem inovasi di Kota Bogor. Festival Inovasi BIA 2025 merupakan penyelenggaraan tahun ketiga yang diinisiasi oleh Pemerintah Kota Bogor.

Festival Inovasi BIA 2025 diselenggarakan sebagai upaya mendorong pengembangan ide-ide kreatif, inovatif, dan solutif dari masyarakat Kota Bogor dalam berbagai bidang seperti teknologi, pendidikan, lingkungan, UMKM, serta pelayanan publik. Disamping itu, Festival Inovasi BIA dimaksudkan untuk memberikan ruang dan membangun ekosistem bagi para pengusaha kreatif untuk mendapatkan pengakuan, mencari relasi dan dapat memberikan kontribusi dalam peningkatan perekonomian Kota Bogor. Harapan lain diselenggarakannya Festival Inovasi BIA 2025 "Kota Bogor dapat menjadi salah satu pusat pertumbuhan creativepreneur" yang dapat menginspirasi berbagai sektor kreatif melalui konsep yang inovatif menuju : Indonesia Emas 2045".

## Tujuan Kegiatan

1. Meningkatkan semangat inovasi masyarakat Kota Bogor.
2. Menjadi ajang apresiasi atas karya-karya inovatif warga.
3. Mendorong terciptanya solusi nyata terhadap permasalahan perkotaan.
4. Memperkuat kolaborasi antar-stakeholder dalam pengembangan inovasi.
5. Mempromosikan Bogor sebagai kota kreatif dan inovatif.

## Bentuk Kegiatan



### Pameran Inovasi

Menampilkan 58 booth inovasi dari Pelajar SMP, Pelajar SMA, Perguruan Tinggi/Pelaku Usaha/Lembaga, Masyarakat, dan ASN dengan total jumlah peserta 175 orang.

3 sesi dengan tema pendidikan dan generasi muda Bersama Ruang Guru, inovasi videography Bersama creator Mobile Videography, dan entrepreneurship bersama Sila Artisan Tea.

### Talkshow



### Kompetisi Bakat 2025

4 kompetisi ; menyanyi, tari tradisional, tari modern dan cosplay dengan total jumlah peserta 72 orang

### Pertunjukan Seni & Kuliner Inovatif

Hiburan dan bazar makanan UMKM berbasis inovasi lokal.





## Waktu dan Tempat Pelaksanaan

Tanggal : 25 – 26 September 2025

Tempat : Lembaga Kawasan Sains dan Teknologi (LKST) STP IPB, Bogor

## Peserta dan Pengunjung

Total Peserta Aktif (Pengisi Acara & Kompetitor) : ±250 orang

Total Peserta Lomba Inovasi : 230 Tim (kategori Pelajar SMP, Pelajar SMA, Perguruan Tinggi/Pelaku Usaha/Lembaga, Masyarakat, dan ASN)

Jumlah Pengunjung Selama 2 Hari : ±1500 orang

Asal Pengunjung : Kota Bogor dan beberapa tamu dari wilayah Kabupaten Bogor, Jakarta, Tangerang, Kota Bekasi, Kabupaten Bekasi, Kota Tangerang, Kabupaten Tangerang, Kota Tangerang Selatan, Kota Serang, Kabupaten Serang, Karawang, Kota Bandung, Kab. Bandung, Kab. Bandung Barat, Kabupaten Kerinci.

## Sponsor Kegiatan



*Van Hygiea*



## Pemenang Bogor Innovation Award 2025

Juara	Nama Inovasi	Instansi	Inovator
<b>Kategori ASN</b>			
Juara 1	Sistem Informasi Manajemen Aset Daerah (SIMASDA)	Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bogor	AGIH PRIBADI KUSUMAH, S.E., M.Si MEGA CITRA ARIFANI, S.IP., M.Tr.I.P FARHAN ERSANDY, A.Md.M DHERI WIRIADIRAMA, S.STP. HOTLAN JHON MEITI, S.T.
Juara 2	PKL Delivery (Pelayanan Kesehatan Lansia Delivery)	UPTD Puskesmas Gang Aut	Widia Mujtiawati
Juara 3	Penagihan Opsir dengan Aplikasi e-Opsir	Badan Pendapatan Daerah Kota Bogor	Badan Pendapatan Daerah Kota Bogor
Juara Harapan 1	SIPUBERTUA (SISTEM INFORMASI PELAYANAN TUBERKULOSIS TERPADU DAN AKTIF)	UPTD Puskesmas Pancasan	Fahmi Chaerudin
Juara Harapan 2	DigiLIT: Digitalisasi Literasi Tulisan Berbasis Machine Learning sebagai Upaya Pemulihan Keterampilan Menulis di Era Smartphone	SMAN 2 Kota Bogor	Aryati, S.Pd., M.Pd. Alinne Novianti, S.Pd.
Juara Harapan 3	Exambro - Exam Browser	Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bogor	Deki Kurnia Hadi Permana
<b>Kategori Masyarakat</b>			
Juara 1	BENGKEL EMAK OJOL	Emakkantoran	Iif Syarifah Munawaroh Ardianingtyas Deazy Trisatya Lia Dahliantini
Juara 2	Bogor Makers Fair	SMX School of Makers	Astri Anisah Padni, S.P Candra Darusman, S.E Muhamad Hikmat Fildzah F., S.E
Juara 3	Maca Expo: Bergembira dalam Berliterasi Penuh Inspirasi	SMP IT Insantama	M Iqbal Maulidi
Juara Harapan 1	BAH ART by Saepulloh	Masyarakat	Saepulloh
Juara Harapan 2	Meramu lesson plan dari kitab ABY dengan optimalisasi gadget untuk pembelajaran bahasa Arab di kursus online level pemula	Masyarakat	Anita
Juara Harapan 3	Kampung Pancasila Kota Bogor	KPWK (Kader Penyuluh Wawasan Kebangsaan) Kota Bogor	Muhamad Suhendar Andriani Selamet Mamik
<b>Kategori Perguruan Tinggi / Lembaga / Pelaku Usaha</b>			
Juara 1	Smart Safety Helmet	Universitas Pakuan	Ramadan Aditiya Renza Rifki Faturrahman Radithya Arif Ramadhan, Evyta Wismiana, S.T., M.T (Dosen Pendamping)
Juara 2	WALUYA	KTD Bhaktie Warghana	Jaelani Saputra Anwar Riyadi
Juara 3	Kain Perca Disabilitas Tunanetra	Sakinah Finance	Agung Pratama
Juara Harapan 1	Maggon: Inovasi Pakan Ikan Lele Ramah Lingkungan Dengan Sumber Protein Hewani Maggot BSF dan Limbah Kepala Udang	Universitas Pakuan	Adi Surya panji Gumilang Indi Naswa Rifli Ramadhan Sabilillah Novena Putrianti Dr. Abel Gandhi, S.Pi. MM (Dosen Pembimbing)
Juara Harapan 2	Inovasi Teknologi Motor Induksi 1 Fasa Sebagai Penggerak Alat Penggiling Pati Singkong Untuk Sekala UMKM	Fakultas Teknik Universitas Pakuan	Renaldi Ahmad Andreansyah Faizal Muhardiman Aris Suryadi ST.,MT (Dosen Pembimbing)
Juara Harapan 3	Inovasi Teknologi Artificial Intelligence dan Visualisasi Data dalam Upaya Pencegahan Stunting di Kota Bogor	Universitas Pakuan	Dr. Tjut Awaliyah Zuraiyah M.Kom Bira Arya Setha S.Kom Kriti Mauludin S.Kom



## Pemenang Bogor Innovation Award 2025

Juara	Nama Inovasi	Instansi	Inovator
<b>Kategori Pelajar SMP/MTs/Sederajat</b>			
Juara 1	GUKUPI(Gula Kulit Pisang)	SMPN 4 BOGOR	Muhammad Alferro Ghaney Andrianto Gabriel Vidic Djong Machiko Raihan Riswan Kaila Marseilla Malika Yoyoh Nurohmawati (Pembimbing)
Juara 2	SaSa Balm	SMPN 4 Bogor	Chelomyta Azalea Rahill Yurifa Aleisya Arinta Safia Putri Azarine Lubis Yasmin Qottrun Nada Shaaziya Alfariza Fadriah Yoyoh Nurohmawati (Pembimbing) Faliana Alifia (Pembimbing)
Juara 3	Eco-Talas Inovasi Lokal Untuk Lingkungan Global	SMPN 2 Kota Bogor	Titin Mulianingsih, S.Pd Valerie Kirananindya Putri Pradabumi Muhammad Dzaky Maulana Idris Zaqia Nurul Ulfah Muhammad Akano Aristides Dechlan Muhammad Rizki Fauzan Mauriza Berlian Azka Azimah Aulia Leandra Khairan Aqilah Qoidy Naurah Azkhanza Addisa
Juara Harapan 1	Nutrinola Bites	SMPN 4 Bogor	Ajwa Huwaida Arsyila Qhaira Lubis Ratu Balqis Cubriadi Siti Fatimah Az Zahra Noureen Syaquila Gusnindar Yoyoh Nurohmawati, S.Si (Pembimbing)
Juara Harapan 2	TKP (Tepung Kulit Pepaya)	SMP Negeri 1 Bogor	Muhamad Sulthan Hadi Firmansah Muhammad Raffa Octara Hans Merlin Ludwig Arzie Syauqi Beik Abimanyu Rayhan Lintang Ramadhan Nilla Puspita, S.Si (Pembimbing) Siti Samsiah, M.Pd (Pembimbing) R. Hully Sturayya, M.Pd (Pembimbing) Intan Nelly, S.Pd (Pembimbing)
Juara Harapan 3	One Day No Rice with BURISMAKAN (Bubur Instan Manihot esculenta dengan Abon ikan Kembung Rasa Rendang)	SMP NEGERI 10 BOGOR	Puspa Wangi Risqita Dewi Keva Prayang Dwi Hardian Nada Asyifa Hersa Widharnati, S.Pd.Bio., M.Pd (Pembimbing) Yeni Yuliani, S.Pd, M.Pd (Pembimbing) Rachmaini Yuliaslati, S.Pd (Pembimbing)



## Pemenang Bogor Innovation Award 2025

Juara	Nama Inovasi	Instansi	Inovator
Kategori SMA/SMK/MA/Sederajat			
Juara 1	"ALAM: Automatic Liquid Ajustment Mechanism" INOVASI BERBASIS PEMANENAN AIR HUJAN DAN SMART FILTRATION SEBAGAI PENYEDIA AKUADES UNTUK Mendukung Pembelajaran di Laboratorium Kimia	SMK AK Nusa Bangsa	Muhammad Alfattahillah Syah Khan Taj'al Arif Nicholas Alexander Rondonuwu Titik Handayani, S. Si Ujang Perwitasari Utama, S. Si Pitriani Nurhayati, S. Kom
Juara 2	Alat Pendeteksi Getaran Tanah Longsor	SMA YPHB Kota Bogor	Andika Prasendriya Rizki Anindya Aisyah Fakhira Byantara Nadzif Hamdani Havillah Nayla Hermanto Tadya Makarim Perdana
Juara 3	TANIPINTAR INOVASI PERTANIAN PINTAR TERINTEGRASI APLIKASI PUBLIK UNTUK KETAHANAN PANGAN BERKELANJUTAN	SMKN 4 Kota Bogor	Muhammad Wildan(Pembimbing) Novandra Aria Budi Raspati Mochammad Zidane Abiansyah Adrian Anugerah Maulana Bayu Setia Bakti Tanzil Muhammad Zibril
Juara Harapan 1	Pemanfaatan Kulit Pisang (Musa paradisiaca L) menjadi Bioplastik Pembungkus Makanan sebagai Pengawet Alami (BANAPLAST)	SMAN 2 Kota Bogor	Daniah Syakirah Hanania Sabrina Maulida Andi Camilia Yusuf Aryati, M.Pd (Pembimbing)
Juara Harapan 2	BUTTER KULIT SINGKONG-KEDELAI KAYA AKAN LEMAK TAKJENUH DAN ANTIOKSIDAN	SMA PGRI 1 Bogor	Carissa Afditha Zahra Putri Prawiranata Lesmana Almira Syifa Aryana Vanniesha Putri Avrihan Nazar Sandi Irawan Muhamad Fauzan Muzzaki Joyce Rivera Sirait Cinta Zahra Wiranti Ra'ihan Supardiansyah Albany Dwi Nanda Arianto Aldino Rizky Saputra Maiyani Hartono, S.Si, M.Si (Pembimbing) Akrima, S.Pd (Pembimbing)
Juara Harapan 3	How's Your Feelings?: Pendeteksi Perasaan Berbasis Halocode	SMK SMAK Bogor	Khalisha Anggun Febriyanti Muhammad Denis Azhar Firdaus Dhiyanisa Rahma Afifah Shafa' Labibah Nur Rahmah Meti Kurnia Sabarini, S.T., M.Sc. (Pembimbing)





## Pemenang Kompetisi Bakat 2025

Kompetisi	Nama	Juara
Cosplay	Arsyalula Mandahira Lovata	1
	Cut Frizka & Namira Alifah	2
	Afifah Novadh Azzahra	3
Tari Modern	Jasmin Alfathiya	1
	ODD Spice	2
	Abigail Grizelda	3
Tari tradisional	DTD	1
	Duo Srikandi	2
	STARPAT	3
Menyanyi	Nazla Amira Pratista	1
	Neysa Aurellia Mugiyana	2
	Naura Latrisha	3

## Dampak Kegiatan

- Meningkatnya minat warga terhadap inovasi.
- Sebagai salah satu calendar of event Kota Bogor untuk mendatangkan tamu.
- Peluang inkubasi bisnis bagi peserta Bogor Innovation Award.
- Dukungan dari Pemkot Bogor untuk tindak lanjut inovasi.
- Peluang sponsor untuk mempromosikan produknya mengingat peserta dan pengunjung dari berbagai kalangan masyarakat dalam dan luar Kota Bogor.
- Terselenggaranya festival yang mempertemukan berbagai pemangku kepentingan dalam bidang inovasi

## Evaluasi

- Partisipasi peserta dan antusiasme publik sangat tinggi.
- Kegiatan berjalan lancar dengan dukungan penuh dari berbagai pihak.
- Beberapa kendala teknis (cuaca, akses parkir) dapat ditangani dengan baik.

## Rekomendasi

- Penambahan hari pelaksanaan di tahun berikutnya.
- Penyediaan ruang khusus untuk pameran inovasi agar peserta tidak menumpuk di satu titik.
- Penguatan promosi di media digital untuk menjangkau audiens lebih luas.
- Kolaborasi lebih intensif dengan dunia pendidikan dan industri.

## Penutup

Festival Inovasi BIA 2025 Kota Bogor berjalan dengan lancar dan sukses sesuai dengan rencana. Antusiasme tinggi dari masyarakat dan peserta menunjukkan bahwa kegiatan ini memberikan dampak positif dalam memajukan budaya inovasi, khususnya di kalangan generasi muda. Kedepannya agar dapat promosi dan sosialisasi ditingkatkan lagi sehingga menjangkau lebih luas lagi, serta mampu menghubungkan inovasi dengan sektor industri dan masyarakat. Melalui kegiatan ini, diharapkan Kota Bogor dapat terus menjadi kota yang adaptif, kreatif, dan inovatif dalam menyambut masa depan.

# INOVASI PEMBANGUNAN KOTA BOGOR: PEMBERDAYAAN REMAJA SEBAGAI MODAL UTAMA

*Peran Youth Innovation Challenge dalam Menggerakkan Energi Kreatif Generasi Muda untuk Solusi Kota yang Nyata*

*Oleh: Jumadi Subur \*)*



## Pendahuluan — Mengapa Remaja dan Inovasi Penting untuk Kota?

Kota-kota yang tangguh di masa depan tidak hanya dibangun dari infrastruktur, anggaran, atau perencanaan tata ruang yang baik. Mereka dibangun dari modal sosial — budaya kreativitas, kemampuan berkolaborasi, dan keberanian warganya untuk bereksperimen. Di sinilah peran generasi muda menjadi sangat krusial. Remaja adalah kelompok usia yang enerjik, mudah beradaptasi, dan sering kali paling dekat dengan problem sehari-hari yang sebenarnya: dari sampah di lingkungan, transportasi sekolah, hingga penggunaan ruang publik yang tidak ramah anak muda. Jika energi ini diberi arah, metode, dan akses, mereka bukan hanya penerima layanan — tetapi agen perubahan.

Kota Bogor, dengan kekayaan budaya, sumber daya intelektual, dan posisi strategisnya sebagai pusat pendidikan dan layanan di Jawa Barat, memiliki potensi besar untuk menjadi laboratorium inovasi anak muda. Upaya sistemik—yang menghubungkan pemerintah kota, sekolah, komunitas, dan ekosistem swasta—dapat mengubah inisiatif kecil menjadi solusi yang berdampak luas. *Youth Innovation Challenge (YIC)* adalah salah satu model yang merepresentasikan paradigma ini: pembelajaran berbasis proyek (*project-based learning*) dikaitkan langsung dengan kebutuhan kota, menyiapkan remaja bukan sekadar menjadi kreator ide, tetapi menjadi pelaku perubahan nyata.





## Potret Singkat Kota Bogor: Demografi, Ekosistem, dan Indeks Inovasi

Kota Bogor adalah kota dengan dinamika urban yang khas: hiruk-pikuk wilayah padat, pusat pendidikan, sekaligus kota taman dan wisata. Menurut data resmi, populasi Kota Bogor terus bertambah dan karakter demografinya menjadikan kota ini sebagai ruang potensial bagi program kepemudaan dan inovasi (keterangan data demografi Kota Bogor—BPS Kota Bogor).

Di sisi tata kelola inovasi, Kota Bogor aktif membangun ekosistem inovasi lokal. Salah satu indikator yang digunakan di tingkat nasional adalah Indeks Inovasi Daerah (IID). Penilaian indeks ini membantu pemerintah daerah mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam praktik inovasi – mulai dari kebijakan internal, pemangku kepentingan, dukungan sumber daya, hingga pelaksanaan inovasi berbasis masyarakat. Menariknya, Bogor telah menggelar event seperti **Bogor Innovation Award** yang menjadi ruang unjuk kreativitas lintas usia, termasuk pelajar, mahasiswa, dan masyarakat umum – sebuah sinyal bahwa kultur inovasi mulai tumbuh di tingkat lokal.

Penduduk Kota Bogor Berdasarkan Kelompok Umur				
tahun 2025				
Kelompok Umur	Laki-laki	Perempuan	Jumlah	%
0 - 4	39,180	37,640	76,820	7.1
5 - 9	43,015	41,150	84,165	7.8
10 - 14	42,099	39,701	81,800	7.5
15-19	44,505	41,759	86,264	8.0
20-24	44,020	41,398	85,418	7.9
25-29	43,084	41,671	84,755	7.8
30-34	43,275	42,359	86,284	8.0
35-39	40,874	41,368	84,643	7.8
40-44	39,153	39,512	80,386	7.4
45-49	39,153	38,201	77,354	7.1
50-54	35,003	34,442	69,445	6.4
55-59	29,759	30,154	59,913	5.5
60-64	23,372	24,037	47,409	4.4
65-69	17,128	18,250	35,378	3.3
70-74	11,497	12,762	24,259	2.2
75+	8,440	11,043	19,483	1.8
Jumlah	548,329	535,447	1,083,776	100
Sumber: BPS Kota Bogor;				

---

Dari perspektif kepemudaan nasional, publikasi BPS menunjukkan betapa besar potensi demografis anak muda di negeri ini: kelompok pemuda (usia tertentu yang menjadi fokus kebijakan) memiliki aspek pendidikan, pekerjaan, dan kondisi sosial yang beragam. Data ini penting untuk merumuskan intervensi pemberdayaan yang tepat guna — misalnya, bagaimana menggabungkan pelatihan keterampilan abad ke-21 dengan kebutuhan lokal Kota Bogor.

Singkatnya: Bogor memiliki modal demografis dan infrastruktur kelembagaan awal (event, platform, unit inovasi) — tetapi transisi dari aktivitas *ad-hoc* menjadi sistem yang sustain membutuhkan desain program, tata kelola, dan sinergi lintas sektor. Di sinilah strategi pemberdayaan remaja lewat program seperti YIC menjadi relevan.

## Youth Empowerment & Innovation: Konsep yang Mengikat Pembangunan Daerah

Sebelum masuk ke praktik, penting memahami dua konsep kunci yang saling melengkapi: *empowerment* pemuda dan *innovation for local development*.

- **Empowerment pemuda** bukan sekadar memberi pelatihan teknis. Ia menyangkut pemberian kapasitas (*skill*), kesempatan (akses), pengaruh (*voice*), dan dukungan institusional (akses pendanaan, mentor, jejaring). Model *empowerment* terbaik memadukan aspek kognitif (literasi, pemikiran kritis), afektif (motivasi, nilai), dan konatif (aksi nyata, kolaborasi). Ketika remaja diberi peran nyata dalam memecahkan masalah publik—misalnya permasalahan sampah di sekolah atau kampanye lingkungan di kelurahan—mereka memperoleh legitimasi sosial untuk menjadi bagian dari solusi.
- **Innovation for local development** berarti solusi dikembangkan sesuai konteks lokal: memanfaatkan sumber daya lokal, merespons kebutuhan spesifik masyarakat setempat, dan mempertimbangkan aspek keberlanjutan. Ide yang bagus bukan hanya kreatif; ia juga feasible (bisa dilaksanakan), scalable (dapat diperluas bila berhasil), dan societally relevant (memberi manfaat sosial nyata).

Menggabungkan kedua konsep ini menghasilkan pendekatan: *Youth Innovation for Local Impact*. Dalam praktiknya, program ini mendorong remaja melakukan siklus Design Thinking: memahami kebutuhan, merancang solusi, membangun prototipe, menguji di lapangan, dan menyempurnakan berdasarkan umpan balik. Selain hasil produk, proses ini mendidik mereka menjadi pemimpin problem-solver.



---

## Youth Innovation Challenge: Model Implementasi dan Mekanisme Program

Model YIC yang efektif punya beberapa karakteristik operasional yang penting:

1. **Berbasis tim** — peserta bekerja dalam kelompok (3–6 orang) sehingga mengasah kerja tim, pembagian peran, dan kepemimpinan kolaboratif.
2. **Project-Based Learning (PBL)** — aktivitas berfokus pada proyek nyata yang harus siap diuji atau diimplementasikan dalam skala kecil (pilot).
3. **Mentorship berkelanjutan** — mentor dari sekolah, perguruan tinggi, atau industri mendampingi tim secara rutin, bukan hanya saat workshop.
4. **Linkage dengan stakeholders lokal** — keterlibatan kepala kelurahan, guru, dan komunitas mempermudah uji coba solusi di lapangan.
5. **Penyaringan dan penilaian berbasis dampak** — kriteria penilaian mengutamakan dampak sosial, kelayakan implementasi, dan kemampuan tim beradaptasi (pivot) berdasarkan feedback.
6. **Fasilitasi akses sumber daya** — dukungan kecil berupa dana operasional, ruang uji coba, atau bahan prototipe membuat tim bisa mengubah ide menjadi aksi nyata.

Dalam konteks Bogor, YIC berpeluang besar untuk berintegrasi dengan kegiatan yang sudah ada — misalnya memasukkan kategori lomba pelajar pada *Bogor Innovation Award* atau memanfaatkan jaringan sekolah mitra untuk memperluas jangkauan. Data pelaksanaan kegiatan inovasi di Bogor selama beberapa tahun terakhir menunjukkan adanya ruang yang bisa dioptimalkan untuk memosisikan YIC sebagai pipeline pengembangan inovator muda.

### Studi Kasus Singkat: Ide Remaja Menjadi Aksi Nyata

Untuk menjadikan pembahasan lebih konkret, bayangkan sebuah kasus sederhana dan realistis: sebuah tim YIC- para santri Pesantren Al Inayah Bogor Utara memilih masalah: *sampah plastik di lokasi pesantren*.

#### Langkah-langkah proyek (contoh):

- *Empathize & Define*: Tim melakukan survei singkat ke siswa menemukan bahwa kurangnya media pemilahan sampah dan kurangnya insentif menyebabkan sampah tidak terkelola dengan baik.
- *Ideate*: Mereka menghasilkan ide “Pesantrenku Bersih” — ide sederhana yang berisi tong pemilahan warna, poster edukasi, dan sistem poin bagi kelas yang bertanggung jawab membersihkan area.
- *Prototype & Test*: Tim memasang dua tong pilah, mengadakan satu minggu pilot, mencatat perubahan volume sampah terpilah, dan mengumpulkan feedback.
- *Iterate*: Berdasarkan umpan balik, mereka menambahkan reward berupa “Hari bebas sampah” tiap akhir bulan dan kerja sama dengan UMKM lokal untuk membeli sampah plastik bersih.
- *Impact*: Volume sampah terpilah meningkat, kebersihan kantin membaik, dan ada kesadaran baru di kalangan siswa. Proyek ini bisa diadopsi ke sekolah lain dengan penyesuaian lokal.

Sketsa kasus ini menunjukkan esensi YIC: solusi sederhana, namun jika terstruktur, bisa menghasilkan dampak yang terukur. Mentor dan dukungan institusi mempercepat proses adopsi.

## Peran Sekolah, Pemerintah, dan Yayasan: Sinergi yang Mutlak

Sukses pemberdayaan remaja tidak boleh dilemparkan kepada satu pihak. Peran masing-masing idealnya sebagai berikut:

- **Sekolah:** sebagai fasilitator utama; menyediakan waktu, ruang, dan dukungan akademik; menilai proyek sebagai bagian dari pembelajaran formal (mis. catatan ekstrakurikuler atau kredit proyek).
- **Pemerintah Kota (Pemkot):** membuka akses untuk uji coba solusi di lingkungan publik, menyediakan penghargaan (award), dan menjembatani koneksi dengan program skala kota—mis. program kebersihan, kesehatan, atau energi terbarukan. Keterlibatan Pemkot Bogor dalam mendorong inovasi melalui event seperti Bogor Innovation Award membuktikan niat baik untuk memperluas ekosistem ini.
- **Yayasan / NGO / Sektor Swasta:** menyediakan mentorship, pendanaan mikro, fasilitas inkubasi, dan akses pasar atau kemitraan industri. Yayasan seperti *Yayasan Indonesia Cemerlang* (konsep) dapat menjadi pengelola program YIC nasional/regional: standarisasi kurikulum, pelatihan mentor, dan dokumentasi hasil.
- **Komunitas & Media:** membantu menyebarkan cerita sukses, memberi pengakuan, dan menarik dukungan publik.

Kolaborasi multi-pihak ini memastikan bahwa proyek remaja tidak berhenti di prototipe tetapi memiliki jalur adopsi ke kebijakan atau praktik nyata.

## Mengukur Dampak: Indikator yang Relevan

Agar program seperti YIC menghasilkan perubahan substansial, perlu indikator yang jelas, misalnya:

1. **Output Kuantitatif:** jumlah tim/partisipan, prototipe yang diuji, sekolah yang terlibat.
2. **Outcome Perilaku:** peningkatan praktik (mis. persentase sampah yang dipilah), perubahan kebiasaan ibadah lingkungan, peningkatan partisipasi ekstrakurikuler.
3. **Outcome Keterampilan:** peningkatan kemampuan berpikir kritis, kreatif, kolaboratif, dan komunikasi — diukur lewat rubrik penilaian kompetensi antarwaktu.
4. **Sustainability & Scale-up:** jumlah proyek yang diadopsi oleh sekolah/kelurahan/pemkot; jumlah in-kind/financial support lanjutan.
5. **Dampak Sosial:** nilai ekonomi yang dihasilkan (mis. UMKM yang membeli sampah bersih), pengurangan masalah publik (mis. pengurangan banjir lokal lewat solusi drainase berbasis komunitas), atau peningkatan kualitas hidup komunitas terkait.

Pemkot dan mitra perlu sepakati indikator bersama agar evaluasi tidak hanya sebatas “pemenang lomba” tetapi fokus pada dampak. Indeks Inovasi Daerah (IID) dapat menjadi salah satu metrik yang lebih menyeluruh untuk mengukur ekosistem inovasi di Bogor, dan data ini bisa dipantau untuk melihat tren kontribusi *youth empowerment* terhadap indeks tersebut.



---

## Hambatan Umum dan Cara Mengatasinya

Program pemberdayaan remaja sering menghadapi hambatan praktis. Berikut beberapa hambatan dan strategi mitigasinya:

### 1. Keterbatasan Waktu Sekolah:

*Solusi:* Integrasikan proyek ke dalam kurikulum ekstrakurikuler atau jadwalkan sebagai modul proyek blok (mis. 2 minggu intensif).

### 2. Minimnya Dana Mikro untuk Prototipe:

*Solusi:* Sediakan micro-grant kecil, atau kerja sama dengan sponsor lokal untuk penyediaan bahan.

### 3. Kurangnya Keahlian Teknis:

*Solusi:* Bangun jaringan mentor teknis (siswa SMK, kampus, industri) untuk kolaborasi lintas level.

### 4. Tidak Ada Jalur Adopsi ke Pemerintah:

*Solusi:* Rancang mekanisme pilot → evaluasi → rekomendasi kebijakan dalam format yang mudah diterima Pemda (*policy brief* singkat).

### 5. Keterbatasan Dokumentasi dan Publikasi:

*Solusi:* Sediakan toolkit dokumentasi sehingga hasil mudah dipromosikan dan diukur.

## Rekomendasi Kebijakan untuk Pemerintah Daerah Kota Bogor

Agar potensi pemberdayaan remaja melalui YIC tersistematis, beberapa langkah rekomendatif untuk Pemkot Bogor:

1. **Adopsi Program Sekolah-Inovatif** : Jadikan kategori “Youth Innovation” sebagai bagian dari agenda kualitas sekolah—mis. minor credit pada rapor atau penghargaan sekolah inovatif.
2. **Dana Mikro untuk Inovasi Sekolah** : Alokasikan anggaran kecil untuk micro-grant sekolah (contest seed fund) demi menguji prototipe siswa.
3. **Jembatan Uji Coba (Living Lab)** : Tetapkan beberapa lokasi pilot (pasar, sekolah, taman kota) sebagai *living lab* tempat siswa menguji solusi.
4. **Kemitraan Industri Lokal** : Libatkan perusahaan lokal untuk CSR berbasis permintaan (mis. pembelian sampah plastik, sponsorship program YIC).
5. **Monitoring Terintegrasi** : Integrasikan hasil kegiatan inovasi ke sistem pemantauan Indeks Inovasi Daerah sehingga kontribusi anak muda terlihat di indikator resmi.

---

## Cerita Inspiratif: Ketika Remaja Memimpin Perubahan

Di berbagai kota, ada cerita-cerita kecil tapi penuh makna: remaja yang memimpin gotong royong membersihkan sungai, yang menciptakan aplikasi penjadwalan bakti sosial, atau yang memulai bank sampah digital. Kisah-kisah ini bukan sekadar anekdot; mereka adalah bukti bahwa ketika diberi ruang dan dukungan, remaja dapat menggerakkan komunitas.

Bogor sendiri telah menampilkan ratusan inovasi pada event lokal—dari pemanfaatan limbah lokal hingga solusi layanan publik—yang menegaskan potensi masyarakat (termasuk pemuda) untuk berkarya. Dengan kerangka yang tepat, YIC bisa menjadi pijakan formal bagi inisiatif-inisiatif tersebut untuk terus tumbuh, mendapatkan dukungan, dan menghasilkan dampak yang berulang.

## Desain Program YIC yang Direkomendasikan untuk Kota Bogor

Berikut rancangan ringkas program YIC yang bisa diadaptasi Pemkot Bogor dan mitra:

1. **Tahap Rekrutmen & Orientasi (Minggu 1–2):** Sosialisasi ke sekolah, pembentukan tim, dan workshop singkat *design thinking*.
2. **Penelitian Lapangan & Definisi Masalah (Minggu 3–4):** *Empathy mapping* dan survei singkat ke stakeholder.
3. **Ideation & Prototyping (Minggu 5–8):** Produksi prototipe sederhana; pendanaan mikro tersedia.
4. **Pilot & Testing (Minggu 9–10):** Uji coba di *living lab*; kumpulkan data.
5. **Iterasi & Finalisasi (Minggu 11):** Revisi berdasarkan hasil pilot.
6. **Showcase & Penilaian (Minggu 12):** Pameran, presentasi dan pengumuman pemenang.
7. **Post-Program Support (3–6 bulan):** Tim pemenang mendapat mentoring lanjutan dan akses jejaring untuk adopsi skala lebih luas.

Model ini selaras dengan praktik terbaik PBL dan bisa diintegrasikan ke kalender sekolah atau festival inovasi kota. Proses mentorship dan dokumentasi harus menjadi elemen wajib.



---

## Mengukur Keberlanjutan: Roadmap 3 Tahun untuk Integrasi YIC ke Kebijakan Daerah

Jika Pemkot Bogor serius ingin menjadikan YIC sebagai instrumen pembangunan daerah, berikut roadmap strategis selama 3 tahun:

- **Tahun 1:** Pilot di 20 sekolah, bangun jejaring mentor, dan sertakan hasil dalam *Bogor Innovation Award*.
- **Tahun 2:** Skalikan ke 50–100 sekolah, alokasikan dana mikro di APBD untuk *seed funding*, dan bentuk regional hub inovasi pelajar.
- **Tahun 3:** Integrasi ke kebijakan pendidikan kota (mis. pengakuan kredit proyek), dan dorong adopsi dua solusi unggulan oleh OPD terkait (mis. Dinas Lingkungan Hidup untuk masalah sampah).

Indikator keberhasilan: jumlah proyek yang diadopsi OPD, peningkatan skor Indeks Inovasi Daerah, dan peningkatan keterampilan abad-21 pada peserta (diukur via rubrik pre-post).

## Penutup: Menengok Kembali Nilai–Nilai yang Menuntun

Inovasi bukan tujuan akhir, melainkan alat untuk menata kehidupan kota yang lebih adil, ramah, dan produktif. Memberdayakan remaja melalui program seperti *Youth Innovation Challenge* adalah investasi jangka panjang: ketika generasi muda dilatih untuk berpikir kritis, bekerja sama, dan bertanggung jawab sosial, mereka menjadi aset terbesar kota.

Kota Bogor, dengan tradisi pendidikan dan kreativitasnya, memiliki peluang untuk menjadi contoh bagaimana pemberdayaan remaja diintegrasikan ke dalam strategi inovasi daerah. Ini bukan sekadar soal lomba; ini soal menumbuhkan budaya — budaya di mana remaja merasa dihargai, ide mereka diuji, dan karya mereka diberi jalur untuk berdampak.

Jika kita percaya bahwa masa depan kota terletak pada tangan mereka yang masih muda, maka memberi mereka instrumen, ruang, dan dukungan adalah tanggung jawab bersama. *Youth Innovation Challenge* bukan hanya program; ia bisa menjadi gerakan — gerakan yang menyalakan banyak titik kecil kreativitas yang pada akhirnya menerangi seluruh kota.

## Referensi Pilihan & Sumber Data (ringkas)

- Dataset Indeks Inovasi Daerah Kota Bogor (Open Data Kota Bogor).
- Bogor Innovation Award (informasi kegiatan dan capaian). [bia.kotabogor.go.id](http://bia.kotabogor.go.id)
- Statistik Pemuda Indonesia (BPS, 2023).
- Data populasi dan profil Kota Bogor (BPS Kota Bogor / Wikipedia ringkasan).
- Keputusan Menteri / Indeks Inovasi Daerah (dokumen resmi 2023).

---

\* ) Jumadi Subur adalah Juara 3 Kategori Masyarakat – Bogor Innovation Awards 2024, Project Manager *Youth Innovation Challenge* 2024 yang diselenggarakan Yayasan Indonesia Cemerlang berkedudukan di Kota Bogor.



## **KEBERHASILAN PENANGANAN PERKARA: KORELASI PENYELESAIAN PERMASALAHAN PENGAMANAN ASET DAERAH KOTA BOGOR DITINJAU DARI SISI YURIDIS DAN EMPIRIS**

Yulia Anita Indrianingrum, S.H., M.Sc.

Bagian Hukum dan HAM Sekretariat Daerah Kota Bogor

Email: yindrianingrum@gmail.com

### **Abstrak**

Aset Daerah menjadi faktor penting dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan di Pemerintah Daerah. Sebagai kekayaan daerah yang memiliki nilai ekonomis, aset daerah berkontribusi dalam mendukung pelayanan publik dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Namun, pengelolaan dan pengamanan aset daerah masih menghadapi berbagai tantangan yang dapat mengancam efektivitas dan efisiensi pemanfaatannya. Dari tahun ke tahun semakin banyaknya permasalahan tentang aset yang dihadapi oleh Pemerintah Daerah, tidak terkecuali Pemerintah Daerah Kota Bogor. Kajian ini menggambarkan bagaimana seharusnya aset daerah dikelola, dimanfaatkan, dan diamankan dengan baik dan benar, bahkan seharusnya kuat dalam penegakan hukum. Kajian ini melihat sejauhmana peran Pemerintah Daerah Kota Bogor dalam sisi penanganan perkara berhasil dilakukan dan dapat mempengaruhi pengamanan aset. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan kajian penyelesaian permasalahan aset daerah dengan melihat sisi yuridis dan kajian data empiris di lapangan. Dari penelitian yang dilakukan diperoleh hasil dari sisi yuridis tahapan penatausahaan aset dan pencatatan, pengamanan fisik aset, dan penegakan hukum sangat menentukan untuk menghindari permasalahan hukum yang terjadi. Dari sisi hasil empiris diperoleh kesimpulan bahwa faktor keterlambatan pensertipikatan apakah kelalaian atau pembiaran ber tahun-tahun dalam pengamanan aset, maka risiko yang terjadi akan signifikan menimbulkan dampak permasalahan hukum yang akan terjadi



## 1. PENDAHULUAN

Pemerintah Kota Bogor klaim selamatkan aset dan keuangan daerah Rp. 1.5 Triliun. Sejak 2019, menghadapi puluhan perkara kasus litigasi atau penyelesaian sengketa melalui jalur pengadilan. Dari 30 kasus besar, Pemkot Bogor disebut sudah menyelamatkan aset dan uang sejumlah Rp.1,5 Triliun. Kepala Bagian Hukum dan HAM pada Sekretariat Daerah (Setda) Kota Bogor, Alma Wiranta, mengatakan puluhan kasus sengketa tersebut meliputi sengketa tanah dan bangunan. REPUBLIKA.CO.ID.BOGOR (20 Feb 2022).



Aset daerah merupakan komponen penting dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan di tingkat daerah maupun tingkat nasional. Sebagai kekayaan daerah yang memiliki nilai ekonomis, aset daerah berperan penting dalam mendukung pelayanan publik dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Namun, pengelolaan dan pengamanan aset daerah masih menghadapi berbagai tantangan yang dapat mengancam efektivitas dan efisiensi pemanfaatannya. Dalam era otonomi daerah, pemerintah daerah memiliki kewenangan yang lebih besar dalam mengelola sumber daya daerah, termasuk aset-aset daerah di Kota Bogor. Hal ini membawa konsekuensi berupa tanggung jawab yang lebih besar pula dalam menjaga, memanfaatkan, dan mengamankan aset tersebut. Menurut Shabrina (2014) dalam kerangka otonomi daerah, peranan manajemen aset sangat vital karena dalam pengelolaan aset Pemerintah Daerah diperlukan perencanaan yang matang mulai dari rencana pengadaan, pemanfaatan, sampai dengan penghapusan. Mengingat besarnya nilai dan peran strategis aset daerah, pengamanan yang efektif menjadi suatu keharusan. Pengamanan aset tidak hanyamencakup aspek fisik, tetapi juga meliputi aspek administratif, hukum, dan tata kelola yang baik. Upaya pengamanan yang komprehensif diperlukan untuk memastikan bahwa aset daerah dapat dimanfaatkan secara optimal untuk kepentingan masyarakat dan pembangunan daerah.

Pengamanan aset dengan cara menyelesaikan melalui jalur Pengadilan merupakan salah satu tahapan dalam rangka Pengelolaan Barang Milik Daerah yang diatur di Indonesia khususnya pengamanan aset di Kota Bogor. Pengelolaan Barang Milik Daerah sendiri merupakan keseluruhan kegiatan yang meliputi perencanaan kebutuhan dan penganggaran, pengadaan, penggunaan, pemanfaatan, pengamanan dan pemeliharaan, penilaian, pemindahtanganan, pemusnahan, penghapusan, penatausahaan dan pembinaan, pengawasan dan pengendalian. Kedudukan Pengelolaan Barang Milik Daerah sebagai bagian dari Pengelolaan Keuangan Daerah yang dilaksanakan secara terpisah dari Pengelolaan Barang Milik Negara. Di Indonesia, berbicara mengenai Aset dan Keuangan Daerah tidak luput dari Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 19 Tahun 2016 tentang Pedoman Pengelolaan Barang Milik Daerah. Di Kota Bogor juga telah ditetapkan Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2018 tentang Pengelolaan Barang Milik Daerah sebagai acuan dalam pengelolaan barang milik daerah di wilayah hukumnya.

Dalam pengamanan aset sangat membutuhkan manajemen aset yang kuat dan bertanggung jawab. Referensi terhadap pengelolaan aset dapat dilihat dari beberapa penelitian pengamanan aset yang dilakukan di luar negeri maupun di Indonesia sendiri. Aset yang berupa uang ataupun berupa tanah dan bangunan menjadi prioritas utama dalam keberhasilan mengatur dan melakukan penatausahaan didalam suatu organisasi ataupun pemerintahan. Seperti penelitian aset berupa uang yang dilakukan penelitian studi di Swiss, penelitian yang dilakukan mengenai hubungan tata Kelola, kinerja investasi, keuangan dan alokasi aset mengenai dana pensiun dipengaruhi oleh variabel desain organisasi, pengelolaan insentif manajemen, penetapan target, strategi investasi, proses investasi, risiko pengelolaan, pemantauan, dan transparansi. Betapa pentingnya proses tahapan pengelolaan secara terpadu dilakukan untuk mencapai keberhasilan aset (Manuel Ammann dkk, 2017). Menurut Mansur (2018) dalam penelitiannya dalam menganalisis pengaruh pengamanan aset terhadap kualitas sumber daya manusia dan komitmen kepemimpinan terhadap kualitas laporan keuangan dapat mengoptimalkan pemanfaatan aset. Bahkan Inventarisasi Aset, kualitas sumber daya manusia, komitmen pimpinan berpengaruh signifikan dalam optimalisasi aset. Dalam pandangan serupa dilakukan oleh Wicaksana dkk (2021) menyampaikan bahwa persediaan aset dan pengamanan aset memberikan dampak yang signifikan terhadap optimalisasi aset. Demikian juga pemanfaatan aset membawa pengaruh positif terhadap optimalisasi aset. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sabrina dan Kumala (2014) di Pemerintah Kota Surabaya, manajemen aset merupakan sarana untuk mengatur, merencanakan, merancang, dan memantau proses perolehan, pemeliharaan, pemutairan, dan faktor teknis yang mendukung pelayanan publik. Penelitian berfokus konsep manajemen aset, pengamanan aset, sedangkan dalam Pengamanan aset sendiri meliputi keamanan administrasi, keamanan fisik dan perlindungan hukum membawa dampak signifikan mempengaruhi efektifitas pengamanan aset.



Di Kota Bogor, pembahasan terkait pengelolaan Barang Milik Daerah ini tidak terlepas dari neraca aset. Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 14 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah tahun 2019-2024 sebagaimana diubah dengan Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 5 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Pemerintah Daerah Kota Bogor Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah tahun 2019-2024, pada bagian Neraca Aset yang bertujuan untuk mengetahui kemampuan keuangan serta kemampuan aset daerah untuk penyediaan dana pembangunan daerah. Dari sisi neraca daerah, total aset Pemerintah Kota Bogor yang tercatat pada tahun 2013 sebesar RP 5.438.033.205.130,55 Aset yang paling besar peningkatannya adalah pada aset tanah yang mengalami peningkatan sebesar Rp.250.572.365.606 atau mengalami peningkatan sebesar 9,52 persen dibanding 2012. Didalam urusan keuangan sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara bahwa untuk mendukung keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan negara, keuangan negara wajib dikelola secara tertib, taat pada peraturanperundang-undangan, efisien, ekonomis, efektif, transparan, dan bertanggung jawab dengan memperhatikan rasa keadilan dan kepatutan.

Pengelolaan keuangan menjadi keseluruhan kegiatan pejabat pengelola keuangan negara sesuai dengan kedudukan dan kewenangannya, yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pertanggungjawaban. Kewajiban Pemerintah untuk melaksanakan pengelolaan keuangan negara secara tertib, taat pada peraturan perundang-undangan, efisien, ekonomis, efektif, dan transparan, dengan memperhatikan rasa keadilan dan kepatutan.

Prinsip dasar tata kelola pemerintahan yang baik seperti partisipasi, transparansi, dan akuntabilitas belum sepenuhnya dapat berjalan dengan baik. Pemantapan akuntabilitas keuangan dan kinerja di Kota Bogor memang sudah meningkat. Hal tersebut terlihat dari Pemerintah Kota Bogor telah mendapatkan opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) dalam kurun waktu 2 tahun berturut turut berdasarkan audit yang dilakukan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) pada tahun 2017 dan Tahun 2018. Namun, opini WTP tersebut belum sepenuhnya mencerminkan birokrasi yang bersih dan bebas KKN, manajemen aset milik daerah belum dikelola secara tertib administrasi dan tertib hukum, serta sistem pengendalian internal belum berjalan efektif. Tantangan kedepan yang harus ditindaklanjuti diantaranya adalah meningkatkan kualitas dan independensi pemeriksaan keuangan dan pengembangan sistem dan pemantapan pemeriksaan kinerja.

Perkembangan teknologi dan perubahan regulasi juga membawa tantangan sekaligus peluang baru dalam pengamanan aset daerah. Penggunaan sistem informasi manajemen aset yang terintegrasi, misalnya, dapat meningkatkan akurasi pencatatan, penatausahaan, dan proses pengawasan termasuk proses pengamanan yang kuat baik litigasi maupun non litigasi agar mencapai keberhasilan dalam memmanagement aset di Kota Bogor. Sementara itu, penerapan prinsip-prinsip good governance dalam pengelolaan aset daerah menjadi tuntutan yang semakin mendesak di era transparansi ini. Oleh karena itu, dalam penulisan makalah ini penulis mengangkat keberhasilan penanganan perkara hukum : upaya penyelesaian permasalahan aset yang dikaji dari sisi yuridis mengenai pengamanan aset di Kota Bogor dan kajian empiris mengenai korelasi keberhasilan penanganan perkara hukum dalam pengamanan aset dapat membawa dampak signifikan terhadap keberhasilan management aset di daerah Kota Bogor. Makalah ini bertujuan untuk melakukan kajian penyelesaian permasalahan aset daerah dengan melihat sisi yuridis dan kajian data empiris di lapangan. Dalam penelitian yang dilakukan ini untuk mengetahui sejauh mana korelasi keberhasilan penanganan perkara dalam membawa dampak signifikan kepada penyelesaian permasalahan dalam upaya pengamanan aset di Kota Bogor. Dengan demikian, diharapkan makalah ini dapat memberikan kontribusi pemikiran dalam upaya menjaga dan mengoptimalkan pengelolaan aset secara optimal.



## METODE

Metode penulisan dalam makalah ini menggunakan kajian yuridis dan kajian empiris. Kajian Yuridis mengurai regulasi apa saja yang dilakukan pemerintah Kota Bogor dalam melakukan pengamanan aset di Kota Bogor. Menurut Muhaimin (2020) juga dikatakan bahwa kajian empiris untuk melaksanakan penelitian secara empiris, maka diperlukan metode ilmiah. Metode ilmiah merupakan proses keilmuan untuk memperoleh pengetahuan secara sistematis berdasarkan metode atau cara ilmiah. Ilmuwan melakukan pengamatan serta membentuk hipotesis dalam usahanya untuk menjelaskan fenomena atau peristiwa yang terjadi. Prediksi yang dibuat berdasarkan hipotesis tersebut diuji dengan melakukan eksperimen. Jika suatu hipotesis sudah melalui pengujian, maka hipotesis tersebut dapat menjadi suatu teori ilmiah. Dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi logit dari data sekunder di Kartu Identitas Barang Milik Pemerintah Daerah Kota Bogor sebanyak 3922 (tiga ribu Sembilan Ratus Dua Puluh Dua) data Barang Milik Daerah pada Badan Pengelolaan dan Aset Daerah Tahun 2024) Kota Bogor. Dalam makalah ini aset yang diteliti dibatasi aset dalam bentuk tanah dan bangunan.



## 2. PEMBAHASAN

### 2.1 Studi Riset

Dalam penelitian yang dilakukan ini menggunakan kajian yuridis dan kajian empiris. Kajian dari sisi yuridis akan menggambarkan penegakan hukum dalam bentuk regulasi Pemerintah Daerah Kota Bogor yang menjadi pedoman dalam Pengelolaan Barang Milik Daerah. Tujuan dari regulasi yang mengatur Pengelolaan Barang Milik Daerah di Kota Bogor agar dapat mewujudkan management aset yang tertib, teratur, dan memiliki kepastian hukum yang dapat memberikan kontribusi kepada keuangan daerah dalam penyelenggaraan Pemerintahan yang baik dan bertanggung jawab. Sedangkan penelitian empiris akan dapat menunjukkan fakta riil faktor apa saja yang dapat memberikan kontribusi positif dan signifikan kepada pengamanan aset dan bagaimana rekomendasi yang dapat diberikan kepada Pemerintah Bogor pada khususnya dan Pemerintah pada umumnya dalam penyelenggaraan Pemerintahan yang Baik (*good government*).

#### 2.1.1 Kajian Yuridis

Aset daerah sebagai salah satu unsur penting dalam rangka penyelenggaraan pemerintah dan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu harus dikelola dengan baik dan benar, sehingga akan terwujud pengelolaan Barang Milik Daerah yang transparan, efisien, akuntabel, dan adanya kepastian hukum yang dapat berfungsi sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dari Pemerintah Daerah.

Berdasarkan ketentuan Pasal 36 ayat (7) Undang-Undang 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah Parameter Keuangan Daerah salah satunya pengelolaan keuangan dan aset daerah. Penjelasan Aset daerah banyak macamnya dan menurut peraturan pemerintah, aset pemerintah termasuk aset daerah yang terdiri atas enam golongan serta aset lainnya. Golongan itu terdistribusi dari (1) Golongan Tanah, (2) Golongan Peralatan dan Mesin, (3) Golongan Gedung dan Bangunan, (4) Golongan Jalan, Jaringan, dan irigasi, (5) Golongan Aset tetap lainnya, (6) Golongan Konstruksi dalam Pengerjaan, dan (7) Golongan Aset Lainnya<sup>2</sup>

Secara singkat, penelitian ini akan menerangkan beberapa golongan aset. **Golongan tanah** merupakan aset pemerintah yang sangat vital dalam operasional dan pelayanan masyarakat. Berdasarkan Permen- dagri Nomor 108 Tahun 2016 tentang Penggolongan dan Kodifikasi Barang Milik Daerah dapat dijelaskan Barang Milik Daerah merupakan Barang yang dibeli atau diperoleh atas beban APBD atau berasal dari perolehan lainnya yang sah. Barang Milik Daerah dapat dimanfaatkan untuk berbagai macam penggunaan, baik dikelola sendiri oleh pemerintah maupun dengan cara disewakan, dikerjasamakan dalam bentuk bangunan serah (*building operate and transfer*) maupun bangun seraguna (*build transfers and operate*). **Golongan peralatan dan mesin** adalah aset yang sangat terkait dengan operasional internal pemerintahan baik untuk operasional pemerintah pusat atau daerah, walau pemerintah daerah berperan dalam pengelolaannya.

Dengan diberlakukannya peraturan perundang-undangan yang mengatur pengelolaan keuangan negara, semua sistem dan prosedur tentang pengelolaan barang atau aset daerah dipatuhi oleh semua instansi pemerintah baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Sistem dan Prosedur tersebut harus dilakukan secara konsekuen agar pencatatan aset atau barang selalu sesuai dengan data dan data fisik barang. Pencatatan barang atau aset akan memudahkan dalam pengelolaan dan pemanfaatannya. Pemanfaatan ini dapat berupa sewa, pinjam pakai, atau dengan cara lainnya selama barang tidak mengubah status kepemilikannya. Selain itu akan memudahkan pemanfaatannya, pencatatan barang atau aset juga akan memudahkan melakukan mutasi barang atau aset serta akan memudahkan penghapusan. **Golongan Gedung dan Bangunan** bagi suatu daerah merupakan alat yang paling penting karena pelayanan kepada masyarakat yang diberikan oleh pemerintah daerah banyak menggunakan Gedung. Sebagai contoh pelayanan di bidang pendidikan dan bidang kesehatan seperti Pusat Pembantu Kesehatan Masyarakat (Puskesmas). **Golongan jalan, jaringan, dan irigasi.** Penilaian terhadap kualitas jalan adalah indikator infrastruktur di daerah berhasil baik atau tidak. **Golongan Aset tetap lainnya.** Golongan ini sesuai dengan Permendagri Nomor 108 Tahun 2016 tentang Penggolongan dan Kodefikasi Barang Milik Daerah dapat berupa buku perpustakaan, buku terbitan berkala, barang-barang kepustakaan, barang bercorak kesenian/kebudayaan, serta hewan/ternak dan tumbuh-tumbuhan. Aset ini memiliki harga murah jika tidak dicatat dengan baik akan mudah hilang. **Golongan Konstruksi dan Pengerjaan.** Golongan barang ini dicatat sebesar biaya yang dikeluarkan sampai dengan akhir masa pengerjaan pada tahun yang bersangkutan. **Golongan Aset lainnya.** Dalam Permendagri Nomor 108 Tahun 2016 tentang Penggolongan dan Kodefikasi Barang Milik dapat berupa Kemetrian dengan Pihak Ketiga, Aset Tidak berwujud, Aset Lain-Lain.<sup>2</sup>

Dalam ketentuan Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 2014 tentang Pengelolaan Barang Milik negara/Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 2014 tentang Pengelolaan Barang Milik Negara/Daerah disebutkan bahwa Pengelolaan Barang Milik Negara/Daerah dilaksanakan berdasarkan asas fungsional, kepastian hukum, transparansi, efisiensi, akuntabilitas, dan kepastian nilai. Pengelolaan Barang Milik Negara/daerah salah satunya meliputi perencanaan kebutuhan dan penganggaran, pengamanan dan pemeliharaan, penatausahaan dan pembinaan, pengawasan dan pengendalian. Sedangkan berdasarkan Permendagri 19 Tahun 2016 tentang Pedoman Pengelolaan Barang Milik Daerah dan Permendagri Nomor 108 Tahun 2016 tentang Penggolongan dan Kodefikasi barang Milik Daerah mulai ditertibkan penatausahannya termasuk pencatatan aset. Upaya yang dilakukan oleh pemerintah menjadi salah satu upaya preventif dalam upaya penyelamatan keuangan negara/daerah. Sedangkan upaya represif dengan cara menghadapi gugutan dari pihak yang mengklaim dari sisi penyelesaian penanganan perkara. Di dalam Permendagri Nomor 47 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pelaksanaan Pembukuan, Inventarisasi, dan Pelaporan Barang Milik Daerah, memuat proses Penatausahaan barang Milik Daerah yang berupa kegiatan pembukuan, Inventarisasi dan Pelaporan yang akuntabel.

Pembukuan sendiri merupakan kegiatan pendaftaran dan pencatatan BMD ke dalam daftar yang ada pada Kuasa pengguna barang, Pengguna Barang atau Pengelola barang menurut Penggolongan dan Kodifikasi. Dalam hal kegiatan Inventarisasi merupakan kegiatan untuk melakukan pendataan, pencatatan, dan pelaporan hasil pendataan BMD. Proses awal penatausahaan ini sangat penting harus dilakukan agar memudahkan dalam tahapan berikutnya yakni pengamanan asetnya.



Di Kota Bogor upaya pengamanan aset daerah menjadi tahapan dalam pengelolaan barang milik daerah yang berpedoman kepada Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 2 Tahun 2018. Dalam rangka pengelolaan Barang Milik Daerah yang semakin berkembang dan kompleks, perlu dikelola secara optimal dengan mewujudkan tertib administrasi, tertib fisik dan tertib hukum dalam pengelolaan Barang Milik Daerah, serta dilakukan secara terintegrasi dan menyeluruh dari unsur-unsur pengelolaan Barang Milik Daerah. Di dalam pasal 204 Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 2 Tahun 2018 tentang Pengelolaan barang Milik Daerah bahwa pengelola barang, pengguna barang, dan/atau kuasa pengguna barang wajib melakukan pengamanan barang milik daerah yang berada dalam penguasaannya. Pengamanan Barang Milik daerah sendiri meliputi **pengamanan fisik, pengamanan administrasi, dan pengamanan hukum.**

Melihat dari runtutan kajian yuridis, maka dapat disampaikan pedoman yang dilakukan Pemerintah Daerah Kota Bogor dalam melakukan Pengelolaan Barang Milik daerah adalah mengacu kepada ketentuan dalam gambar 1.



Gambar 1.

*Hirarki Pembentukan Produk Hukum Pengelolaan Barang Milik Daerah*



Dalam Pengamanan Barang Milik Daerah dalam sisi pengamanan hukum, dalam perkembangan penegakan regulasi, penyelesaian permasalahan yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah Kota Bogor banyak juga harus menghadapi beberapa gugatan dan ditempuh dengan jalur litigasi maupun non litigasi. Permasalahan aset yang tidak dilakukan pengamanan secara terpadu dan bahkan dilakukan pembiaran dari tahun ke tahun, memunculkan resiko dari pihak yang merasa meng klaim lahan BMD Pemerintah Daerah Kota Bogor menjadi miliknya. Dapat penulis sampaikan sejak tahun 2016 penanganan perkara perdata maupun Tata Usaha Negara yang dihadapi Pemerintah Daerah Kota Bogor dapat diinventarisasi seperti dalam gambar 2.

Gambar 2.

*Rekapitulasi Penanganan Perkara Perdata dan TUN di Pemerintah Daerah Kota Bogor*



Penyelesaian penanganan perkara terhadap gugatan Perdata maupun Tata Usaha Negara di Kota Bogor dapat dijelaskan bahwa dari banyak penyelesaian penanganan perkara Perdata dan TUN kepada Pemerintah Daerah Kota Bogor, Tim Kuasa Hukum Pemerintah Daerah Kota Bogor telah berhasil menyelesaikan persoalan gugatan dengan memperoleh kemenangan di peradilan sampai upaya hukum terakhir dan memiliki Putusan yang berkekuatan Hukum yang tetap. Beberapa keberhasilan penanganan Perkara Litigasi yang telah dilakukan dalam pendampingan hukum litigasi yakni penanganan perkara terhadap:

1. Pasar Induk Kemang (Pasar Teknik Umum) , Putusan Perkara Perdata dan perkara tata Usaha Negara In Kracht Menang.
2. Pasar Cumpok, dengan Putusan Tingkat Pertama dan Tingkat Banding Menang.
3. Perkara Plaza Bogor, Putusan Perdata In kracht Menang.
4. Perkara Angkahong (lahan pasar Jambu Dua), Putusan Perdata Menang.
5. Perkara TPU Cipaku, Putusan Perdata In Kracht Menang.
6. Perkara Puskesmas Pembantu Kencana, Putusan Perdata In Kracht Menang.
7. Perkara Kelurahan Gudang, Putusan Tingkat Pertama dan Tingkat Banding Menang.
8. Perkara Kelurahan Kencana, Putusan Perdata In kracht Menang.
9. Perkara Pujasera Sukasari, Putusan Tingkat Pertama dan Tingkat Banding Menang.
10. Perkara Asrama Cibalagung, Kerjasama dengan kantor Staf Presiden RI dan Kementerian Kelautan dan Perikanan RI, Putusan Tingkat Pertama dan Tingkat Banding Menang.
11. Perkara Lahan di Kelurahan Gudang (Kemiwidjaya), Putusan Perdata In Kracht Menang.
12. Perkara PPPSRS (Perkara Pengurus Rumah Susun), Putusan Tingkat Pertama dan Tingkat Banding Menang.
13. Perkara PKPU El Sentro, Berhasil menunggu Penetapan Pembayaran.
14. Perkara Toll Jagorawi KM 42.5, Berhasil Akta Vandading.
15. Perkara Indo Baso, Berhasil Akta Vandading.
16. Perkara Konsinyasi R3 Katulampa, Konsinyasi Berhasil Berdamai.

Upaya penyelesaian penanganan perkara Perdata dan TUN yang dilakukan dalam pendampingan hukum mengedepankan mencari kebenaran materil, dan upaya untuk mencari *win win* solusi jika memang harus dilakukan. Upaya terakhir adalah menghadapi semua gugatan sampai tingkat akhir. Dalam upaya *win-win* solusi seperti dalam proses konsinyasi, guna memperlancar pembangunan di wilayah Kota Bogor, maka Tim pendampingan hukum tetap mengedepankan komunikasi dan *win-win* solusi bersama masyarakat. Dalam mencari penyelesaian dengan cara damai namun tetap berpedoman kepada ketentuan peraturan perundang-undangan. Membuka layanan non litigasi juga menambah beberapa keberhasilan dalam penanganan Perkara dalam pengamanan aset di Kota Bogor. Berdasarkan hasil rekapitulasi penanganan non litigasi sebagaimana terilustrasikan dalam gambar 3.

Gambar 3.  
Rekapitulasi penanganan Perkara Non Litigasi



Keberhasilan dalam penanganan Perkara Perdata dan TUN, dengan penilaian penyelamatan keuangan negara/daerah dapat disitimasi mencapai ±Rp.2.890.000.000.000 (Dua koma Delapan Puluh Sembilan Triliun) keberhasilan dari sisi Kemanangan penanganan perkara (materiil dan imateriil) dapat dirincikan dalam Tabel 1.



Tabel 1.  
Rekapitulasi Penyelamatan Keuangan Daerah dari Sisi Keberhasilan  
Penanganan Perkara di Kota Bogor

No.	Perkara	Materiil	Imateriil
1	05/Pdt.P.Cons/2013/ PN.Bgr(R3)	1.557.200.000	0
2	11/Pdt.P.Cons/2015/P N.Bgr(R3-JAZ)	4.913.272.000	0
3	01/Pdt/Cons/2015/PN .Bgr (Atoilah)	1.954.917.000	0
4	93/Pdt.G/Pn.Bgr/2018 /PN.Bgr(Tekum)	60.000.000.000	58.620.000.000
5	157/Pdt.G/2018/PN Bgr (Plaza Bogor)	69.000.000.000	0
6	171/Pdt.G/2019/PN.B gr (PT.BMU)	0	10.000.000.000
7	116/Pdt.G/2020/PN.B gr (Jagorawi)	500.000.000	1.000.000.000
8	177/Pdt.G/2020/PN.Bgr (Pasar Jambu Dua)	10.745.059.770	0
9	436/Pdt.Sus- PKPU/2020/PN.Niaga. Jkt.Pst	367.131.090	0
10	30/PDT.G/2020/PN.BGR(I ndra Daeng_Katulampa)	4.000.000.000	300.000.000.000
11	47/PDT.G/2021/PN.BGR (Pustu Kencana)	376.250.000.000	10.000.000.000
12	48/PDT.G/2021/PN.B GR (Kel.Kencana)	8.350.000.000	8.350.000.000
13	57/PDT.G/2021/PN.BG R (Kel. Bogor Sel)	600.000.000	0
14	16/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bgr (BUMD PTP)	19.623.041.571	0

15	1/PDT.G/2022/PN.BGR(Ke l. Sukasari_ Untung Suropati)	1.350.000.000	0
16	116/PDT.G/2022/PN.BGR (Disperumkim_P3RSS)	0	950.000.000
17	192/PDT.G/2022/PN. BGR (Kel.Gudang)	31.787.362.000	0
	1/PDT.G/2023/PN.BGR (Kel.Katulampa_Wiranata)	262.198.650.000	500.000.000.000
18	29/PDT.G/2023/PN.B GR(Kel.Paledang)	30.000.000.000	0
19	203/PDT.G/2023/PN. BGR (Bantarjari)	1.000.000.000	1.000.000.000
20	436/Pdt.Sus- PKPU/2020/PN.Niaga.Jkt. Pst (Piutang PBB dan Retribusi Pemakaian Kekayaan Daerah)	366.986.704	0
21	5980 K/Pdt/2024 Jo. 115/PDT/2024/PT.BDG jo. 192/PDT.G/2022/PN.BGR (kel. Gudang, pasar Cumpok, pustu gang aut, TK mabaul Ulum)	31.787.362.000	1.000.000.000.000
22	632 K/Pdt/2025 Jo. 485/PDT/2024/PT.BDG Jo. 182/PDT.G/2023/PN.BGR	86.920.000.000	1.000.000.000
23	90/PDT.G/2025/PN.BGR (Kasus MinoL_Satpol PP)	3.000.000.000	0
	Nilai Estimasi Penyelamatan Keuangan Negara/Daerah	1.006.270.982.135	1.890.920.000.000
<b>Total estimasi</b>		<b>2.897.190.982.135</b>	

Keberhasilan penanganan perkara dalam pengamanan aset di Kota Bogor adalah dukungan dan komitmen Pimpinan, terintegrasinya sistem management aset secara teknologi (pencatatan dan penatausahaan aset), sumber daya manusia yang professional, Kerjasama dengan masyarakat dan *stake holder* terkait, penguasaan secara fisik, dan penegakan regulasi untuk memperkuat keberhasilan pengamanan aset. Semua dilakukan dalam rangka pengamanan baik dari sisi administrasi, teknis, prosedur, maupun penegakan kepastian hukumnya. Sinergitas, Koordinasi, dan Komitmen pimpinan juga menjadi Kunci Penting Keberhasilan Penanganan Perkara dalam Upaya Pengamanan Aset di Kota Bogor.

## 2.1.2 Kajian Empiris

Dalam makalah ini selain menerangkan keberhasilan penanganan perkara dalam upaya pengamanan aset dari kajian yuridis, juga akan menjelaskan pengamanan aset dilihat dari sisi empiris dan fakta di lapangan berdasarkan data dalam kartu Identitas Barang Milik Daerah pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Bogor. Dalam kajian empiris menggunakan data sebanyak 3922 (tiga ribu Sembilan ratus dua puluh dua ) sampel dalam hal ini adalah barang milik daerah yang telah tercatat di kartu Identitas Barang (KIB) Pemerintah Daerah Kota Bogor tahun 2024).

Variabel yang digunakan penulis dengan menggunakan variabel dependent adalah Penyelesaian Permasalahan Hukum. Variabel Independent dalam makalah ini menggunakan variabel kode aset (jenis aset), variabel telah disertipikatkan atau belum, variabel besarnya keuangan daerah yang dikeluarkan, variabel luas aset, dan variabel terakhir adalah variabel tahun pembelian aset.

Model empiris yang digunakan oleh penulis untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat menimbulkan risiko keberhasilan penyelesaian permasalahan hukum adalah sebagai mana dibawah ini:

**Model pengamanan aset ada Permasalahan hukum atau tidak**

$$= \beta_1 D_{aset} + \beta_2 D_{sertifikat\_ya\_tidak} + \beta_3 D_{besar\_keuangan} + \beta_4 D_{luas} + \beta_5 D_{tahun\ beli} + e_i$$

Keterangan:

1. Variabel-variabel dependen adalah ada permasalahan hukum atau tidak.

2.  $\beta_0$  = Konstanta

3.  $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$ ,

$\beta$  = Koefisien regresi

4. D = Dummy

5. Variabel independen terdiri dari:

- a. aset= menunjukkan jenis aset (tanah bangunan, tanah lapangan, tanah tegalan, tanah taman, tanah kavling, tanah kering, tanah jalan, tanah makam, emplasment, tanah sawah, tanah perkebunan, tanah jembatan, tanah Latihan, tanah kosong yng sudah diperuntukan, dan tanah kampung)
- b. sertifikat \_ya \_tidak=menunjukan aset sudah disertipikatkan atau belum
- c. besar \_keuangan= menunjukan besarnya keuangan daerah atas perolehan aset
- d. luas = luasan aset
- e. tahun \_beli = menunjukkan tahun perolehan aset



### 2.1.3 Analisis Data dan Hasil Penelitian

Dari data yang dilakukan penelitian sebanyak 3922 (tiga ribu Sembilan ratus dua puluh dua) asset di KiB Pemkot Bogor Tahun 2024 diperoleh hasil dari tabel 2, tabel 3, tabel 4, tabel 5, tabel 6, tabel 7, dan tabel 8 menunjukkan data dari variabel independen yang dipakai dalam kajian empiris. Pemetaan data independen sebagai berikut :

Tabel 2.  
*Variabel Data Aset yang Bermasalah*

ASET YANG BERMASALAH HUKUM	KONDISI ASET		
	Freq.	Percent(%)	Cum.
TIDAK(0)	3,797	96,81	96,81
BERMASALAH (1)	125	3,19	100.00
Total	3,922	100.00	

Sumber: Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Bogor (2024)

Bahwa dari penyebaran data variabel independent dari asset yang bermasalah memiliki jumlah 3,19 persen dari keseluruhan data yang dipergunakan dalam penelitian.

Tabel 3.  
*Variabel Kondisi Aset*

TANAH BERSERTIFIKAT ATAU TIDAK	KONDISI ASET		
	Freq.	Percent(%)	Cum.
TIDAK(0)	2,506	63,90	63,90
BERMASALAH (1)	1,416	36,10	100.00
Total	3,922	100.00	

Sumber: Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Bogor (2024)

Bahwa terhadap variabel independen tanah yang bersertipikat atau belum, didapat penyebaran, ternyata asset lahan yang bermasalah di Kota Bogor dengan prosentasi 36,10 persen dari jumlah asset yang tercatat dalam Katu Identitas Barang Milik Daerah Kota Bogor.

Tabel 4.  
Variabel dari Tahun Pembelian (Perolehan)

Tahun Pembelian Aset	Kondisi Aset		
	Freq.	Percent(%)	Cum.
1962	1	0.03	0.03
1964	1	0.03	0.05
1968	1	0.03	0.08
1972	1	0.03	0.1
1975	1	0.03	0.13
1983	2	0.05	0.18
1987	1	0.03	0.2
1989	1	0.03	0.23
1992	1	0.03	0.25
1993	1	0.03	0.25
1996	1	0.03	0.31
1998	2	0.05	0.36
1999	13	0.33	0.69
2000	20	0.51	1.2
2002	1	0.03	1.22
2003	2,959	75.45	76.67
2004	2	0.05	76.72
2005	15	0.64	77.36
2006	65	1.66	79.05
2007	9	0.23	79.25
2009	93	2.37	81.62

Tahun Pembelian Aset	Kondisi Aset		
	Freq.	Percent(%)	Cum.
2010	13	0.33	81.95
2011	15	0.38	82.33
2012	31	0.79	83.12
2013	156	3.98	87.1
2014	133	3.39	90.49
2015	113	2.88	93.37
2016	37	0.94	94.31
2017	15	0.38	9470
2018	6	0.15	94.85
2019	3	0.08	94.93
2020	100	2.55	97.48
2021	40	1.02	98.5
2022	31	0.79	99.29
2023	28	0.71	100
<b>Total</b>	<b>3,922</b>	<b>100</b>	

Sumber: Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Bogor (2024)

Bahwa terhadap perolehan aset yang tercatat dalam KiB Barang Milik Daerah Kota Bogor dapat diketahui, pada tahun 2003 adalah tahun terbanyak memperoleh aset di Pemerintah Daerah Kota Bogor.



Tabel 5.  
Variabel dari Kode Aset

Kode Aset	Kondisi Aset		
	Freq.	Percent(%)	Cum.
1	691	17.62	17.62
2	46	1.17	18.79
3	8	0.2	19
4	548	13.97	32.97
5	27	0.69	33.66
6	24	0.61	34.27
7	2,413	61.52	95.79
8	152	3.88	99.67
9	13	0.33	100
	<b>3,922</b>	<b>100</b>	

Sumber: Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Bogor (2024)

Bahwa terhadap kode aset yang terinventarisasi dengan Kode 1 (tanah Bangunan), Kode 2 (Tanah Lapangan), Kode 3 (tanah Tegalan), Kode 4 (Tanah Taman), Kode 5 (Tanah Kaveling), Kode 6 (Tanahkering), Kode 7 (Tanah Jalan), Kode 8 Tanah Makam dan Kode 9 (emplasment, tanah sawah, tanah perkebunan, tanah jembatan, tanah kampung). Dari Inventarisasi yang dilakukan penulis diperoleh hasil bahwa data berdasarkan KiB, Kode 7 memiliki data yang paling banyak.

Tabel 6.  
Variabel Besar Keuangan

Variabel Besar Keuangan	Kondisi Aset		
	Obs.	mean	Std.dev
Besar_keu	3,922	151.405	785.7577

Sumber: Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Bogor (2024)

Tabel 7.  
Variabel Luas Lahan

VARIABEL Luas_Ha	KONDISI ASET		
	Obs.	mean	Std.dev
Luas Aset	3,922	0.2902308	0.958779

Sumber: Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Bogor (2024)

Untuk Tabel 6 dan Tabel 7 menunjukkan bahwa Besaran uang perolehan asset dan luas dari asset tercatat dalam KiB Barang Milik Daerah Pemerintah Daerah Kota Bogor. Maka, dari hasil penelitian dengan menggunakan alat analisis regresi logit, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 8.  
Hasil Regresi Model Logit

Variabel Depend	Permasalahan Hukum ada atau tidak	
	Koefesien Logit	Koefesien Margin dydx
<b>Variabel independen</b>		
Aset_9	-0.1587166	-3.62*
	<b>(0.0438)</b>	<b>(0.000)</b>
Sertifikat_tidak	0.705641	0.28
	<b>(0.2521)</b>	<b>(0.780)</b>
Besar Keuangan	0.0000945***	1.64*
	<b>(0.0000)</b>	<b>(0.102)</b>
Luas	0.1025535*	1.73
	<b>(0.0591)</b>	<b>(0.083)</b>
Tahun beli (Perolehan)	0.086848*	5.92***
	<b>(0.1467)</b>	<b>(0.000)</b>

Sumber: Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Bogor (2024)

Ket: \*\*\* : signifikansi pada  $\alpha = 0,01$

\*\* : signifikansi pada  $\alpha = 0,05$

\* : signifikansi pada  $\alpha = 0,1$

Dapat dijelaskan bahwa dari hasil empiris, ternyata untuk variabel luas tanah, variabel tahun perolehan, dan nilai keuangan untuk perolehan aset signifikan positif dapat mempengaruhi permasalahan aset. Ini dimaksudkan bahwa jika Pemerintah membeli aset tanah dengan luas yang sangat luas dan biaya keuangan daerah untuk mendapatkan aset akan berisiko menimbulkan permasalahan hukum. Bahkan apabila Pemerintah Daerah membeli aset tanah di tahun yang lama, dan baru mensertipikatkan di tahun sekarang akan signifikan positif menimbulkan risiko hukum.

Berdasarkan hasil analisis yuridis dan kajian empiris yang dilakukan penulis ini, maka strategi apa yang harus dilakukan oleh Pemerintah daerah Kota Bogor dalam mengatasi persoalan hukum yakni dengan: (1) Melakukan manajemen aset terintegrasi, (2) Peningkatan transparansi dan akuntabilitas, (3) Pengembangan SDM pengelola aset, (4) Penerapan teknologi dalam pengawasan aset, (5). Kerjasama dengan pihak ketiga dalam pemeliharaan, (6) Penegakan Regulasi dan Kebijakan Terkait Pengamanan Aset Daerah termasuk pembuatan Standar operasional prosedur (SOP) dalam pengelolaan Barang Milik Daerah secara Komprehensif, (7) Peran Stakeholder dalam Pengamanan Aset Daerah. Dari sisi penanganan perkara diperkuat penegakan regulasi yang kuat, penerapan sanksi tegas bagi pelanggaran dalam pengelolaan aset dan hal yang penting adalah penguasaan fisik aset secara tegas. Pengamanan Fisik mewajibkan adanya pagar pembatas, sistem keamanan, dan pengawasan langsung untuk aset yang bernilai tinggi, penerapan sistem inventarisasi dan labeling aset, Selain itu pengamanan administrasi baik Kewajiban pencatatan dan inventarisasi aset secara berkala, dan melakukan Penyusunan laporan barang milik daerah secara semesteran dan tahunan. Sedangkan dalam Pengamanan Hukum Kewajiban memiliki bukti kepemilikan yang sah untuk setiap aset daerah, dan memperhatikan Prosedur penyelesaian sengketa aset melalui jalur hukum. Optimalisasikan peran stake holder yang bersinggungan terhadap pengamanan aset baik melalui Koordinasi yang baik antar stakeholder, Mekanisme komunikasi dan pelaporan yang jelas, Pembagian peran dan tanggung jawab yang tegas, Peningkatan kapasitas stakeholder melalui pelatihan dan sosialisasi, dan Evaluasi berkala terhadap efektivitas peran masing-masing stakeholder. Dalam bentuk perolehan aset wajib segera disertifikatkan agar memiliki kekuatan hukum yang SAH. Harapan dari makalah ini dapat disimpulkan bahwa keberhasilan penyelesaian penanganan perkara dan administrasi juga penguasaan fisik menjadi kunci utama keberhasilan Pengamanan Aset di Wilayah Kota Bogor dan dapat memberikan kontribusi bagi Pelayanan Publik dan Penyelenggaraan Pemerintahan dan Pembangunan di Kota Bogor.

## **KESIMPULAN**

Dari penelitian yang dilakukan ini dapat disimpulkan bahwa dalam hal penyelesaian permasalahan aset membutuhkan strategi yang jelas dalam penegakkan pengamanan aset. Salah satu kunci keberhasilan pengamanan aset sesuai dengan regulasi dan kajian empiris adalah penguasaan fisik aset daerah dan legalitas aset yang harus segera diberikan legalitas berupa kepemilikan sah milik Pemerintah Kota Bogor. Keberhasilan pengamanan aset juga dibutuhkan kolaborasi semua stake holder di lingkungan Pemerintah Kota Bogor.



## DAFTAR PUSTAKA

Undang-Undang Dasar 1945

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah

Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 2014 tentang Pengelolaan Barang Milik Negara/Daerah

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 19 Tahun 2016 tentang Pedoman Pengelolaan Barang Milik Daerah

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 108 Tahun 2016 tentang Penggolongan dan Kodifikasi Barang Milik Daerah

Peraturan Menteri Dalam negeri Nomor 47 Tahun 2021 tentang tata cara pelaksanaan pembukuan, inventarisasi, Pelaporan Barang Milik Daerah

Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 2 Tahun 2018 tentang Pengelolaan Barang Milik Daerah REPUBLIKA.CO.ID.BOGOR (20 Feb 2022)

<https://ekonomi.republika.co.id/berita/r7lgs2349/pemkot-bogor-klaim-selamatkan-aset-keuangan-daerah-rp-15-triliun>

Ammann, Manuel & Ehmann, Christian. (2017). Is Governance to Investment Performance and Asset Allocation? Empirical Evidence from Swiss Pension Funds. Swiss Society of Economics and Statistics. Vol 153 (3), 293-339.

Chen, Jiapei. (2014). GIS-based multi-criteria analysis for land use suitability assessment in City of Regina. Springer Journal. 1-10.

Direktorat Jenderal Perundang-undangan Kementerian Hukum dan HAM. (2011). Jurnal legislasi Indonesia. Jakarta.

Hanis, M. H., Trigunaryah, B., & Susilawati, C. (2011). The application of public asset management in Indonesian local government: A case study in South Sulawesi province. Journal of Corporate Real Estate, 13(1), 36-47.

Hastings, N. A. (2010). Physical asset management. London: Springer.

Hidayat, A., & Harjito, D. A. (2015). Pengaruh Pengelolaan Aset Daerah terhadap Laporan Keuangan Daerah. Jurnal Akuntansi & Investasi, 16(1), 25-36.

Lu, Y. (2011). Public asset management: Empirical evidence from the state governments in the United States. *Public Budgeting & Finance*, 31(3), 16-37.

Muhaimin. (2020). *Metode Penelitian Hukum*. Unram Press. Cetakan Pertama, Juni 2020

Mansur,Irwan. (2018). The Influence of Asset Inventory, Quality of Human Resources and Leadership Comittment to Optimalization of Asset Management and Quality of Financial Statements Regional Government of Taliabu Islands Regency. *Jurnal Ilmiah Administrasi Pemerintah Daerah*, Vol X, 64-88.

Musdalifah,Julianti. (2021). Implementation of RegionalProperty Removal on Assets of Regional financial Agency City of Parepare. *Meraja Journal* Vol 4, No 2, 163-179.

Sadu,Wasistiono & Rohmadin Sulthon. (2023). *Teori Organisasi Pemerintahan Daerah*. Jakarta: Bumi Aksara.

Shabrina, Kemala Nur. (2014). Efektifitas Pengamanan aset dalam Mewujudkan Akuntabilitas di Pemerintah Kota Surabaya. *Kebijakan dan Manajemen Publik*. ISSN 2303-341X. 1-9.

Suparman, N., & Sangadji, S. (2018). Pengelolaan Aset Daerah dalam Mewujudkan Good Governance. *Jurnal Governansi*, 4(2), 71-80.

Suryosumpeno, Chuck. (2020). *Rezim Pemulihan Aset antara Dibenci dan Dibutuhkan*. Jakarta:Reedbook.

Tirayoh, Victorina Z, Latjandu, Lady D, Sabijono,Harijanto,& Mintardjo, Christofell. (2011). Public Sector Asset management in the Government of Indonesia. *Journalof Home Affairs Governance. A Case Study in Minahasa Regency*. 13 (2),195-205.

Wajdi, Farid & Andryan.(2023). *Hukum KebijakanPublik*. Jakarta: Sinar Grafika.

Wijaksana, Arif, Harmono& Yuniarti,Sari. (2021).Pengaruh Inventarisasi Aset, Penggunaan Aset, Pengamanan, Pemeliharaan Aset Terhadap Optimalisasi Aset tetap Tanah melalui Pemanfaatan Aset pada Pemerintah Kabupaten. Malang. *PUBLISIA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, Vol 6 (1) 2021, 1-14.

Yusuf, M. (2012). *Delapan Langkah Pengelolaan Aset Daerah Menuju Pengelolaan Keuangan Daerah Terbaik*. Jakarta: Salemba Empat.

# “Quo Vadis” Manajemen Talenta pada Penempatan ASN Fungsional Umum Pemerintah Kota Bogor?

Oleh : Gandi Aria Wijaya

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting bagi kelangsungan Pemerintah Daerah, dimana SDM menjadi acuan dan tumpuan di era yang begitu super cepat dinamis saat ini. Kemajemukan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja ASN (PNS, CPNS dan PPPK) menjadi modal awal untuk memaksimalkan potensi yang ada bagi kemajuan karir ASN dan Perangkat Daerah yang bersangkutan.



Pengembangan Karir adalah proses peningkatan keterampilan kerja individu ASN yang dicapai untuk mencapai karir yang diinginkan. Tujuan pengembangan karir adalah menyelaraskan kebutuhan dan tujuan pegawai dengan peluang karir di organisasi saat ini dan masa depan. Karena itu, usaha pembentukan sistem pengembangan karir yang dirancang secara baik akan membantu pegawai dalam menentukan kebutuhan karir mereka sendiri, dan menyesuaikan antara kebutuhan pegawai dengan tujuan organisasi.



Pembentukan sistem pengembangan karir sebelumnya dibahas dalam hasil penelitian Tesis S2 Gandhi Ariya Wijaya yakni Strategi Pengembangan Karir PNS Fungsional Umum di Institut Pertanian Bogor Sekolah Pascasarjana IPB. Penelitian dilakukan di IPB, dan selama Diklat Peningkatan Kemampuan Manajerial Bidang Kepegawaian Tingkat Dasar (P 0) tanggal 17-26 Oktober 2013, dengan panitia Biro Kepegawaian Setjen Kemendikbud pada saat itu dinyatakan setara dengan Diklat PIM (ADUM) empat, menggunakan metode analisis deskriptif dan AHP (*Analytical Hierarchy Process*) untuk mencapai tujuan penelitian ini, yaitu melalui mengidentifikasi faktor, aktor, tujuan, dan memformulasikan rekomendasi alternatif strategi yang mempengaruhi pengembangan karir PNS fungsional umum di IPB.

Dari analisis struktur AHP terhadap strategi pengembangan karir PNS Fungsional Umum di IPB, didapatkan hasil yaitu: faktor, aktor dan tujuan yang menjadi prioritas utama adalah Pengorganisasian (0.357), Wakil Rektor Sumberdaya dan Kajian Strategis (0.498), dan Profesionalisme (0.600). Sedangkan alternatif strategi yang paling direkomendasikan adalah pembentukan *assessment center* (0.482).

Implikasi manajerial yang dapat ditindak lanjuti adalah: untuk penempatan 21,8 % PNS tenaga kependidikan yang berpendidikan S1 keatas, agar sesuai dengan kompetensinya dapat melalui: pembentukan *assessment center* oleh Wakil Rektor Sumberdaya dan Kajian Strategis IPB, dengan evaluasi organisasional untuk menganalisa kebutuhan sumberdaya organisasi, evaluasi jabatan untuk menganalisa kebutuhan tugas, fungsi, dan evaluasi individu ASN.

Semua bertujuan untuk pengembangan standar kinerja PNS tenaga kependidikan pada umumnya, dan PNS Fungsional Umum pada khususnya. Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Pengorganisasian dapat dicapai melalui penyesuaian kegiatan tugas jabatan yang terdapat dalam SKP (Sasaran Kerja Pegawai), dengan kompetensi berupa pengalaman kerja, pendidikan, KSA (Knowledge, Skills dan Attitude) terakhir serta minat setiap PNS fungsional umum di IPB;
2. Wakil Rektor Sumberdaya dan Kajian Strategis sebagai aktor utama dalam strategi pengembangan karir PNS fungsional umum di IPB, untuk mencapai tujuan utama yaitu profesionalisme dapat segera membentuk *assessment center*, yang tidak bersifat ad hoc namun masuk dalam struktur organisasi IPB; dan
3. Hasil pemuktahiran data kompetensi terakhir PNS tenaga kependidikan September 2013, segera disesuaikan dengan lowongan jabatan struktural dan fungsional tertentu, serta secara terbuka ditawarkan pada PNS fungsional umum IPB yang telah memenuhi kompetensi yang dibutuhkan.





## 1. Strategi Pengembangan Karir ASN



Gambar 1. Klasifikasi Pengembangan Karir

Dari gambar di atas strategi pengembangan karir, yang perlu dipertimbangkan antara lain:

1. Keterkaitan antara pendidikan terakhir, kompetensi, hasil pengukuran kinerja yang objektif dan realistis, pengalaman/masa kerja, dan persyaratan administratif lainnya;
2. Pola karir mengakomodir jalur karir ASN melalui jalur vertikal (promosi), jalur horisontal, dan jalur diagonal; serta
3. Mempertimbangkan bakat dan minat pegawai agar timbul motivasi yang tinggi dalam pelaksanaan pekerjaan (Gandi Aria Wijaya 2014)

### a. Manajemen Peminatan Karir

Manajemen peminatan karir adalah pendekatan proaktif dalam perencanaan dan pengembangan karir yang membantu individu ASN mencapai tujuan mereka di dunia kerja yang dinamis. Dengan pemahaman diri yang baik, eksplorasi karir yang luas, dan pengembangan keterampilan yang relevan, individu ASN dapat meraih kesuksesan dan kepuasan dalam karir mereka.

Perencanaan karir yang berfokus pada organisasi menekankan pekerjaan dan pembangunan jalur karir yang memungkinkan kemajuan logis dalam struktur organisasi. Individu ASN dapat naik pangkat atau maju ke posisi yang lebih tinggi seiring dengan pengalaman, pengetahuan, dan peningkatan tanggung jawab mereka dalam organisasi. Organisasi mendorong perkembangan karir individu ASN dikarenakan beberapa tujuan yang meliputi:

1. Memfasilitasi pertumbuhan dan promosi pegawai dari internal organisasi.
2. Mengatasi kekurangan dalam tenaga kerja yang memiliki potensi untuk ditingkatkan.
3. Menunjukkan minat dan perhatian terhadap pegawai mereka (Aditya Wardhana 2024).



Salah satu instrumen yang dapat menjadi parameter perkembangan karir individu ASN adalah Manajemen Talenta, yang merupakan salah satu konsep yang relatif baru dalam bidang SDM. Istilah manajemen talenta pertama kali diperkenalkan oleh McKinsey melalui suatu studi “the war of talent” pada tahun 1998, yang kemudian menjadi salah satu buku yang dipublikasikan pertama kali pada tahun 2001.

Strategi manajemen talenta merupakan pendekatan organisasional yang terencana dan terstruktur untuk mengidentifikasi, mengembangkan dan mempertahankan pegawai-pegawai bertalenta dalam organisasi. Tujuannya adalah untuk mempekerjakan pegawai yang secara konsisten memberikan kinerja unggul.

Manajemen talenta pada dasarnya adalah suatu model pengembangan SDM berdasarkan bakat atau talenta. Pemahaman istilah talenta secara umum dapat diartikan sebagai ‘bakat atau keahlian khusus’. Dalam konteks organisasi, mengacu dari definisi di atas, talenta diartikan sebagai kualitas yang dimiliki pegawai tertentu, yang sangat bernilai dan diperlukan dalam organisasi. Sudut pandang lain menyebutkan bahwa talenta adalah orang-orang yang mempunyai kualitas terbaik yang dibangun, dibina oleh organisasi untuk proses jangka panjang, dan talenta-talenta ini yang akan menjadi generasi penerus organisasi. Talenta tidak terbatas pada bidang atau level pegawai tertentu, tetapi bisa terdapat di semua level dan fungsi.

Dalam Bahasa Inggris, bakat sering digambarkan dengan kata “talent” yang berarti kemampuan alami seseorang yang luar biasa akan sesuatu hal atas kemampuan seseorang yang di atas rata-rata kemampuan orang lain akan sesuatu hal. Bakat dalam pengertian bahasa atau dalam pengertian umum adalah kelebihan/keunggulan alamiah yang melekat pada diri kita dan menjadi pembeda antara kita dengan orang lain. Sedangkan secara etimologi kata “bakat” dalam kamus bahasa Indonesia berarti bekas, kesan, tanda-tanda (bekas luka).

Pada Modul Era Baru Sumber Daya Manusia Aparatur Membangun Manajemen Talenta ASN dari Kementerian PANRB 2020 halaman 46-48 : Biro SDM dan Umum Kementerian PANRB menyampaikan bahwa *komitmen pimpinan dan penerimaan pegawai atas pengembangan SDM merupakan tantangan terberat hingga saat ini*. Pada satu sisi, inisiatif terhadap penerapan manajemen talenta merupakan pembahasan yang menarik, sebab akibat yang muncul dari penerapan talenta beragam sesuai dengan variabel dan konteks yang diberikan oleh organisasi. Berikut adalah *beberapa faktor yang menyebabkan inisiatif penerapan manajemen talenta gagal dalam organisasi*:



- 1. Karena inisiatif hanyalah inisiatif. Manajemen Talenta bukan merupakan strategi besar organisasi namun hanya sebuah program 'nice to have'. Hanya administratif saja. Yang mestinya menjadi *owner talent management* adalah pemimpin tertinggi dalam organisasi.
- 2. *Incremental development*. Pengembangan hanya melulu bersifat *in class training*, tidak *stretch and accelerated*. Kenyataannya keefektifan pengembangan di kelas hanya 10% saja, 70% pengembangan adalah pada *on the job training*, dan 20%-nya belajar dari orang lain.

Harus dipikirkan bahwa pengembangan talenta adalah *beyond training*.

- 1. *Lack of manager capability*. Atasan tidak mengetahui dan memiliki komitmen untuk mengembangkan talent. Berdasarkan riset, atasan tidak mampu "meng-konek-kan" bawahan kepada pihak lain untuk mensukseskan pekerjaan tersebut sehingga coaching tidak efektif. Atasan menganggap arahan adalah *coaching*. Sedangkan bawahan merasa itu bukanlah coaching, menurut generasi milenial coaching adalah dialog. Sementara kebanyakan atasan hanya memberikan arahan.
- 2. *It's about performance and retention*. Dalam identifikasi talent hanya melulu fokus pada kinerja sementara aspek lain seperti potensi manajerial seseorang perlu dipertimbangkan. Peningkatan kinerja talenta adalah aspek yang penting dalam retensi. Jadi retensi tidak hanya tentang pemberian fasilitas, pengembangan karir, dan reward pada talenta. Membuat talenta meningkatkan dan mengembangkan kinerjanya adalah hal yang memberi makna terhadap tugas dan pekerjaan yang dijalani.

Saat ini kebanyakan *leadership* masih *selfish* karna fokusnya masih ke keinginan direktif pimpinan, semestinya pimpinan mampu mengidentifikasi *talentship* dibawahnya. Esensi *talentship* disini adalah bisakah pimpinan kita membimbing seseorang yang potensinya tidak terlihat menjadi seorang yang menduduki potensi di posisi atas.

Banyak leader yang tidak sanggup menjadi *talentship* karena belum selesai dengan dirinya sendiri. Banyak atasan yang selalu merasa lebih pintar daripada bawahannya, dan akhirnya karena hal ini kebanyakan atasan menjadi *problem solver*. Sementara ketika atasan tersebut pergi, bawahan yang menggantikan akan menjadi bingung karena atasannya yang selama itu selalu menjadi *problem solver*. Inilah yang membuat rencana suksesi menjadi mandeg. Seorang atasan harus mengetahui *x-factor* yang dimiliki oleh bawahannya, karena potensi setiap orang berbeda-beda. Mengukur potensi ini sulit, yang mudah itu adalah mengukur performance.

Penilaian kinerja menjadi sulit biasanya karena adanya faktor budaya "tidak enak". Apabila bawahan tidak mencapai target atau kinerjanya buruk, atasan tidak enak untuk memberikan rapor merah. Di lain sisi, dalam penilaian 360 derajat, rekan kerja tidak mau memberikan penilaian perilaku yang buruk pada koleganya juga karena faktor rasa "segar" atau juga sebaliknya karena faktor *like and dislike* memberikan nilai dibawah ekspektasi yang sangat subyektif. Demikian juga penilaian SKP kurang dapat bersifat obyektif bahkan lebih bersifat subyektif.



## b. Manajemen Passion

Berdasarkan data dan informasi tersebut penulis menawarkan alternatif instrumen yang dapat menjadi parameter perkembangan karir individu ASN berupa **Manajemen Passion**. Pada dasarnya, konsep passion bukanlah ambisi, keinginan, impian atau keinginan. Namun, gairah berupa sesuatu yang dimulai dengan kesadaran. Passion adalah keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dia sukai atau dia anggap penting. Mereka yang sudah memiliki passion rela melakukan berbagai hal untuk mencapai sesuatu. Bahkan, mereka rela menggunakan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk mencapai sesuatu.



Passion berasal dari bahasa Yunani “menderita, bertahan” dan dari bahasa Latin *passio* “gairah; penderitaan” (dari bahasa Latin *pati* “menderita”; *participle: passus*) adalah istilah yang menunjukkan kekuatan dan kekerasan untuk merasa atau kecenderungan hampir tidak terkendali dalam kaitannya dengan orang atau hal tertentu. Gairah dapat bervariasi dari minat yang kuat, atau kekaguman terhadap, ide, proposal, atau tujuan; menikmati minat atau aktivitas dengan antusias; daya tarik yang kuat, kegembiraan atau perasaan untuk sesuatu.

Semua hal itu terasa menyenangkan karena kita menjalaninya sesuai dengan passion yang berada dalam diri kita hal apapun jadi terasa menyenangkan dan menggairahkan. Seseorang yang melakukan hal sesuai passion akan melakukan sesuatunya dengan totalitas dan sepenuh hati karena hal tersebut memang berkaitan dengan gairah dalam diri mereka sendiri.

Menjalani pekerjaan yang sesuai passion menjadikan kita sangat senang dalam melakukan pekerjaan tersebut terlepas dari beratnya tugas maupun tekanan pekerjaan yang diberikan asal kita menyenangkan pekerjaan tersebut membuat kita lebih nyaman dalam menjalani pekerjaannya. Namun tidak semua orang dapat bekerja atau menjalani kehidupannya sesuai passion dalam diri mereka karena berbagai faktor dan tuntutan hidup yang tidak bisa kita jalani menurut idealisme diri kita sendiri. Karena itu tulisan ini diharapkan menjadi salah satu solusi.

Menjadi muslim yang *passionate* dan *expert* berlandaskan Alquran, serta sesuai dengan bidangnya juga telah Allah jelaskan dalam Alquran surat Al Isra ayat 84 yang artinya “Katakanlah: “Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing.” Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.” Dalam sejumlah tafsir, kata *syakilatih* dalam penggalan ayat 84 tersebut bisa dimaknai sebagai passion. Itulah mengapa istilah konsep pengembangan diri yang menyebut “setiap orang pasti punya passion yang berbeda” adalah hal yang sudah lama Allah jelaskan dalam Alquran.





Rasulullah SAW bersabda: "Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia." (HR. Ahmad). Maka, menemukan passion bukan sekadar menemukan "apa yang kita cintai", tapi juga "bagaimana kita bisa bermanfaat dengan cinta itu". Menemukan passion saja belum cukup. Ia harus sejalan dengan nilai hidup dan misi spiritual kita sebagai hamba Allah. Dalam Islam, setiap usaha harus bermuara pada keridhaan-Nya. Maka passion sejati bukan hanya mengejar kenikmatan duniawi, tapi juga menjadi jalan ibadah dan ladang pahala. Ketika passion berpadu dengan nilai dan tujuan hidup, maka lahirlah kekuatan besar yang membuat seseorang terus bertumbuh, melayani, dan bermanfaat.

Rasulullah SAW bersabda: "Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia." (HR. Ahmad). Maka, menemukan passion bukan sekadar menemukan "apa yang kita cintai", tapi juga "bagaimana kita bisa bermanfaat dengan cinta itu". Menemukan passion saja belum cukup. Ia harus sejalan dengan nilai hidup dan misi spiritual kita sebagai hamba Allah. Dalam Islam, setiap usaha harus bermuara pada keridhaan-Nya. Maka passion sejati bukan hanya mengejar kenikmatan duniawi, tapi juga menjadi jalan ibadah dan ladang pahala. Ketika passion berpadu dengan nilai dan tujuan hidup, maka lahirlah kekuatan besar yang membuat seseorang terus bertumbuh, melayani, dan bermanfaat.

Seorang manusia yang beriman dengan baik pasti akan mengusahakan agar apa yang dia lakukan setiap hari adalah sesuatu yang baik dan berkualitas, sehingga dia mengusahakan profesionalisme pada hal tersebut. Salah satu kebaikan yang selalu diturunkan dari satu generasi ke generasi yang lain adalah muslim yang baik adalah muslim yang bermanfaat bagi sesamanya. Dalam Alquran surat Al Bayyinah ayat 98 Allah menjelaskan bahwa *"Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik, mereka itu adalah sebaik-baik makhluk."*

Ayat tersebut sangat terkenal dan menjadi hal yang terekam oleh alam bawah sadar banyak muslim untuk berusaha bermanfaat bagi sesamanya. Di ayat lainnya Allah memerintahkan hamba-NYA untuk melakukan amal terbaik yang mereka bisa dan mampu mengerjakannya. Hal tersebut menjadi landasan untuk menjadi muslim yang *passionate* dan *expert* berlandaskan Alquran. *"Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal-amal yang salih bagi mereka surga yang mengalir di bawahnya sungai-sungai, itulah keberuntungan yang besar."* (Q.S. Al Buruj: 11).



Hal tersebut harus menjadi dasar bahwa seorang muslim harus semangat menjalani harinya dan memaksimalkan hal yang menjadi bidang yang disukai, yaitu menjadi seorang muslim yang passionate dan expert berlandaskan Alquran. Setiap potensi dan keahlian yang kita miliki bisa menjadi amal saleh jika diniatkan untuk kebaikan. Semua hal itu terasa menyenangkan karena kita menjalaninya sesuai dengan passion yang berada dalam diri kita hal apapun jadi terasa menyenangkan dan menggairahkan. Seseorang yang melakukan hal sesuai passion akan melakukan sesuatu dengan totalitas dan sepenuh hati karena hal tersebut memang berkaitan dengan gairah dalam diri mereka sendiri.

Menjalani pekerjaan yang sesuai passion menjadikan kita sangat senang dalam melakukan pekerjaan tersebut terlepas dari beratnya tugas maupun tekanan pekerjaan yang diberikan asal kita menyenangi pekerjaan tersebut membuat kita lebih nyaman dalam menjalani pekerjaannya. Namun tidak semua orang dapat bekerja atau menjalani kehidupannya sesuai passion dalam diri mereka karena berbagai faktor dan tuntutan hidup yang tidak bisa kita jalani menurut idealisme diri kita sendiri. Berdasarkan hal tersebut maka penulis menyimpulkan : *Talenta dapat mengalami kejenuhan dan apabila tidak dilatih maka tidak akan berkembang, sedangkan Passion merupakan gairah yang berasal dari dalam diri sehingga meskipun katakanlah individu ASN tidak bertalenta, namun apabila passion tersebut terus dilatih maka akan berkembang dan menjadi profesional dalam bidang sesuai passionnya.* Karena itulah tulisan ini diharapkan menjadi salah satu solusi dalam Manajemen Peminatan Karir.

## **2. Pengembangan Karir ASN**

Perencanaan dan pengembangan karir bermanfaat baik bagi individu ASN maupun organisasi. Ada empat langkah dasar yang harus diikuti agar program pengembangan karir dapat berhasil diimplementasikan, yaitu:

1. Evaluasi oleh individu ASN tentang kemampuan, passion, dan tujuan karir mereka.
2. Evaluasi oleh organisasi tentang kemampuan dan potensi individu ASN.
3. Komunikasi pilihan dan peluang karir dalam organisasi.
4. Bimbingan karir untuk merancang tujuan yang realistis dan merencanakan cara mencapainya.

### **a. Pengembangan Karir ASN Kota Bogor**

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bogor merupakan Perangkat Daerah Kota Bogor yang dibentuk berdasarkan Perda 5 Tahun 2020 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dengan fungsi penunjang di bidang Kepegawaian dan Pengembangan SDM yang berada di bawah Walikota dan bertanggung jawab langsung kepada Walikota. Salah satu fungsi BKPSDM adalah melaksanakan pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.



Pengembangan Karir di Pemerintahan Kota Bogor secara teknis melalui dua metode: pertama Perencanaan Karir melalui BKPSDM dan pilihan individu ASN, kedua Manajemen Karir tahapan Rekrutmen, Mutasi Jabatan dan Pelatihan dan Pengembangan melalui BKPSDM dan Instansi terkait serta Penilaian Kinerja di masing-masing unit kerja individu ASN.

Dalam konteks data kontemporer pada draft dokumen Rencana Kerja BKPSDM 2025 halaman 25-26 terdapat pembahasan Isu-Isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi BKPSDM. Dari hasil kajian evaluasi pelaksanaan satuan kerja perangkat daerah, dirumuskan isu-isu penting yang terkait dengan penyelenggaraan tugas dan fungsi perangkat daerah, berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan rencana kerja tahun sebelumnya serta capaian kinerja rencana strategis perangkat daerah.

Isu-isu strategis yang diambil dari hasil evaluasi rencana kerja dan rencana strategis tahun sebelumnya adalah :

1. Membangun sistem pembinaan karir yang berkelanjutan, yang dimulai sejak ASN diterima menjadi pegawai sampai mereka mengakhiri masa jabatannya, agar dapat menjalankan tugas secara profesional.
2. Mengembangkan manajemen kinerja untuk memastikan masing-masing pegawai dapat mencapai target yang telah diturunkan dari visi, misi dan tujuan instansi.
3. Menyusun kebijakan penggajian, penghargaan yang dikaitkan dengan kinerja dan disiplin sehingga menjadi reward and punishment yang efektif dalam mendorong kinerja serta membentuk budaya kerja yang lebih produktif.
4. Peningkatan kapasitas untuk para calon pemimpin dengan membangun sistem talent pool yang berkesinambungan
5. Mengatasi kesenjangan jumlah ASN dengan jumlah formasi berdasarkan Analisa Jabatan dan Analisa Beban Kerja akibat pensiun, alih tugas ke daerah lain maupun jumlah ketersediaan formasi CPNS baru.
6. Peningkatan kompetensi ASN berupa pelaksanaan kegiatan Diklat, Workshop dan Tugas Belajar untuk mendukung profesionalitas ASN
7. Sarana dan Prasarana penunjang pelayanan administrasi kepegawaian dan peningkatan kompetensi ASN berupa Teknologi Informasi maupun gedung diklat





Status ASN	Jumlah Orang	%
PNS Kota Bogor	5296	68.28
CPNS Kota Bogor	51	0.66
PPPK Kota Bogor	2409	31.06
<b>Total ASN Kota Bogor</b>	<b>7756</b>	

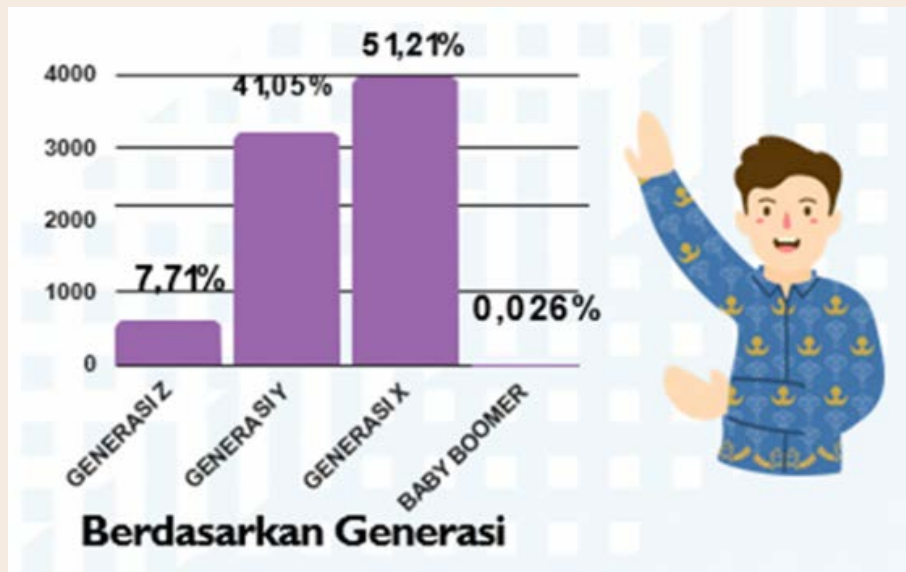
*Tabel 1. Jumlah ASN Kota Bogor*

Dari Tabel 1 di atas PNS Fungsional Umum Kota Bogor adalah 1488 orang. Sedangkan dalam draf Rencana Strategis BKPSDM 2025-2029 jumlah PNS Fungsional Umum (Pelaksana) adalah 1623 orang. Berarti dalam jangka waktu sekitar delapan bulan terdapat penambahan sebanyak  $1623 - 1488 = 135$  PNS dengan asumsi berasal dari pengangkatan CPNS. Persentase PNS Fungsional Umum 1623 dibagi 5347 dikali 100 persen adalah 30,35%. Jika ditambah dengan PPPK maka Jumlah ASN Fungsional Umum mutakhir atau per 21 Agustus 2025 adalah  $1623 + 2409 = 4032$  orang dari Total Jumlah ASN 7756 orang artinya 51,99 persen dibulatkan menjadi 52%.

Jumlah yang cukup besar, *pertanyaannya akan ditempatkan dimana 4032 orang ASN Kota Bogor ini, apakah ke jabatan fungsional teknis atau jabatan struktural?* Hal ini adalah merupakan konsekuensi dari kebijakan penyederhanaan birokrasi di lingkungan pemerintah daerah dengan dilakukan penyetaraan jabatan administrasi ke dalam jabatan fungsional *agar terwujud birokrasi yang agile, efektif dan efisien*. Kebijakan yang berimbas memangkas jumlah Jabatan Struktural yang beralih menjadi Jabatan Fungsional, yang pada akhirnya menjadi permasalahan isu strategis Rencana Kerja BKPSDM 2025 nomor lima. Oleh karena itu dari ketujuh isu-isu strategis di atas penulis fokus pada isu nomor lima, dikarenakan isu tersebut menjadi isu krusial pada saat ini dan selanjutnya. BKPSDM diharapkan segera memetakan kebutuhan formasi jabatan yang lowong dan dinformasikan kepada ASN Fungsional Umum Pemerintah Kota Bogor yang belum mendapatkan penempatan sesuai kompetensi, baik penunjukan dari Perangkat Daerah maupun pilihan passion dari individu ASN yang bersangkutan.



## b. Penempatan ASN Fungsional Umum ke Jabatan Fungsional



Gambar 2. Jumlah ASN Kota Bogor Berdasarkan Generasi

Mekanisme pengembangan karir untuk pejabat fungsional yang bersangkutan dilakukan dengan cara:

1) Mutasi tugas dan/atau lokasi dalam 1 (satu) instansi pusat, antar-instansi pusat, 1 (satu) instansi daerah, antar-instansi daerah, antar instansi pusat dan instansi daerah, dan ke perwakilan Negara Kesatuan Republik Indonesia di luar negeri.

2) Promosi dengan ketentuan sebagai berikut:

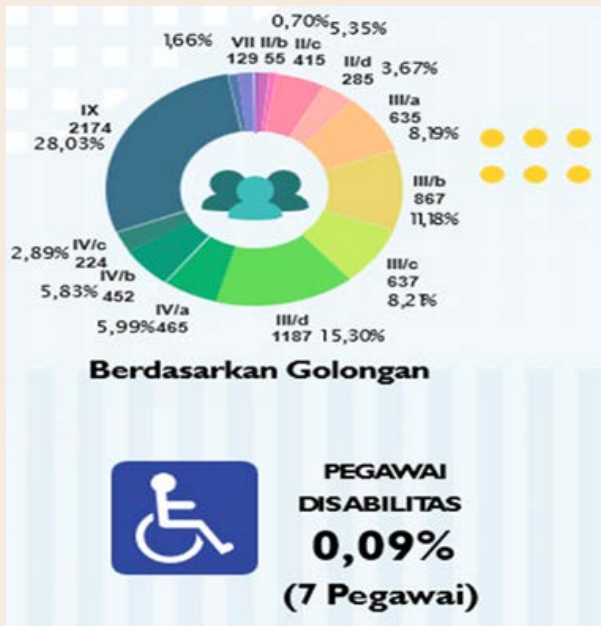
Promosi di dalam dan/atau antar JF bagi JF Keterampilan, JF Ahli Pertama, dan JF Ahli Muda; Promosi melalui seleksi terbuka bagi JF Ahli Madya untuk menempati posisi JPT Pratama dan bagi JF Ahli Utama untuk menempati posisi JPT Madya; dan Promosi JF melalui kenaikan jenjang JF satu tingkat lebih tinggi bagi pejabat fungsional dalam 1 (satu) kategori JF (berdasarkan Peraturan Menteri PANRB No. 13 Tahun 2019 tentang Pengusulan, Penetapan, dan Pembinaan Jabatan Fungsional PNS.

3) Penugasan

Berdasarkan Peraturan Menteri PANRB No. 35 Tahun 2018 tentang Penugasan PNS pada Instansi Pemerintah dan di luar Instansi Pemerintah, maka pejabat fungsional yang telah selesai menjalankan penugasan dapat diangkat dalam jabatan dengan memperhatikan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang diperoleh selama menjalani penugasan. Penugasan dilakukan dengan memperhatikan pengembangan karir PNS yang bersangkutan. PNS yang melaksanakan penugasan pada instansi pemerintah diberikan kenaikan pangkat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Untuk Penempatan ASN Fungsional Umum ke Jabatan Fungsional penulis menyarankan hal ini untuk PNS, CPNS, PPPK, atau bahkan PPPK Paruh Waktu yang berusia muda atau masih mempunyai batas usia pensiun sekitar **maksimal delapan tahun** (pada gambar 2 yang masuk generasi x, y dan z).

### c. Penempatan PNS Fungsional Umum ke Jabatan Struktural



Gambar 3. Jumlah PNS Kota Bogor Berdasarkan Golongan

Promosi (*promotion*) merupakan salah satu langkah dari proses manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi. Promosi merupakan salah satu bagian dari kegiatan penempatan, pemindahan, atau pemeliharaan pegawai. Pemindahan pegawai adalah suatu pergeseran seseorang pegawai dari satu jabatan, tingkatan organisasi, atau tempat ke jabatan, tingkatan, atau tempat lain.

Dua jenis pemindahan yang umum adalah :

1. "promosi", yaitu suatu pergeseran ke posisi yang lebih tinggi dalam hierarki organisasi; dan
2. "pemindahan lateral", yaitu suatu pergeseran dari suatu posisi ke posisi yang lain pada tingkatan yang sama.

Pertimbangan "senioritas" ini ditempuh oleh organisasi untuk dasar promosi adalah :

1. sebagai penghargaan atas jasa-jasa seseorang paling sedikit dilihat dari segi loyalitas kepada organisasi;
2. penilaian biasanya bersifat obyektif karena cukup dengan memperbandingkan masa kerja orang-orang tertentu yang dipertimbangkan untuk dipromosikan; dan
3. mendorong organisasi mengembangkan para pegawainya karena pegawai yang paling lama berkarya akhirnya mendapat promosi

Usulan kenaikan BUP PNS saat ini diusulkan oleh KORPRI, dengan dukungan Kepala BKN, Prof. Zudan Arif Fakrulloh, kepada Presiden RI, Ketua DPR, dan MenPAN-RB. Tujuan usulan adalah memanfaatkan keahlian ASN yang masih produktif di masa tua dan mengakomodasi peningkatan harapan hidup. Usulan rinciannya adalah :

1. BUP 65 tahun untuk Pejabat Pimpinan Tinggi Utama, 63 tahun untuk JPT Madya,
2. 62 tahun untuk JPT Pratama,
3. 60 tahun untuk Eselon III & IV, dan
4. 70 tahun untuk Jabatan Fungsional Ahli Utama.

## Dasar dan Tujuan Usulan :

1. Meningkatkan Produktivitas ASN:
2. KORPRI mengusulkan kenaikan BUP untuk mendorong keahlian dan karir pegawai yang masih memiliki produktivitas tinggi di usia lanjut.
3. Peningkatan Harapan Hidup. Tingkat kesehatan dan harapan hidup masyarakat yang semakin baik juga menjadi alasan wajar jika BUP ASN diperpanjang.

## Respons dan Pertimbangan Pihak Terkait

1. DPR RI: Ketua DPR, Puan Maharani, menyarankan agar usulan ini perlu dikaji secara mendalam dan mempertimbangkan aspek produktivitas serta efektivitas pelayanan ASN, serta beban anggaran.
2. MPR RI: Ketua MPR, Ahmad Muzani, menekankan pentingnya memanfaatkan ASN yang masih sehat dan produktif untuk kemaslahatan negara, namun juga mengingatkan agar tidak merugikan negara jika produktivitasnya menurun.
3. KemenPAN-RB: Usulan ini diajukan kepada Menteri PAN-RB dan membutuhkan kajian lebih lanjut.

Untuk Penempatan PNS Fungsional Umum ke Jabatan Struktural penyusun menyarankan hal ini untuk PNS Fungsional Umum, yang mempunyai batas usia pensiun tinggal **satu sampai tujuh tahun lagi** (dalam gambar 2 mereka yang masuk generasi x awal dan pada gambar 3 yang masuk golongan IV/a). Tentunya dengan melihat kompetensi yang bersangkutan, baik dari pengalaman, masa kerja maupun pendidikan terakhir minimal S1.

Implementasi Manajerial Penempatan ASN Fungsional Umum pada formasi jabatan yang lowong pada Pemerintahan Kota Bogor, baik penunjukan dari Perangkat Daerah maupun pilihan passion dari individu ASN yang bersangkutan penulis menyarankan :

1. BKPSDM mengkompilasi Proyeksi Kebutuhan Pegawai lima tahun ke depan berdasarkan Analisa Beban Kerja, serta jumlah ASN yang akan pensiun dan yang dibutuhkan dari Dokumen Rencana Strategis masing-masing Perangkat Daerah, untuk kemudian ditawarkan dalam aplikasi SIMPEG kepada ASN Kota Bogor.
2. Dengan mengirimkan form dokumen rangkaian kuisioner penawaran peminatan Jabatan Fungsional secara offline maupun online, melalui Kasubag. Umum dan Kepegawaian di tiap Perangkat Daerah. Misal apabila BUP dinaikan maka bagi ASN Fungsional Umum yang berpendidikan S1 dan telah masuk golongan 4 ditawarkan beralih fungsi menjadi Guru, Penilik dan Pengawas SD dan SMP Negeri karena setiap bulan sekitar 20 Guru PNS pensiun sehingga Kota Bogor mengalami kekurangan jumlah Guru.



Manfaat Mengembangkan Passion dalam Islam :

1. **Meningkatkan potensi:** Mengembangkan passion secara positif dapat membantu seseorang mencapai potensi terbaiknya dalam bekerja dan beribadah.
2. **Menjadi profesional:** Seorang muslim yang beriman akan mengusahakan agar apa yang dikerjakannya berkualitas dan profesional, didorong oleh passion yang positif.
3. **Meningkatkan ketekunan:** Dengan adanya passion, seseorang akan lebih termotivasi dan mampu bertahan dalam menghadapi tantangan untuk meraih tujuan, baik dalam pendidikan, pekerjaan, maupun hobi.

#### DAFTAR PUSTAKA

Draft Renstra BKPSDM 2025-2029	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bogor
Gandi Aria Wijaya 2014	Strategi Pengembangan Karir PNS Fungsional Umum di Institut Pertanian Bogor Sekolah Pascasarjana IPB
Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi 2020	Modul Arah Kebijakan Pengembangan Kompetensi ASN
Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi 2020	Modul Era Baru Sumber Daya Manusia Aparatur Membangun Manajemen Talenta ASN
Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi 2020	Modul Manajemen Karir Arah Kebijakan Karir
Kota Bogor dalam Angka 2025	Badan Pusat Statistik Kota Bogor
Rencana Kerja BKPSDM Kota Bogor Sesuai RPD 2025	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bogor
The War of Talent 1998	McKinsey & Company, Inc.





**BerAKHLAK**  
Berorientasi Pelayanan | Berkeadilan | Kompeten  
Harmonis | Loyal | Adaptif | Kolaboratif

**#bangga  
melayani  
bangsa**



# LAYANAN **PENGADUAN MASYARAKAT** ke Bapperida Kota Bogor **SCAN DISINI**



<https://bit.ly/pengaduan-bapperida>



bapperida.kotabogor | bapperidabogor



**BerAKHLAK**  
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten  
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

**#bangga  
melayani  
bangsa**



# LAYANAN PERMOHONAN DATA & INFORMASI ke Bapperida Kota Bogor SCAN DISINI



<https://bit.ly/req-data-bapperida>



bapperida.kotabogor | bapperidabogor





# SCAN HERE FOR SURVEY

Persepsi Kualitas Pelayanan  
& Survei Persepsi Anti Korupsi



<https://bit.ly/skm-bapperida2025>



Follow Us  
[@bapperida.kotabogor](https://www.instagram.com/bapperida.kotabogor)



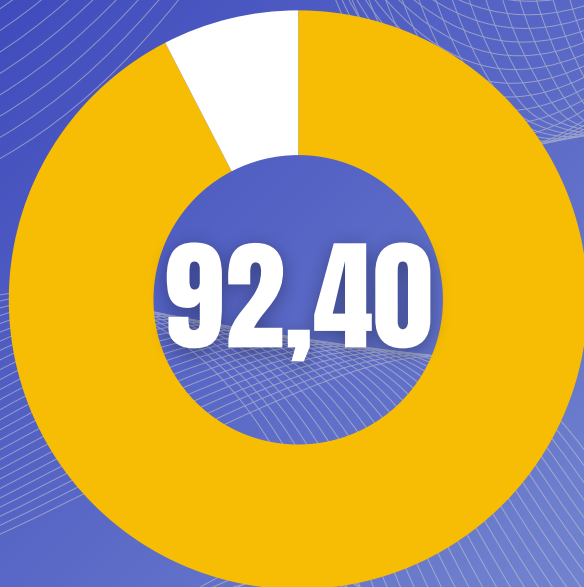
Subscribe  
[@bapperidakotabogor](https://www.youtube.com/bapperidakotabogor)



More Information  
[bapperida.kotabogor.go.id](https://bapperida.kotabogor.go.id)

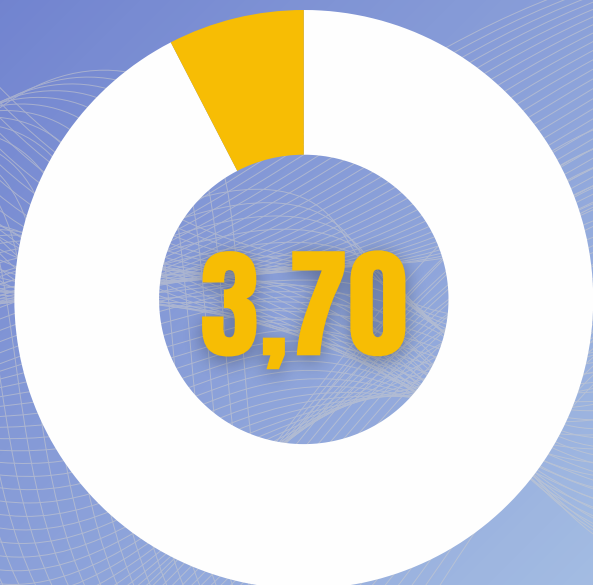
# SURVEI KEPUASAN MASYARAKAT PERIODE JANUARI - JUNI TAHUN 2025

**PREDIKAT “SANGAT BAIK”**



**HASIL KEPUASAN  
LAYANAN**

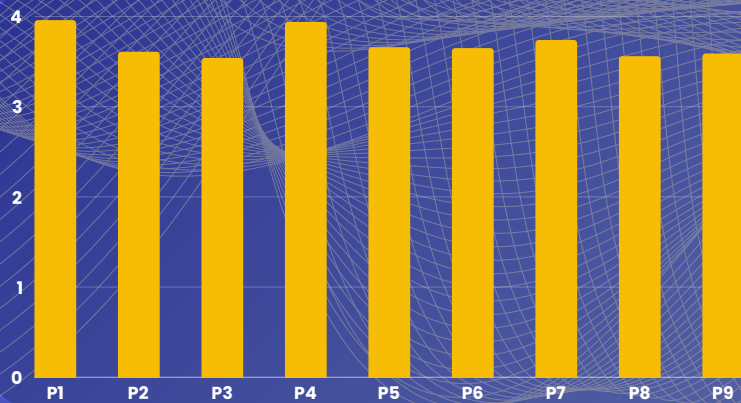
**INDEKS KEPUASAN  
LAYANAN**



**JUMLAH RESPONDEN = 277**

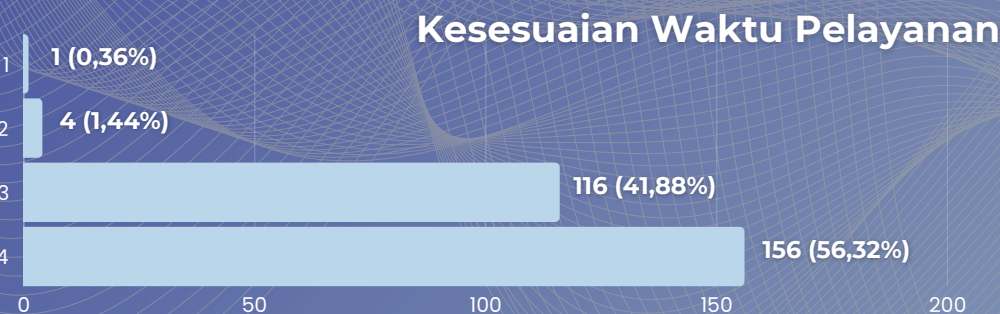
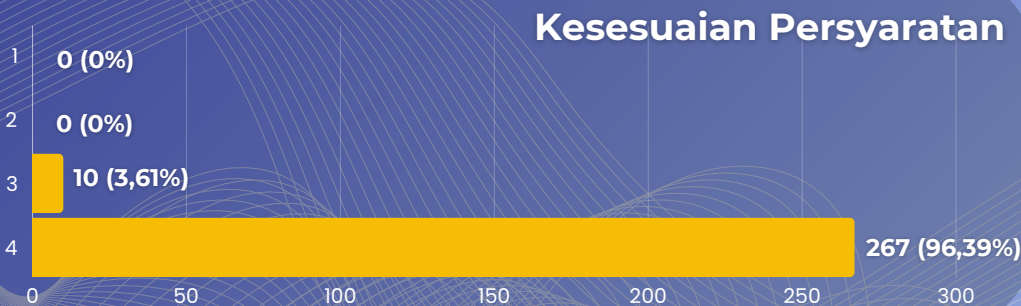


## Hasil Indeks Per-Unsur Layanan BAPPERIDA



- P1: Persyaratan Pelayanan
- P2: Prosedur Pelayanan
- P3: Waktu Pelayanan
- P4: Biaya/Tarif Pelayanan
- P5: Standar Pelayanan
- P6: kompetensi / Kemampuan
- P7: Prilaku Petugas Pelayanan
- P8: Sarana dan Prasarana Pelayanan
- P9: Penanganan Pengaduan

## Komponen Tingkat Kepuasan Tertinggi dan Terendah

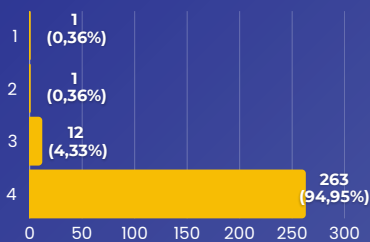


\*Bobot : 1 - 4

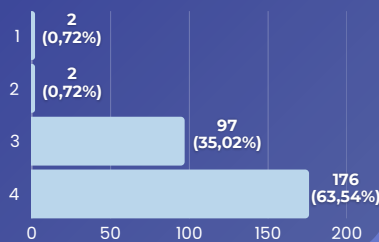
\*Jumlah Responden : 277 Orang

## Komponen-Komponen Tingkat Kepuasan Lainnya

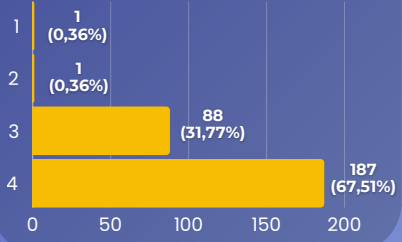
Kesesuaian Tarif/Biaya



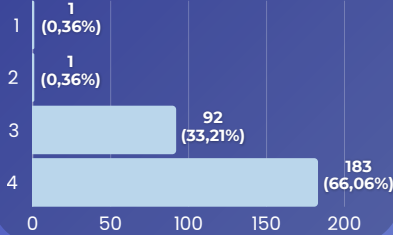
Kemudahan Prosedur



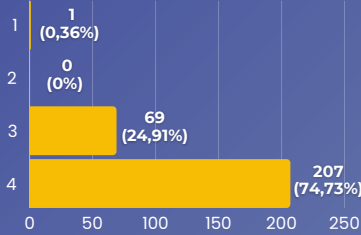
Kesesuaian Standar Pelayanan



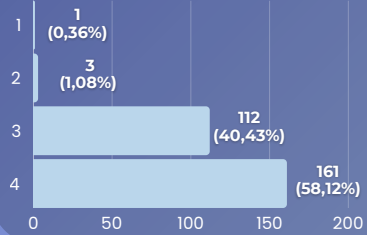
Kesesuaian Komponen/  
Kemampuan SDM



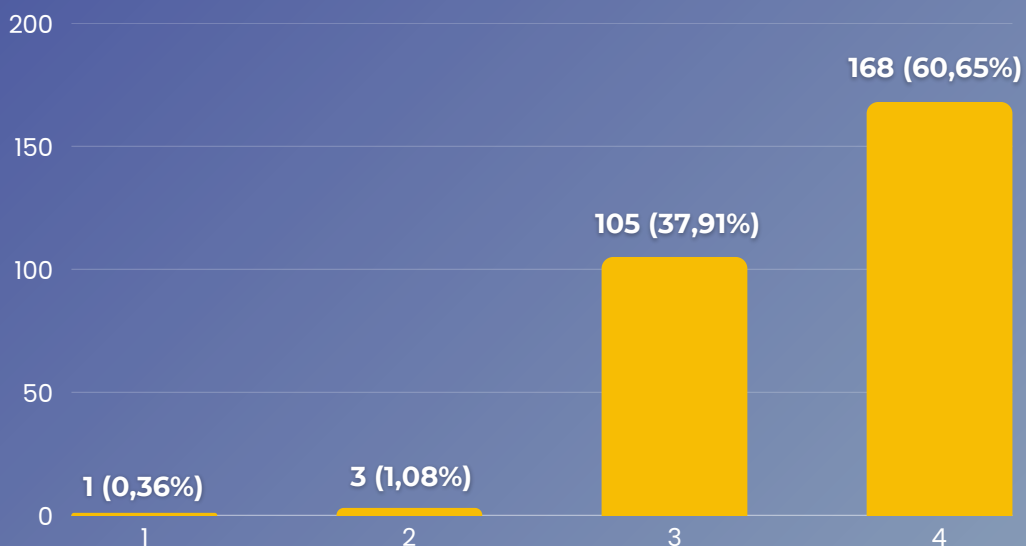
Kesesuaian Perilaku  
SDM



Kualitas Sarana  
Prasarana



## Komponen Kualitas Penanganan Pengaduan





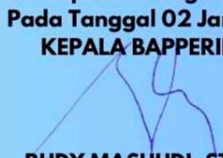


**BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN, RISET DAN INOVASI DAERAH  
KOTA BOGOR**

## **MAKLUMAT PELAYANAN**

DENGAN INI, KAMI MENYATAKAN SANGGUP MENYELENGGARAKAN PELAYANAN SESUAI STANDAR PELAYANAN YANG DITETAPKAN DAN MENEMPATKAN KEPUASAN PENGGUNA LAYANAN SEBAGAI TUJUAN UTAMA PENYELENGGARAAN PELAYANAN KAMI. KAMI AKAN SELALU MELAKSANAKAN EVALUASI TERHADAP PENYELENGGARAAN PELAYANAN KAMI, DAN APABILA KAMI TIDAK MENEPATI JANJI INI, KAMI BERSEDIA MENERIMA SANKSI SESUAI PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN YANG BERLAKU

Ditetapkan di Bogor  
Pada Tanggal 02 Januari 2024  
KEPALA BAPPERIDA,

  
**RUDY MASHUDI, ST, MP**  
NIP.197707062006041018



# Pengertian

Informasi Publik adalah informasi yang dihasilkan, disimpan, dikelola, dikirim, dan/atau diterima oleh suatu badan publik yang berkaitan dengan penyelenggara negara dan/atau penyelenggaraan badan publik lainnya yang sesuai dengan Undang-Undang ini serta informasi lain yang berkaitan dengan kepentingan publik. (UU No.14 Tahun 2008 Pasal 1 Nomor 2)

## Tahukah Kamu ???

Setiap tahun, Komisi Informasi Pusat mengadakan penilaian & pemberian penghargaan kepada badan publik yang paling informatif. Hal ini mendorong badan publik semakin transparan kepada masyarakat loh!

# Informasi Publik

## Kategori Informasi Publik

Secara substansi, kategori informasi publik yang dimiliki badan publik dan diatur UU No.14 Tahun 2008 meliputi:

Informasi Publik yang wajib disediakan dan diumumkan secara Berkala

1

Informasi Publik yang wajib diumumkan secara Serta Merta

2

Informasi Publik yang wajib tersedia Setiap Saat

3

Informasi Publik yang Dikecualikan

4





**BAPPERIDA**  
KOTA BOGOR

Sinergi | Kolaborasi | Transformasi

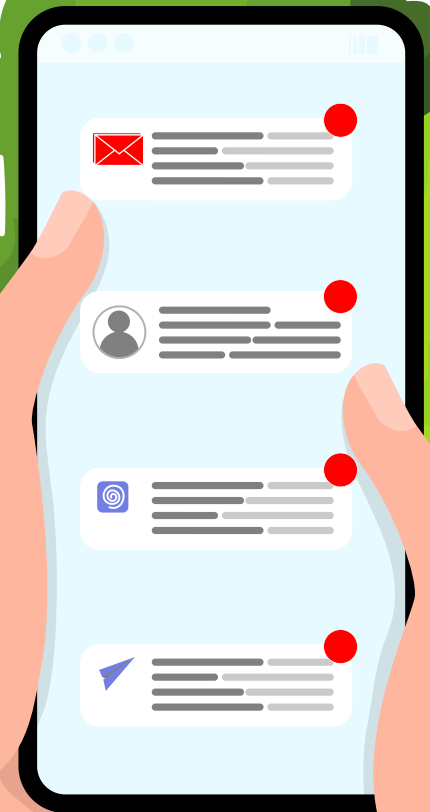
# Standar Pelayanan Permohonan Informasi Dan Dokumentasi

## DASAR HUKUM

- 1 Undang-Undang No. 14 Tahun 2008**  
tentang Keterbukaan Informasi Publik
- 2 Peraturan Pemerintah No. 61 Tahun 2010**  
tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 Tentang Keterbukaan Informasi Publik
- 3 Peraturan Komisi Informasi No. 1 / 2021**  
tentang Standar Layanan Informasi Publik
- 4 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 3 Tahun 2017**  
tentang Pedoman Pengelolaan Pelayanan Informasi dan Dokumentasi Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.
- 5 Peraturan Walikota No. 70 Tahun 2022**  
tentang standar layanan informasi publik

## PERSYARATAN PELAYANAN

- 1 Pemohon informasi wajib mengisi formulir permohonan informasi yang tersedia di meja pelayanan atau situs web [ppidkotabogor.go.id](http://ppidkotabogor.go.id).**
- 2 Persyaratan administrasi: menyertakan identitas diri (KTP), bagi pemohon informasi atas nama perorangan; atau;**
- 3 Menyertakan akte pengesahan badan hukum organisasi/lembaga, bagi pemohon informasi atas nama organisasi/lembaga**





# Prosedur Pelayanan

*Sistematika prosedur pelayanan:*

1

Pemohon mengisi formulir permohonan informasi di meja pelayanan atau melalui situs web [bapperida.kotabogor.go.id/permohonan-informasi](http://bapperida.kotabogor.go.id/permohonan-informasi)

2

Petugas pelayanan meregister permohonan yang sudah memenuhi syarat dan kemudian diserahkan ke Ketua PPID

3

Ditanggapi permohonan informasi  
10 hari + 7 hari kerja

*Pemohon mengajukan berkas yang akan diverifikasi oleh petugas PPID. Setelah verifikasi, data yang dibutuhkan dicari dan diolah untuk kemudian disusun menjadi jawaban. Surat jawaban diserahkan paling lambat 10 hari kerja, dapat diperpanjang 7 hari kerja jika PPID belum menguasai informasi yang diminta.*

## Biaya

**GRATIS**

Tanpa dipungut Biaya

## Waktu Pelayanan

Senin–Kamis  
07.30 - 15.30 WIB

**Istirahat**  
**12.00 - 13.00 WIB**

Khusus Jumat  
07.30 - 16.00 WIB

**Istirahat**  
**11.30 - 13.00 WIB**

## Jaminan Pelayanan

Terlayannya permohonan informasi publik sesuai dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008





**BAPPERIDA  
KOTA BOGOR**  
SINERGI - KOLABORASI - TRANSFORMASI

## **ALAMAT KORESPONDENSI**

**Badan Perencanaan Pembangunan ,  
Riset dan Inovasi Daerah Kota Bogor**

Jl. Kapten Muslihat No. 21, RT.01/RW.01, Pabaton,  
Kecamatan Bogor Tengah, Kota Bogor, Jawa Barat 16121

### **Kontak**

Telepon: (0251) 8338052

Website: <http://bapperida.kotabogor.go.id>

Email: [bapperida@kotabogor.go.id](mailto:bapperida@kotabogor.go.id)

Instagram: @bapperida.kotabogor

Twitter: @BapperidaBogor