

Menuju Perencana Profesional

SIMPUL

Perencana

Volume 26 Tahun 12 November 2015

Ada kesenjangan yang besar antara di Jawa dan luar Jawa. Meski banyak sekolah sampai ke desa tapi pendidikan yang berkualitas belum merata.

Prof. Sri Adiningsih, M.Sc, Ph.D
Ketua Dewan Pertimbangan Presiden
Alumni Program OTO Bappenas

**POTRET KARIR DAN KUALITAS
SDM APARATUR PASKA DIKLAT**

PROGRAM BEASISWA PUSBINDIKLATREN BAPPENAS 2016

PROGRAM S2 DALAM NEGERI

- | | |
|---|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1) Magister Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan, UNSYIAH 2) Magister Perencanaan Pembangunan, UNAND. 3) Magister Administrasi Publik, UNSRI. 4) Magister Perencanaan dan Kebijakan Publik, UI. 5) Program Pasca Sarjana Ilmu Ekonomi, UI. 6) Magister Studi Ilmu Perencanaan Wilayah, ITB 7) Magister Perencanaan Wilayah dan Kota, ITB 8) Magister Studi Pembangunan, ITB 9) Magister Ekonomi Terapan, UNPAD 10) Magister Ilmu Lingkungan Bidang Perencanaan Pengelolaan SDA, UNPAD. | <ol style="list-style-type: none"> 11) Magister Perencanaan Wilayah dan Kota, UNDIP 12) Magister Ilmu Lingkungan, UNDIP 13) Magister Perencanaan Kota dan Daerah, UGM 14) Magister Ekonomika Pembangunan, UGM. 15) Magister Administrasi Publik, UGM. 16) Magister Ilmu Administrasi, UNIBRAW 17) Magister Konsentrasi Studi Manajemen Perencanaan, UNHAS 18) Magister Ilmu Ekonomi, UNIBRAW 19) Magister Sistem dan Teknik Transportasi, UGM 20) Magister Transportasi, ITB |
|---|--|

**BERKAS
PALING
LAMBAT
6 FEBRUARI
(CAP POS)**

PILIHAN PROGRAM STUDI

Pemanggilan peserta
pada Mei 2016

Surat usulan, formulir hasil pendaftaran online, wawancara tertulis dan dokumen pendukung dikirim ke Pusbindiklatren Bappenas, Jl. Proklamasi No. 70, Jakarta Pusat, DKI Jakarta 10320

WAWANCARA

TOEFL Seleksi Minimal 450
Dilaksanakan pada minggu ke II Maret 2016

TES POTENSIAL AKADEMIK (TPA)
Dilaksanakan Pada Minggu Ke I Maret 2016

Pusat : 565
Pemda Jawa: 525

Pusat Luar Jawa : 525
Pemda Luar Jawa: 450

SELEKSI ADMINISTRASI

- 1) Diusulkan oleh minimal oleh pejabat eselon II
- 2) Pendidikan minimal S1 dengan minimal tahun lulus 2 tahun
- 3) Masa kerja minimal 2 tahun (sebagai ASN 100%)
- 4) Umur maksimal 37 tahun
- 5) IPK Minimal 2.75

PROGRAM NON-GELAR

DIKLAT JABATAN FUNGSIONAL PERENCANA (JFP)

PERSYARATAN

MIN UKE II
Perencanaan : 2 th
S-I, Gol III/a : 2 th
Usia maksimal:
5 th sebelum pensiun

JENIS DIKLAT

1. Fungsional Perencana Pertama
2. Fungsional Perencana Muda
3. Fungsional Perencana Madya
4. Fungsional Perencana Utama
5. Administrasi Penilaian Angka Kredit Perencana
6. Penilaian Angka Kredit Perencana.

DIKLAT SUBSTANTIF

JENIS DIKLAT

1. PPD Regular
 2. PPD-RPJMD
 3. Green Economy
 4. Pro-Poor Planning and Budgeting
 5. Mitigation And Disaster Management Plan
 6. Kelayakan Proyek
 7. LERD (Local Economic Resource Development) Domestik
 8. ID-PPP (Infrastructure Development Public Private Partnership) Domestik
 9. Planning and Budgeting
 10. Monitoring and Evaluation
 11. TOT Planning and Budgeting*
 12. TOT Monitoring and Evaluation*
 13. TOT Kelayakan Proyek*
 14. TOT Jabatan Fungsional Perencana*
- * Peserta ditunjuk oleh Pusbindiklatren

PERSYARATAN

MIN UKE II
Perencanaan : 2 th
S-I, Gol III/a : 2 th
Usia Maksimal : 56 th

Rincian dan Deadline Pendaftaran
Program Non Gelar dapat dilihat pada:
www.pusbindiklatren.bappenas.go.id

DARI KAMI



SIMPUL PERENCANA

Diterbitkan oleh Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan Perencana (Pusbindiklatren) Bappenas.

PELINDUNG: Menteri PPN/Kepala Bappenas

PENANGGUNG JAWAB: Sekretaris Kementerian PPN/ Sekretaris Utama Bappenas

TIM PELAKSANA

PEMIMPIN UMUM: Kepala Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan Perencana (Pusbindiklatren) Bappenas.

PEMIMPIN REDAKSI: Wiwit Kuswidiati

DEWAN REDAKSI: Wigny Adiyoso, Zamilah Chairani, Meily Djohar, Hari Nasiri Mochtar, Guspika, Edy Purwanto,

REDAKTUR PELAKSANA: Wiky Witarni, Maslakah Murni, Rita Miranda, Edy Susanto, Dwi Harini Septaning Tyas, Feita Puspita Murti

DISTRIBUSI/SIRKULASI: Eko Slamet Suratman

ADMINISTRASI/KEUANGAN: Nita Agustin

EDITOR : Setio Utomo dan Tim Simpul

GRAFIS DAN LAYOUT : Herlambang

TENAGA PENDUKUNG: CH. Nunik Ispriyanti, Sukranto, Jajang Muhari

ALAMAT REDAKSI :

Pusbindiklatren Bappenas

Jl. Proklamasi No.70, Jakarta 10320

Telp. (021) 319 28280, 319 28285, 319 28279

E-Mail: simpul@bappenas.go.id

Redaksi menerima tulisan yang berhubungan dengan perencanaan. Tulisan bisa dikirim kapan saja.

Tulisan yang dimuat akan mendapatkan imbalan sepentasnya.

Dari Kami

Memasuki 2016, lebih dari satu tahun kita melaksanakan program-program pembangunan pemerintahan baru yang tertuang dalam visi misi (Nawa Cita) dan dalam dokumen perencanaan pembangunan jangka menengah (RPJM 2015-2019). Semua bekerja sesuai tupoksi masing-masing. Begitu juga dengan Pusbindiklatren, sebagai salah satu Unit Kerja eselon dua di Bappenas terus meningkatkan kinerja dengan melaksanakan program-programnya khususnya dalam pembinaan dan peningkatan sumber daya manusia bagi para perencana pembangunan se-Indonesia. Sebagai pelaksana dalam peningkatan kualitas, profesionalisme, integritas dan kapabilitas para aparatur perencana, Pusbindiklatren telah melaksanakan berbagai program pemberian beasiswa baik gelar dan non gelar sejak beberapa dekade lalu. Sebelum berubah nomenklatur menjadi Pusbindiklatren, OTO telah memberikan kesempatan bagi para aparatur sipil Negara untuk belajar meningkatkan kapasitasnya. Hal penting, karena kualitas sumber daya manusia dalam bidang perencana harus memiliki kompetensi dan profesionalisme yang dibutuhkan.

Setelah beberapa tahun berjalan hingga saat ini telah banyak alumni yang dihasilkan oleh beasiswa yang diberikan oleh Pusbindiklatren yang tersebar di seluruh Indonesia. Tidak sedikit para alumni yang menduduki posisi strategis dan kunci di berbagai instansi pemerintah baik di pusat maupun di daerah. Untuk melihat hasil program beasiswa yang diberikan oleh Pusbindiklatren, maka pada edisi Simpul kali ini, beberapa alumni akan memberikan dan membagi pengalaman mereka dalam proses mendapatkan beasiswa tersebut hingga posisi strategis yang saat ini mereka duduki. Beberapa alumni beasiswa Pusbindiklatren dari pemerintahan pusat diantaranya adalah Ketua Dewan Pertimbangan Presiden saat ini, Sri Adiningsih, Kepala Badan Kepegawaian Nasional, Bima Haria, dan Kepala Balitbang Kominfo. Disamping itu juga ada alumni yang berasal dari pemerintah daerah, seperti dari Dinas Kehutanan Propinsi Sumatera Selatan. Berbagi pengalaman ini penting untuk menumbuhkan inspirasi bagi para perencana yang ingin mengembangkan kapasitasnya dan profesionalismenya. Hal lain yang ingin ditangkap adalah bagaimana pengembangan SDM di era saat ini berkaitan dengan berlakunya UU ASN dan menghadapi tantangan global. Dan yang paling penting adalah bagaimana mereka melihat fungsi dan peran Pusbindiklatren saat ini dan apa yang harus dilakukan oleh Pusbindiklatren ke depan menghadapi perubahan lingkungan nasional, regional dan global. Dengan mengacu pengalaman mereka setidaknya Pusbindiklatren mendapatkan *feedback* dari para alumni dan pelaku pengembangan sdm di masing-masing instansi para alumni. Semoga pengalaman dan pandangan para alumni Pusbindiklatren ini dapat menjadi inspirasi para pembaca dan pastinya akan menjadi bahan masukan dan refleksi Pusbindiklatren sebagai pemberi beasiswa dan pelaksana pengembangan dan peningkatan kualitas Aparatur Sipil Negara dibidang perencanaan pembangunan.

Salam

Tim Redaksi

Cakrawala:



Kita mulai dari konsepnya terlebih dahulu, kenapa UU ASN ini ada. Yang pertama muncul dari pertanyaan apakah PNS itu profesi? Ya memang profesi, apakah ada aturan yang mengatur itu sebagai profesi? Kalau TNI itu profesi, kalau Polisi juga dan sudah diatur dalam UU Kepolisian. Lalu Undang – Undang mana yang mengatur tentang PNS? Jawabannya tidak ada.....**Hal 8**

Dr. Ir. Bima Haria Wibisana, MSIS

Alumni Program OTO Bappenas, University of Pittsburgh
Kepala Badan Kepegawaian Negara



Beasiswa saya terima untuk kuliah di USA tahun 1992 – 1996. Waktu itu saya dibantu banyak oleh mas Admadji dari Bappenas, juga Bapak Boediono yang wakil presiden. Prosesnya itu panjang, tapi untungnya dibantu oleh para senior, jadi informasi bisa kita dapatkan dengan mudah, jadi saya merasa tidak berat.....**Hal 30**

Prof. Dr. Sri Adiningsih, M.Sc, Ph.D

Alumni Program OTO Bappenas, University of Illinois
Ketua Dewan Pertimbangan Presiden Republik Indonesia



Jika dicermati, secara umum prinsip manajemen Pegawai ASN berdasarkan UU Nomor 5 tahun 2014 menganut “*merit system*”, yaitu sebuah sistem yang lebih mengutamakan penempatan orang-orang dengan kualifikasi, kompetensi dan kinerja yang terukur dalam jabatan-jabatan yang diperlukan oleh instansi pemerintah.....**Hal 18**

H. Siswo Heroetoto, SH, M.Hum, MM

Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur



Alumni beasiswa dari Pusbindiklatren Bappenas memang banyak yang *nyari* pak, sewaktu saya lulus dari S2, banyak dinas yang ingin merekrut saya, tapi pimpinan saya memagari saya untuk tetap di sini. Banyak di daerah lain juga dicari. Lulusan Pusbindiklatren Bappenas itu *laris manis*....**Hal 38**

Bonaventura Firman Wahono, S.Kom, M.Sc

Alumni Program Gelar S2 Linkage Universitas Gadjah Mada - ITC University of Twente
Kepala Seksi Perpetaan Dinas Perhutanan Pemprov Sumatera Selatan



Sektor ESDM adalah sektor penting dan strategis senantiasa selalu berkontribusi pada pembangunan nasional. Produktivitas sektor ini diharapkan akan terus meningkat produktivitasnya agar memberikan dampak bagi kesejahteraan rakyat.....**Hal 24**

Dr. Ir. Djadjang Sukarna

Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan
Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral



Program beasiswa memberikan dampak yang positif dalam karir karena dalam kurun waktu lima tahun setelah menyelesaikan beasiswa telah mendapatkan kesempatan promosi ke jenjang yang lebih tinggi.....**Hal 44**

Sulistiyowati, ST, M.EM

Alumni Program AAS, University of Flinders
Kepala Bidang Fisik, Sarana dan Prasarana Bappeda Kabupaten Kudus



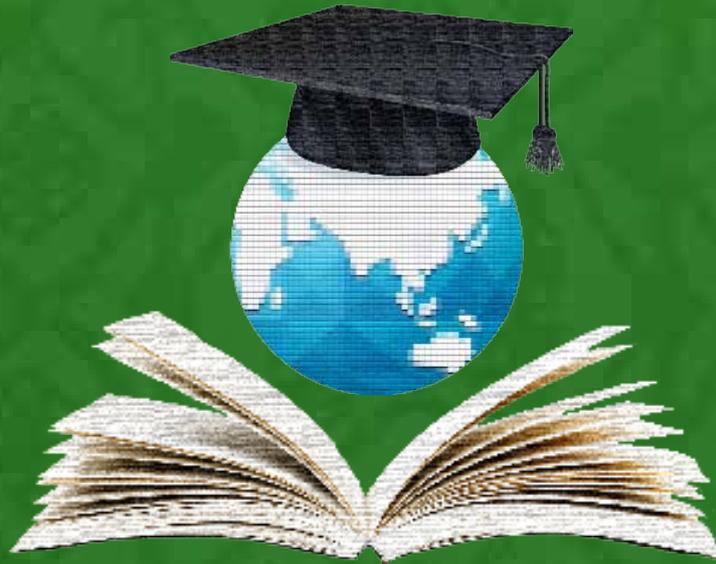
Saya di BKD itu baru Januari kemarin, tapi momentumnya bagus, ada perubahan terkait dengan UU ASN. Artinya semua orang harus belajar bersama – sama, jadi UU ASN dan UU tentang Pemda yang no. 23 itu ...**Hal 42**

Dr. Ir. Basuki Yusuf Iskandar, MA

Alumni OTO Bappenas, Vanderbilt University
Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kementerian Komunikasi dan Informasi

LAINNYA :

hal.		hal.	
3	DARI KAMI	65	SOSOK ALUMNI
5	GERBANG	69	OPINI
54	LIPUTAN	76	SELINGAN



Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) Merupakan Kebutuhan yang Mendesak

Kita sepakat bahwa hampir semua negara maju unggul karena memiliki kualitas sumber daya manusia (SDM) yang unggul dalam berbagai bidang termasuk SDM dalam bidang layanan publik (*civil services*). Menyadari hal tersebut, bangsa Indonesia yang memiliki Indeks Pembangunan Manusia yang masih belum tinggi dibanding negara-negara lain terus memacu peningkatan kualitas SDM nya di berbagai bidang. Khusus bagi aparatur sipil negara (ASN) sebagai pemberi layanan publik yang menyangkut hajat hidup orang banyak maka kualitas SDM ASN harus terus ditingkatkan untuk memenuhi tuntutan dan kebutuhan yang berkembang dengan cepat. Berbagai instansi pemerintah baik di pusat dan daerah banyak memberikan kesempatan bagi para ASN untuk meningkatkan kualitasnya melalui berbagai program, salah satunya Pusbindiklatren, Bappenas, sebagai salah satu unit kerja di pusat yang memiliki tupoksi utama sebagai Pembina dan pelaksana peningkatan kualitas ASN bidang perencanaan. Beberapa program beasiswa baik beasiswa gelar dan non gelar serta diklat diklat di dalam dan luar negeri diselenggarakan oleh Pusbindiklatren dalam rangka meningkatkan kualitas dan profesionalisme sumberdaya manusia ASN. Program dan kegiatan yang telah dilaksanakan sejak beberapa puluh tahun lalu hingga

“Kesenjangan kapasitas ASN antar daerah masih tampak jelas dan program-program peningkatan ASN yang terlihat begitu banyak masih sangat jauh dari mencukupi.”

saat ini, tetap saja masih terbatas pada jumlah peserta yang dapat mengikuti program beasiswa ini. Banyak sudah alumni program beasiswa yang diberikan Pusbindiklatren yang menduduki posisi strategis dan tersebar di berbagai instansi pusat dan daerah. Begitu juga dengan beasiswa yang diberikan oleh instansi pemerintah lainnya serta pihak non pemerintah. Dengan berkembangnya dan berubahnya tuntutan dan tantangan jaman dan lingkungan baik lokal, nasional, regional dan internasional maka peningkatan kualitas ASN menjadi keniscayaan dan kebutuhan.

“Masih banyak yang harus dibenahi dan diperbaiki dalam rangka peningkatan kualitas ASN di Indonesia,…” demikian salah satu tantangan yang disampaikan oleh Ketua Dewan Pertimbangan Presiden 2014-2019, Sri Adiningsih, dalam pandangannya terhadap proses peningkatan SDM ASN yang tersebar di Indonesia yang berjumlah lebih dari empat juta orang. Sri Adiningsih, yang juga merupakan salah satu alumni penerima program beasiswa Pusbindiklatren merasakan betul pentingnya dan manfaatnya program program peningkatan kualitas ASN melalui berbagai program. Kesenjangan kapasitas ASN antar daerah masih tampak jelas dan program-program peningkatan ASN yang terlihat begitu banyak masih sangat jauh dari mencukupi. Tantangan regional dan global mensyaratkan SDM Indonesia harus terus menerus bergerak menuju perbaikan dan peningkatan. Khusus kepada ASN, kualitas, profesionalitas dan kompetensi sudah menjadi keharusan agar dapat memenuhi tuntutan dan kebutuhan jaman.

Dengan komposisi tenaga kerja kita yang masih di dominasi oleh tenaga tidak terdidik atau berpendidikan rendah tentu menjadikan produktifitas nasional menjadi berkurang. Belum lagi bila dianalisa adanya perbedaan kualitas antara satu satuan pendidikan dengan satuan pendidikan lainnya dan kesenjangan sarana dan prasarana pendidikan satu wilayah dan wilayah lainnya. Kita seolah berkejaran dengan tuntutan SDM yang tinggi untuk mendukung pembangunan yang semakin cepat dengan ketersediaan SDM yang ada saat ini. Berlakunya pasar bebas ASEAN dan

pasar bebas berdampak multi pada berbagai bidang termasuk ketersediaan SDM dalam bidang ketenaga kerjaan. Kendala yang dihadapi dalam rangka peningkatan SDM khususnya ASN memang tidak *multi factors*. Mulai dari sistem, sarana dan prasana, *mindset*, kesenjangan antar wilayah, anggaran hingga jangkauan wilayah tanah air yang luas bukanlah hal yang mudah untuk segera diatasi. Kerja keras, keseriusan dan tetap fokus pada masing-masing tugas dan fungsi akan membantu percepatan peningkatan SDM kita. Itulah salah satu yang telah dilakukan oleh Pusbindiklatren dalam menjalankan program program kerjanya. Koordinasi dan kerja sama antar sektor, antar wilayah dan antara daerah dan pemerintah pusat juga harus terus ditingkatkan untuk dapat berbagi pengalaman. Memberikan pendidikan dan pelatihan-pelatihan secara terencana dan terukur juga merupakan hal yang harus dilakukan oleh setiap instansi pemerintah pusat dan daerah dalam rangka peningkatan kualitas ASN. Program program beasiswa yang ada saat ini juga harus dipertahankan dan ditingkatkan untuk memberi lebih banyak kesempatan bagi ASN dalam meningkatkan kapasitasnya sesuai amanah undang undang ASN. Semoga dengan berjalannya semua program program peningkatan ASN akan meningkatkan kapasitas, kompetensi dan profesionalisme ASN yang akan berdampak pada peningkatan pelayanan publik yang mengarah pada peningkatan kesejahteraan masyarakat.

“Fungsi dan peran ASN adalah membuat para warga bangsa mendapatkan pelayanan yang prima sesuai kebutuhannya agar dapat meningkatkan harkat dan kesejahteraannya dan mampu bersaing dalam era kompetisi regional dan global.”

KITA PERLU MEMBUAT PAPAN LONTAR UNTUK MEMBUAT ASN LEBIH PROFESIONAL DAN KOMPETEN

Dr. Ir. Bima Haria Wibisana, MSIS

Kepala Badan Kepegawaian Negara

Alumni Program OTO Bappenas, University of Illinois

Sebagai lembaga negara yang bertanggung jawab terhadap sistem administrasi, profiling, pendataan hingga mengatur kesesuaian kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Kepegawaian Negara (BKN) memiliki tanggung jawab yang besar untuk menjamin sistem kepegawaian berjalan dengan baik dan menjadikan ASN dapat berfungsi sebagaimana mestinya. Bagaimana kondisi dan keadaan kepegawaian secara nasional paska pemberlakuan UU ASN dan paska pergantian kepemimpinan nasional saat ini, berikut penjelasan Kepala BKN, Dr. Ir. Bima Haria Wibisana, MSIS (BHW) Kepada Simpul di ruang kerjanya.





Simpul : UU ASN itu sebenarnya mengamankan perubahan yang cukup besar, namun kenyataannya masih banyak yang skeptis terhadap UU ASN. Bagaimana menurut Bapak?

BHW : Kita mulai dari konsepsinya terlebih dahulu, kenapa UU ASN ini ada. Yang pertama muncul dari pertanyaan apakah PNS itu profesi? Ya memang profesi, apakah ada aturan yang mengatur itu sebagai profesi? Kalau TNI itu profesi, kalau Polisi juga dan sudah diatur dalam UU Kepolisian. Lalu Undang – Undang mana yang mengatur tentang PNS? Jawabannya tidak ada. Karena UU No.43 itu hanya mengatur administrasi kepegawaian, bukan profesi. Yang kedua, konsepsinya berawal dari tingkat daya saing pemerintah, *index of government effectiveness* dan *competitiveness* yang kenyataannya rendah. Kalau kita mau jujur apa iya birokrat kita cukup bagus, untuk ke dalam saja penuh caci maki, apalagi untuk bertarung keluar. Jadi kita kemudian perlu membuat aturan sebagai dasar perubahan itu, sebagai papan lontar untuk membuatnya lebih profesional dan kompeten. Secara teoritikal, UU ASN itu mengadopsi konsepsi yang lebih tinggi dari UU No. 43 itu

dasar teori akademisnya adalah personal manajemen, untuk UU ASN ini teori akademisnya *human resource management* dan juga *human capital*, ini kan merupakan konsepsi yang baru. Konsepsi ini di dalamnya adalah terkait profesionalitas dan kompetensinya. Kalau *human capital* itu manusia dinilai sebagai investasi. Jadi antara *output* profesionalisme dengan kualitas pelayanan publiknya. Kalau saya tingkatkan kompetensinya dengan biaya X, maka apakah dia bisa memberikan saya kualitas pelayanan publik Y. Itu yang mungkin perlu kita sosialisasikan, nanti arahnya ke sana. Apakah kita akan melakukannya? Iya. Sekarang ini kita membaginya dalam bentuk kelembagaan menjadi empat kuadran, Kemenpan, Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN), BKN dan LAN. Jadi Kemenpan itu kebijakannya, BKN itu eksekusinya, KASN itu pengawasannya dan untuk menjamin semua itu dilaksanakan ada LAN yang bertugas menyelenggarakan Diklat – Diklatnya.

Simpul : Bagaimana melakukannya ?

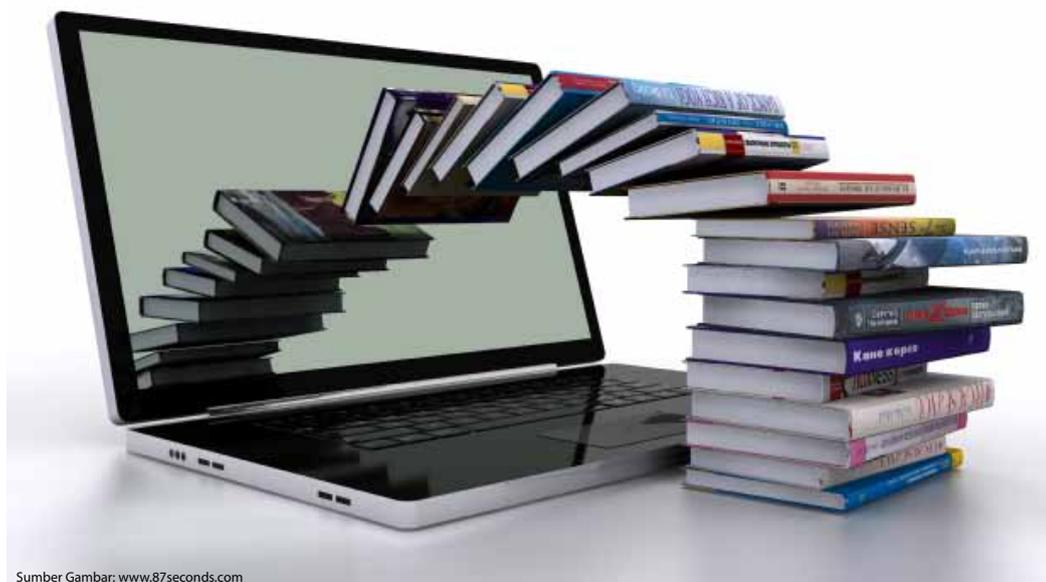
BHW : Ada suatu siklus *human resource* manajemen yang panjang

dari perencanaan kebutuhan hingga tahapan yang paling akhir. Dari tahapan itu harus ada perubahan yang signifikan terutama untuk peningkatan kompetensi. Misalkan rekrutmen, harus betul – betul dihitung kebutuhan pegawai bukan berdasarkan lowongan struktural saja, tidak selalu begitu. Jadi berdasarkan keadaan yang diperlukan oleh Indonesia yang akan datang. Semisal ada Indonesia Hebat, Indonesia Pintar, Indonesia Sehat. Itu kan secara konsekuensi membutuhkan peningkatan kualitas pelayanan kesehatan dan kesejahteraan. Tidak saja dalam sisi jumlah tapi juga kualitasnya. Kalau masalah jumlah yang dibutuhkan, juga tergantung kepada dalam skala apa Indonesia Pintar itu. Jadi kita harusnya tahu sebesar apa pintarnya itu, katakanlah dari nol sampai 100 kita targetkan sampai mana? Kalau targetnya 90 itu akan berbeda dengan 70, nilai ini menentukan kompetensi yang harus dimiliki dan jumlah yang direkrut. Untuk penentuan hal ini kita perlu hitung bersama, kalau dulu ada *input* dan *output* untuk menghitung *man power planning*, untuk sektor – sektor, sekarang saya tidak tahu apakah ada atau tidak. Dari situ kita bisa tahu jumlah ASN yang dibutuhkan itu berapa, jadi ini kan berkaitan ya. Komponen – komponen tidak berdiri sendiri, kan tidak bisa secara *arbitrary* kita bilang butuh sekian ratus pegawai. Apakah kita akan benar – benar melakukannya? Ya, tergantung juga dengan komitmen politiknya juga. Karena dari kepentingan politik itu turun menjadi politik anggaran. Betul tidak *sih* anggarannya bisa untuk mencapai itu? Kalau kita bilang reformasi birokrasi harus dengan skala seperti itu. Betul tidak anggaran yang diberikan sudah seperti itu. Kita bisa melihat politik komitmen itu dari politik anggarannya.

Simpul : Jadi juga sangat terkait dengan anggaran ?

BHW : Anggaran itu adalah *policy* dan *program instrument* untuk mencapai komitmen politik itu. Terlepas dari itu, tentu harus dipersiapkan instrument – instrument yang lain, misalnya bagaimana merekrut orang – orang yang memiliki kompetensi yang baik, dilakukan secara transparan, *accountable*, dan secara murah. Kita sudah mulai menggunakan *Computer Assisted Test (CAT)*, kita sudah mulai 2013 walau masih dibantu prasarana dari Kemendikbud dengan Uji Kompetensi Guru (UKG). Untuk melakukan *upgrade* juga perlu melakukan inovasi yang banyak, kita tidak bisa lagi melakukan dengan cara tradisional, untuk melakukan percepatan dimana kita perlu meningkatkan kompetensi 4,5 juta orang secara tradisional tidak akan terlalu cepat dan terlalu mahal. Jadi kita perlu menoleh kepada inovasi – inovasi baru. Terutama yang muncul karena perkembangan teknologi. Mulai dari *e-learning*, *e-workshop*, *e-resource material* yang semua itu bisa memudahkan akses, sekarang tinggal menjamin bagaimana orang – orang ini betul – betul meningkatkan kapasitasnya. Lah sekarang kita tahu tidak dia baca *e-learning* kita bisa tahu, dengan *asstime*-nya berapa lama misalnya. Semisal dia masuk dengan *password* lalu kita kan bisa tahu berapa lama dia lihat, dia dua menit keluar berarti dia tidak baik. Kalau sampai satu jam atau dua jam berarti dia lama bacanya. Cara – cara seperti itu banyak digunakan, jadi istilahnya tinggal mengadopsi saja. Memang akan perlu adanya perubahan *mindset* karena biasanya belajar itu ada gurunya, ada muridnya, duduk berhadap – hadapan. Lah, itu tidak ada lagi, jadi bagaimana

“Kita perlu menoleh kepada inovasi – inovasi baru. Terutama yang muncul karena perkembangan teknologi. Mulai dari *e-learning*, *e-workshop*, *e-resource material*!”



Sumber Gambar: www.87seconds.com

Sumber Gambar: rryshke.wordpress.com



“Kalau semisal saya *training* tidak ke Harvard juga dengan kualitas yang sama, tentu prestisnya lain. Orang itu merasa prestisnya itu berbeda, padahal yang penting itu *knowledge*.”

kita kemudian mengikuti tren dari peningkatan kapasitas yang ada sekarang. Orang masih suka yang tradisional karena lebih bergensi, contohnya semisal saya *training* ke Harvard dengan sertifikasi, kalau semisal saya *training* tidak ke Harvard juga dengan kualitas yang sama, tentu prestisnya lain. Orang itu merasa prestisnya itu berbeda, padahal yang penting itu *knowledge* yang didapat sama. Mungkin orang – orang yang bilang tidak perlu tempat, itu mungkin orang – orang yang sudah sering melanglang buana, jadi dia tidak merasa ada keharusan ke sana. Berbeda hal jika orang yang sama sekali tidak pernah ke mana – mana, pasti berbeda. Itu yang menurut saya adalah *mindset*, kita coba gulirkan kalau semisal insentifnya sama atau mencari sendiri mendapatkan insentif yang lebih besar misalnya, mungkin akan berbeda. Jadi kalau kamu belajar sendiri dan bisa sama baiknya dengan teman kamu yang dengan cara tradisional, maka kamu sebenarnya lebih pintar dan lebih *motivated* juga lebih bersemangat, maka sudah seharusnya kan ada insentif kepada orang – orang seperti ini. Mungkin kita juga perlu ada pendekatan budaya di situ mengubah *mindset* mengenai proses – proses pembentukan profesionalisme.

Simpulan: Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) sudah di depan mata kita, daya saing sudah disebutkan, kira – kira tiga bulan yang akan datang apakah yang terjadi dengan Aparatur Sipil Negara ?

BHW : Sebenarnya yang menjadi ancaman itu bukan yang di depan muka, tapi persepsi kita terhadap ancaman tersebut. Ada harimau di depan kita, tapi kalau kita ngerasa harimau ini tidak akan menggigit kita dia tidak akan merespon, jadi sebenarnya itu adalah persepsi kita terhadap suatu *treat*, nah mengapa menurut saya orang – orang belum merasakan *treat* itu, karena mereka tidak merasa itu adalah *treat* mereka. *Treat* itu untuk negara. Lah bagaimana menurunkan

treat itu ke individu supaya mereka bergerak, itu yang penting sebenarnya. Bagaimana membuat *treat* itu kalau MEA terjadi dan ada profesional yang bisa melakukan tugas anda lebih baik ya anda tersingkir, itu bisa menjadi individual. Jadi kalau ada MEA dan ada profesinya yang bisa melakukan yang lebih baik dari yang anda lakukan sekarang, maka anda tidak dalam zona aman lagi. Sekarang kan ada *standardize competency*, kalau anda tidak bisa mencapai standar itu dalam waktu tertentu bisa tersingkir. Sama dengan Jabatan Fungsional, jika anda tidak bisa memberikan yang sesuai standar maka bisa masuk di JFU, dan lama – lama JFU akan hilang, karena tidak ada kompetensi bakunya. Nah ini yang secara cepat kita bisa lakukan. Kita perlu buat kompetensi setiap profesi itu, dengan jalan sertifikasi. Paling gampang pengadaan barang dan jasa, kalau tidak sertifikasi maka dia illegal. Apakah itu tidak mungkin dilakukan oleh profesi lain? Sangat mungkin. Kalau dia tidak punya sertifikasi perencanaan, tidak legal nih produknya. Itu yang bisa kita lakukan paling dekat. Tinggal kita mengupayakan bagaimana menempatkan sertifikasi itu sebagai jalan meningkatkan profesionalisme. Kita mungkin perlu melihat dan menempatkan permasalahan ini ke tempat yang lebih besar, bukan untuk kepentingan pribadi. Kompetensi itu bentuknya macam – macam, tinggal teman – teman di LAN mengembangkan macam – macam kompetensinya, bagaimana standardnya. Ya nanti tentunya akan bekerja sama dengan BKN.

Simpulan : Lalu sertifikasi JFP itu apakah masih menjadi wewenang instansi Pembina JFP?

BHW : Sebenarnya kewenangannya itu lebih kepada bagaimana menetapkan standard mana yang digunakan. Bagaimana meng-enforce standard itu. Kalau kita menetapkan standard tertentu



“Kita akan menyusun sebuah *talent pool*, jadi orang itu dimasukkan ke dalam suatu *pool* sesuai dengan minatnya. Jadi akan banyak *talent pool* yang kecil – kecil, dan mereka akan dikembangkan sesuai dengan *talent pool* itu.”

teman – teman kita akan terangkut semua, dan ini memang perlu keberanian. Jadi kan begini semisal lompat tinggi tongkatnya kita naikkan, ya mungkin tidak akan semua bisa lompat tapi kan memang kita harus lakukan, kalau tidak kita akan jago kandang. Sertifikasi itu perlu juga untuk kita dapat bermain di dunia internasional, *lawyer*, dokter, *engineer*, itu kan untuk mencari proyek internasional kita perlu yang namanya sertifikat. Lalu bagaimana kita menghitung kebutuhan kompetensi? Data – data yang ada sekarang kan data kepegawaian, data pangkat dan golongan, belum data kompetensi. Itu data yang sebenarnya kita cari. Kita perlu data – data *assessment* untuk masing – masing orang. BKN perlu menyusun *individual competency profile*, itu nanti datanya akan datang dari berbagai sumber, dari PUPNS, *assessment center*, *education and training*. Nanti kita bisa lihat kompetensinya, dia kompeten dalam bidang apa saja. Dan kita akan menyusun sebuah *talent pool*, jadi orang itu dimasukkan ke dalam suatu *pool* sesuai dengan minatnya. Jadi akan banyak *talent pool* yang kecil – kecil, dan mereka akan dikembangkan sesuai dengan *talent pool* itu. Jadi, tidak secara generalis tapi secara spesialis. Kalau kita punya data – data mengenai kompetensi PNS, kita juga perlu punya kompetensi dari masing – masing jabatan. Dengan begitu seseorang bisa merencanakan karirnya lebih baik, kompetensi profil seperti ini, kompetensi jabatan yang ada seperti itu, jadi karir *path* yang saya bangun harusnya seperti ini. Dia punya gambaran seperti itu. Sekarang ini kalau ada PNS yang ditanyakan sepuluh tahun lagi mau jadi apa, jawabannya mengalir saja lah, sama sekali tidak punya gambaran ke depannya seperti apa. Itu sebenarnya keluhan dari lama kan? Kita mulai bangun sekarang, kita bisa berikan gambaran kepada mereka.

Simpulan: *Seperti di militer itu kan ada grand design- nya. Apakah akan dibangun seperti itu?*

BHW : Bisa jadi. Jadi, kalau sistemnya sudah tersedia, ada *talent pool* untuk masing – masing orang, kemudian ada kompetensi jabatan untuk masing – masing jabatan. Kemudian dia bisa membuat *link and match* dan bisa secara mandiri merancang alur karir. Itu bisa dilakukan jika informasi tersedia. Dengan demikian maka tidak akan terjadi jika setiap orang ikut Diklat tidak spesifik atau tidak sesuai. Itu lah teman – teman di Pusbindiklatren perlu punya. Jadi ketika memberikan beasiswa, atau peluang – peluang untuk meningkatkan kompetensi kita perlu hal itu.



“Sekarang ini ada *talent pool* untuk JPT, kita hanya punya *resources* 1000 orang *assessment center* setiap tahun. Jadi kalau lima tahun ke depan dapat 5000, padahal JPT itu ada 10.000 lebih. Ini kita perlu bantuan dan melakukannya bersama – sama dengan kelembagaan lain.”

Simpulan : *Artinya Diklat – Diklat yang ada belum menjawab kebutuhan yang ada?*

BHW : Jadi masih terlalu *general*, semua Diklat untuk semua orang. Jadi tidak spesifik, kaderisasi masih belum bisa dilakukan secara sistematis, hal itu tidak memberikan hasil yang optimal.

Simpulan : *Siapa yang bertanggungjawab mengerjakan pekerjaan besar itu?*

BHW : Sebetulnya BKN bisa saja menyusun kompetensi profil individu, itu yang sedang kita kerjakan. Tapi tentu juga dengan bantuan instansi, sekarang ini ada *talent pool* untuk JPT, kita hanya punya *resources* 1000 orang *assessment center* setiap tahun. Jadi kalau lima tahun ke depan dapat 5000, padahal JPT itu ada 10.000 lebih. Ini kita perlu bantuan dan melakukannya bersama – sama dengan kelembagaan lain. Ini pekerjaan besar, sangat ambisius, tapi bisa dilakukan.



Simpulan : Ada target waktu?

BHW : Paling tidak kita sudah punya data kasar dimana tiga sampai empat tahun itu sudah punya gambaran secara akurat ASN. Tanpa ada pendataan yang baik, akan sulit mendapatkan informasi.

Simpulan : Dengan situasi yang sekarang, dimana ada kesenjangan antar daerah?

BHW : Ada satu daerah yang memang kapasitas birokrasinya rendah dan ada yang tinggi. Sekarang yang rendah ini mau meningkatkan atau tidak? Ada daerah tertentu yang hanya mementingkan putra daerahnya, bukan untuk masyarakat. Kalau mau berkembang ya harus berani membuka diri. Semisal ada orang dari luar daerah mereka kontrak kerja ke wilayah tertinggal, lalu waktu kontrak mereka habis mereka tidak kembali dan malah mengabdikan, ada yang sampai meninggal di sana. Bukankah lebih baik mereka yang seperti itu yang benar – benar niat diangkat. Sekaranglah sebenarnya saatnya merubah konsep kepegawaian menjadi konsep sumber daya manusia. Jadi kalau kita ingin meningkatkan kapasitas orang di daerah, orang – orang di BKD harus pintar – pintar, ketika saya masuk Bappenas pertama kali, Bappeda itu yang paling *jeblok*, waktu itu Bappenas mengadakan secara *massive training* untuk manajemen perencanaan pembangunan dan *training* untuk kebijakan publik. Sehingga Bappeda bisa menjadi yang seperti

“Pada tahun 2003 ada PUPNS, ada data invalid, tindak lanjutnya tidak ada. Kalau sekarang ini data invalid ya dicoret, diperhentikan sebagai PNS supaya gaji itu tidak mengalir terus.”

sekarang. Kalau ditanya level kompetensi yang paling tinggi sekarang itu di mana sih? Ya Bappeda. Padahal 20 tahun yang lalu tidak seperti itu. Saya kira kita juga perlu melakukan hal itu. Bahkan mungkin pada setiap sektor, mereka harus punya kompetensi yang tinggi.

Simpulan : Selama ini banyak kendala dalam pengembangan kapasitas ASN daerah, mulai perijinan, informasi tidak menyebar, informasi di internet ditolak di BKD dan segala macam. Bagaimana menurut Bapak?

BHW : Ya banyak hal lah, level mereka sendiri yang tidak mengerti, kurang adanya *exposure* terhadap level *knowledge* yang lebih tinggi. Itu yang mungkin harus kita rubah. Butuh kemampuan luar biasa untuk mengidentifikasi, memenuhi kemudian melaksanakan dan mengembangkan potensi daerah itu tidak bisa lagi dengan *personal management*, itu harus punya kemampuan *human capital* dan *human resource*. Kalau kepegawaian daerah kan sebenarnya hanya syarat saja tidak ada hubungannya dengan kompetensi.

Simpulan : Bagaimana dengan pelaksanaan PUPNS, apa dampak dan kendalanya?

BHW : PUPNS itu yang pertama adalah masalah infrastruktur teknologi evaluasi secara umum di Indonesia. 3G kita dengan 3G di Australia saja berbeda, apa lagi yang 4G. Di sana mau buka aplikasi *store* kencang sekali tidak ada kata tunggu. Kalau *lemot* ya seluruh Indonesia sama saja. Memang ada ketakutan kalau sampai 30 Desember tidak diisi akan dipecah. Bahasa itu memang bisa membuat orang takut, padahal kalau tidak di *update* datanya, orang ini kan dipertanyakan eksistensinya. Sebenarnya itu bukan

menakut – nakuti, itu hanya kebijakan yang akan dilakukan. Pada tahun 2003 ada PUPNS, ada data invalid, tindak lanjutnya tidak ada. Kalau sekarang ini data invalid ya dicoret, diberhentikan sebagai PNS supaya gaji itu tidak mengalir terus. Sebetulnya kan kita berupaya untuk membersihkan data PNS itu jadi tidak ada penumpang gelapnya. Bukan ada NIP-nya, ada gajinya tapi tidak pernah ada orangnya.

Simpul: apakah ini bagian dari proses pembinaan?

BHW : Ya, oleh karena itu, kita berupaya untuk membersihkan PNS yang tidak valid.

Simpul : Lalu bagaimana alur pembinaan ASN ke depan pak?

BHW : Kalau dari norma dan etika dalam UU ASN ini kan jelas. Ada *values* yang harus dimiliki, entah integeritas, profesional dan lain sebagainya. Hal ini tentu harus benar – benar dijaga, itu tugas Komisi Aparatur Negara (KASN). Bahwa ada promosi dan seleksi terbuka, itu juga bagian dari menjaga nilai tersebut. Tidak lagi dengan *like and dislike*.

Simpul : Berkaitan dengan KASN, masyarakat hanya melihat sebagai tukang seleksi dan segala macamnya, bagaimana dengan proses pembinaan ASN itu dikaitkan dengan KASN?

BHW : Sebenarnya semua melakukan pembinaan, bagaimana kita secara distributif membagi kewenangan itu kepada lembaga – lembaga yang sesuai dengan UU ASN, jadi untuk pendidikannya ada LAN, untuk kepegawaianya ada di BKN, untuk norma – norma dan seleksi terbuka JPT itu ada di KASN. Tapi sebetulnya semuanya tidak bisa dipisahkan, semua itu sebetulnya menjadi satu bagian. Jadi BKN dengan KASN sudah menandatangani MoU terutama untuk melakukan *enforcement and preference* dalam proses pembinaan tadi. Jadi *preference* – nya kita memberikan data tempat yang mungkin berpotensi untuk terjadinya kesalahan. Tapi KASN kan hanya tujuh orang, tidak mungkin mengawasi se-Indonesia, jadi mereka dibantu BKN yang punya kantor regional untuk mengawasi. Jadi ada interaksi, data – data terkait kompetensi itu kita berikan kepada LAN, nanti akhirnya kan dari situ bisa salah satu landasan dalam menyusun modul kurikulumnya.

Simpul: Kemudian dengan Diklat – Diklat kedinasan kalau nanti akhirnya menjadi bench marking. Bagaimana pelaksanaan Diklat – Diklat di setiap instansi?.

BHW : Pertanyaan itu berbasis kepada *professional approach* kita

“Ada *values* yang harus dimiliki, entah integeritas, profesional dan lain sebagainya. Hal ini tentu harus benar – benar dijaga, itu tugas Komisi Aparatur Negara (KASN). Bahwa ada promosi dan seleksi terbuka, itu juga bagian dari menjaga nilai tersebut. Tidak lagi dengan *like and dislike*.”

melakukannya dengan sistem Diklat yang profesional, misalnya pendekatannya berubah dengan bisa *e – learning* maka LAN kan bisa membuat kisi – kisinya, lalu terserah mereka bisa belajar di mana nanti bisa dapat sertifikatnya, seperti TOEFL, tidak perlu terkonsentrasi kepada satu tempat saja. Kalau memang perlu adanya akreditasi lembaga penyedia sertifikasinya silahkan adakan, tapi kalau tidak pun pasar sendiri.

Simpul : Lalu eksistensi lembaga kedinasan, seperti IPDN bagaimana?.

BHW : Mungkin mereka bisa tetap eksis, dengan cara yang berbeda tentunya. Akan tetap ada peminatnya. Yang cara tradisional dengan datang ke Harvard dan bertemu professor di sana, dengan yang via *online* sama saja.

Simpul: Apakah rendahnya penyerapan anggaran merupakan salah satu indikator kinerja?

BHW : Penyerapan rendah apa penyebabnya? Banyak. Kapasitas bisa juga, tapi tidak selalu. Jadi semisal seseorang itu tidak tahu



jenis lelangnya kemudian proses pengadaannya, kontraknya, kemudian akhirnya terhambat prosesnya, itu kapasitas. Tapi selain hal itu, ada juga proses yang tidak *good government*. Jadi semisal dia mampu tapi karena tekanan tertentu semisal takut kena periksa KPK, jadi tidak berani melakukan apapun. Atau memang dalam pembuatan perencanaan tidak *valid* lagi, harus ada revisi dan lain – lain, atau karena fluktuasi dollar semisal, sehingga yang seharusnya menganggarkan 12 komputer, tapi karena harga naik jadi revisi delapan komputer. Kalau negara – negara maju sudah meninggalkan proses pengadaan secara tradisional, jadi *e – catalogue* atau membeli lewat provider. Kalau yang terjadi sekarang kan masih banyak yang menggunakan cara tradisional. Kalau bagi saya reformasi yang ada di Kemenpan dan RB itu masih bersifat mikro, tidak ada makronya. Tapi kalau saya mengajarkan makro sesuai dengan keinginan saya, dan itu tidak dilakukan, maka tunjungannya bisa tidak naik. Ini yang mungkin kita perlu evaluasi secara lebih komprehensif. Sebenarnya kita melakukan reformasi birokrasi itu apa yang perlu dievaluasi. Apakah *Standard Operating Procedure* atau yang lebih besar dari itu, dengan target kinerja yang

lebih baik. Lalu selanjutnya adalah *change management*, apa *sih* arti sebenarnya? Itu sebenarnya berkaitan erat dengan niat. Jadi antara Bappenas, Kementerian Keuangan dan DPR membahas anggaran tidak *nyambung*, bicaranya sama, *performance based budgeting*. Tapi mengartikannya berbeda semua. Sekarang bagaimana cara kita memahami hal itu dan memberikan solusi secara terbuka. Kita mendisain suatu Diklat, tidak hanya memahami proses pelaksanaannya, tapi juga perlu memahami substansi yang ada dalam Diklat itu sendiri. Kekuatan Pusbindiklatren sudah ada, artinya kalau *training* di Harvard, kalau providernya tidak prestisius Harvard tidak mau melayani, jadi pintar seperti apapun kalau tidak ada rekomendasi dari professornya jangan harap bisa masuk Harvard. Nah Pusbindiklatren sudah punya prestis itu, jangan sampai hilang.

KOMPETENSI MUTLAK DIMILIKI ASN UNTUK PENINGKATAN KINERJA PELAYANAN PUBLIK

H. Siswo Heroetoto, SH, M.Hum, MM

Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur

Berlakunya UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) diharapkan mampu mendorong perbaikan birokrasi dan sistem kepegawaian di seluruh Indonesia. UU ASN ini memiliki semangat profesionalisme bagi seluruh Aparatur Sipil Negara sesuai dengan posisi dan kedudukannya dalam melaksanakan pelayanan publik sehingga dapat mendorong laju pembangunan yang berujung pada peningkatan kesejahteraan masyarakat. UU ASN juga mendorong setiap Aparatur Sipil Negara untuk terus berubah dan meningkatkan kinerja, kompetensi dan profesionalisme. Bagaimana daerah menyikapi dan melaksanakan UU ini, berikut penuturan Kepala Badan Kepegawaian Daerah provinsi Jawa Timur, H. Siswo Heroetoto, SH, M.Hum, MM (BKD) kepada Simpul.



H. SISNO HERDETOTO





“Kompetensi, mutlak harus dimiliki oleh aparatur sebagai upaya menciptakan kualitas kinerja yang profesional dan akuntabel.”

Simpulan: Bagaimana sistem peningkatan kapasitas dan profesionalisme ASN pasca berlakunya UU ASN 2014 ?

BKD: Jika dicermati, secara umum prinsip manajemen Pegawai ASN berdasarkan UU Nomor 5 tahun 2014 menganut “*merit system*”, yaitu sebuah sistem yang lebih mengutamakan penempatan orang-orang dengan kualifikasi, kompetensi dan kinerja yang terukur dalam jabatan-jabatan yang diperlukan oleh instansi pemerintah. Pasca hadirnya UU ASN, kompetensi dalam jabatan pegawai ASN menjadi aspek yang sangat diperhatikan. Peningkatan kompetensi ASN dibedakan dalam tiga ranah jabatannya itu pada jabatan administrasi, jabatan fungsional dan jabatan pimpinan tinggi.

Sebelum Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) berlaku, manajemen kepegawaian mulai dari perencanaan, perekrutan, pengembangan karier, penghargaan, sampai dengan pemberhentian/pensiun belum berbasis pada kompetensi dan kinerja. Unsur senioritas dan subjektifitas masih mendominasi dalam setiap pengisian jabatan. Namun, ketentuan dalam UU ASN mengamanatkan terhadap peningkatan kualitas sumberdaya aparatur melalui berbagai pengembangan kompetensi ASN, pendidikan, pelatihan, sarana prasarana, jenjang karier, proporsi *reward* dengan jabatan, keadilan dan kesetaraan, serta media lainnya yang mendukung implementasi kebijakan aparatur dalam kerangka kinerja yang berkualitas.

Kompetensi, mutlak harus dimiliki oleh aparatur sebagai upaya menciptakan kualitas kinerja yang profesional dan akuntabel dalam kerangka menciptakan reformasi kepegawaian yang berimplikasi kepada efektifitas dan efisiensi kinerja pelayanan publik, transparansi dan kapabilitas kebijakan publik. Analisisnya adalah, jika sumber daya aparatur kompetitif, berkualitas dan profesional, kinerja pelayanan publik dapat berjalan secara akuntabel dan transparan. Secara prinsip, jika kinerja sumber daya manusia dilakukan secara transparan dan akuntabilitas, maka *output* dan *outcome* dari pelayanan publik dapat dirasakan oleh masyarakat sebagai tujuan tercapainya tatanan pemerintahan yang baik yaitu *good government* dan *good governance*.

Simpulan: apakah ada sistem promosi dan pembinaan karir ASN sejalan dengan berlakunya UU ASN di Jatim ?

BKD: Menurut UU ASN, seseorang pegawai penempatannya, promosinya, dan bahkan pemberhentiannya dilakukan atas dasar standar serta ujian objektif terhadap prestasi maupun kemampuannya. Prinsipnya UU ASN menekankan pentingnya kejujuran, keadilan dan penghargaan dalam jabatan publik berdasarkan prestasi bukan atas dasar prinsip politik atau diskriminasi ataupun tindakan lainnya.

Sistem merit menekankan adanya kompetensi terhadap pekerjaan dan menolak patronase terkait dengan koneksi politik dan loyalitas. Dengan menerapkan sistem merit yang terintegrasi dalam seluruh tahapan manajemen SDM, UU ASN meletakkan perubahan dasar yaitu. *Pertama*, perubahan dari pendekatan yang hanya berupa pencatatan administratif kepegawaian kepada *human resource management* yang menganggap aparatur negara adalah SDM dan sebagai aset negara yang harus dikelola, dihargai, dan dikembangkan dengan baik. *Kedua*, perubahan dari pendekatan *closed career system* yang sangat berorientasi kepada senioritas dan kepangkatan, kepada *open career system* yang mengedepankan kompetisi dan kompetensi ASN dalam promosi dan pengisian jabatan.

Di Jawa Timur, telah dilaksanakan dua kali seleksi Jabatan Tinggi Pratama yaitu pada jabatan : Periode April s.d Mei 2015 untuk jabatan : Staf Ahli Gubernur Jawa Timur, Sekretaris KORPRI Periode September s.d Oktober 2015 untuk jabatan : Kepala Biro Administrasi Kesejahteraan Masyarakat, Kepala Biro Administrasi Perekonomian, Calon Wadir Umum dan Keuangan RSUD DR Soetomo Surabaya.

Simpulan: Bagaimana kerjasama dengan BKN dalam rangka peningkatan kapasitas dan profesionalisme ASN di Jatim?

BKD: Dalam peningkatan kapasitas dan profesionalisme ASN, BKN melakukan tugas dan fungsi antara lain: Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) *online* untuk pengusulan NIP dan kenaikan pangkat PNS PUPNS yang dikoordinir oleh BKN untuk menghasilkan system informasi kepegawaian yang terintegrasi. Pelaksanaan tes CPNS sistem CAT yang dalam prakteknya mampu menghilangkan korupsi, kolusi dan nepotisme untuk mendapatkan sosok PNS yang ideal, yang memiliki kapasitas dan kualitas sehingga mampu menjamin profesionalisme PNS dalam pelaksanaan tugas.

Simpulan: Bagaimana kerjasama dengan BKD Kabupaten/Kota berkaitan dengan system promosi dan pembinaan karir ASN sejalan dengan berlakunya UU ASN?

BKD: Kenaikan pangkat khususnya pada tenaga pendidikan Guru melalui BKD Provinsi. Kerja sama pelaksanaan Ujian Dinas dan Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah Kerjasama pelaksanaan seleksi pegawai BKD Non-PNS dengan Kabupaten/Kota.

Simpulan: Bagaimana mekanisme kerjasama dengan KASN dalam rangka pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi?

BKD: Pada dasarnya pemerintah daerah sangat menerima KASN sebagai lembaga independen yang berupaya menjamin netralitas dan profesionalisme PNS, namun pemerintah daerah terkendala dengan kekuatan pembiayaan. Sedangkan di sisi lain, KASN tidak mampu menjangkau seluruh kabupaten/kota. KASN melakukan pengawasan dalam pelaksanaan kode etik ASN.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara merupakan tonggak perubahan secara mendasar manajemen aparatur sipil negara. Dalam UU tersebut telah dirumuskan tugas dan fungsi kelembagaan dalam manajemen Aparatur Sipil Negara, termasuk di dalamnya tugas dan fungsi Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) dan Badan Kepegawaian Negara(BKN). Proses seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di instansi daerah, menurut pasal 108 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN), dilakukan secara

“Sistem merit menekankan adanya kompetensi terhadap pekerjaan dan menolak patronase terkait dengan koneksi politik dan loyalitas.”



“Pola karir ASN daerah pada umumnya masih sarat kepentingan kepala daerah.”

terbuka dan kompetitif pada tingkat nasional atau antar kabupaten/kota dalam lingkup satu provinsi. Seleksi pengisian JPT Pratama di instansi daerah menurut pasal 105, dilakukan oleh Panitia Seleksi yang dibentuk Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK). Panitia seleksi kemudian mengajukan tiga nama calon terbaik untuk masing-masing jabatan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian untuk dipilih salah satu diantaranya. Petunjuk pelaksanaan seleksi secara detail sudah diatur dalam Permen PAN RB Nomor 13 tahun 2014.

KASN, menurut pasal 32 ayat (1) UU ASN, diberi kewenangan mengawasi setiap tahapan proses seleksi terbuka tersebut, mulai dari pembentukan panitia seleksi, pengumuman lowongan, pelaksanaan seleksi, pengusulan nama calon, penetapan, dan pelantikan Pejabat Pimpinan Tinggi. Dalam hal ada dugaan pelanggaran, KASN juga diberi kewenangan melakukan klarifikasi, melakukan penyelidikan dan mengeluarkan rekomendasi. Selanjutnya Pasal 32 ayat (2) dari Undang-Undang tersebut mengatakan bahwa hasil pengawasan KASN disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian dan Pejabat Yang Berwenang (PYB). Rekomendasi KASN bersifat final dan mengikat.

Pasal 32 ayat (3) mengatakan bahwa hasil pengawasan terhadap pelaksanaan pengisian JPT disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian dan PYB untuk wajib ditindaklanjuti.

Dalam hal hasil pengawasan tidak ditindaklanjuti, menurut pasal 33 ayat (1) UU ASN, KASN merekomendasikan kepada Presiden untuk menjatuhkan sanksi terhadap Pejabat Pembina Kepegawaian dan

Pejabat Yang Berwenang yang melanggar prinsip Sistem Merit dan ketentuan peraturan perundang-undangan. Menurut pasal 33 ayat (2), sanksi yang dimaksud berupa peringatan, teguran, perbaikan, pencabutan, pembatalan, penerbitan keputusan, dan/atau pengembalian pembayaran; d. hukuman disiplin untuk Pejabat Yang Berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan sanksi untuk Pejabat Pembina Kepegawaian, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Simpulan: *Apa saja kendala yang dihadapi dalam pembinaan dan penempatan promosi dan karir bagi ASN sesuai dengan kapasitas dan profesionalitasnya?*

BKD: Pola karir PNS belum disusun dalam PP maupun Pergub Permen PAN RB Nomor 13 tahun 2014 tentang petunjuk pelaksanaan seleksi JPT belum tersosialisasikan dengan baik. Biaya penyelenggaraan seleksi pengisian JPT sangat besar, beberapa daerah tidak mampu menyelenggarakan. Pola karir ASN daerah pada umumnya masih sarat kepentingan kepala daerah. Bahwa untuk saat ini belum ada nomenklatur jabatan yang dapat dijadikan bahan acuan secara nasional sehingga dalam jabatan pelaksana kaitannya dengan promosi dan karir PNS mengalami kesulitan dalam pendeteksian kapasitas dan kualifikasi jabatan yang dipersyaratkan.



Kaitannya dengan Pembinaan PNS, timbul kesan bahwa Pemerintah Daerah dengan kekuatan anggaran (ABPD) rendah tidak bisa menuntut PNS untuk berkinerja tinggi dalam penyelenggaraan pelayanan. Hal ini tidak lain karena *reward*-nya kurang layak sehingga mempengaruhi motivasi pegawai dalam bekerja. Motivasi pegawai mempengaruhi profesionalitas dalam bekerja.

Simpulan : Apa jalan keluarnya?

BKD : Pelaksanaan sosialisasi Permen PAN RB Nomor13 tahun 2014 tentang petunjuk pelaksanaan seleksi JPT perlu lebih diintensifkan lagi. Segera menyusun kamus jabatan agar dapat dijadikan acuan secara nasional. Penggelontoran dana dekonsentrasi ditambah sehingga pelaksanaan tugas pemerintahan yang dapat diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah dapat berjalan dengan baik. Penyelenggaraan diklat teknis maupun pelaksana diselenggarakan oleh Kementerian sebagai *reward* atas pelaksanaan tugas (karena *reward* tidak harus dalam bentuk uang).

“Pelaksanaan sosialisasi Permen PAN RB Nomor13 tahun 2014 tentang petunjuk pelaksanaan seleksi JPT perlu lebih diintensifkan lagi.”

PENTINGNYA ASSESSMENT CENTER DAN TALENT MAPPING UNTUK MENJAWAB KEBUTUHAN SDM

Dr. Ir. Djadjang Sukarna

Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan
Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral

Berkaitan dengan berlakunya UU ASN sejak 2014 dan pergantian kepemimpinan nasional, beberapa Kementerian dan Lembaga Negara mengalami perubahan dan melakukan penyesuaian di dalam unit organisasinya. Begitu juga dalam hal peningkatan sumber daya manusianya di dalam lembaga tersebut. Bagaimana peningkatan sumber daya manusia di Kementerian Energi dan Sumber Mineral berkaitan dengan UU ASN dan perubahan struktur organisasinya, berikut penuturan Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan (Badiklat) ESDM, Dr.Ir. Djadjang Sukarna (DS) kepada Simpul.





“ASN pengelola sektor ESDM menjadi aset penting negara yang harus terus ditingkatkan kapasitas dan profesionalismenya.”

Simpul : Bagaimana sistem peningkatan kapasitas dan profesionalisme pasca diberlakukannya UU ASN di ESDM?

DS: Sektor ESDM adalah sektor penting dan strategis senantiasa selalu berkontribusi pada pembangunan nasional. Produktivitas sektor ini diharapkan akan terus meningkat produktivitasnya agar memberikan dampak bagi kesejahteraan rakyat. Tantangan sektor ini adalah bagaimana dalam upayanya membangun kedaulatan energi dan sumber daya mineral dengan meningkatkan sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten terutama ASN Kementerian ESDM dan Pemerintah Daerah yang bertugas mengelola kebijakan sektor ini. Dengan diberlakukannya UU ASN No. 5 tahun 2014 semakin mempertegas bahwa ASN pengelola sektor ESDM menjadi aset penting negara yang harus terus ditingkatkan kapasitas dan profesionalismenya. Berdasarkan UU No. 5 Tahun 2014 Pasal 19 dan 69 dinyatakan bahwa salah satu syarat ASN untuk menduduki suatu jabatan (Jabatan Pimpinan Tinggi maupun Jabatan Administrasi) harus berdasarkan kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan jabatannya. Oleh karena itu

berbagai upaya untuk mengembangkan dan meningkatkan *asset* SDM, salah satunya melalui penyelenggaraan Diklat berbasis kompetensi yang selalu mengacu pada isu-isu strategis dan analisis kebutuhan untuk memenuhi kesenjangan kompetensi SDM saat ini dan akan datang pengelola sektor ESDM. Sistem penyelenggaraan Diklat sektor yang sedang dikembangkan dan disempurnakan Badan Pengembangan SDM ESDM (BPSDM ESDM) saat ini adalah sistem penyelenggaraan Diklat terstruktur bidang ESDM. Kita ketahui bahwa Diklat terstruktur bidang ESDM jika diwajibkan kepada seluruh ASN pengelola sektor ESDM dan dilakukan secara berjenjang sesuai dengan *track*-nya, maka akan menghasilkan SDM yang memiliki kompetensi untuk menguasai pengelolaan sektor ESDM. Dengan memiliki bekal kompetensi tentang pengelolaan seluruh komoditas yang dikelola sektor ini maka niscaya tidak akan ditemukan kendala jika suatu saat terjadi rotasi dan promosi. Selain sistem penyelenggaraan Diklat, dalam rangka penyebaran pengetahuan (*knowledge sharing*) bagi seluruh ASN di lingkungan Kementerian ESDM. BPSDM ESDM juga telah mengadakan forum *knowledge sharing* bagi para praktisi pemerintah dan swasta

yang telah terbukti sukses dalam mengembangkan ide-idenya untuk kemajuan institusinya. Forum tersebut diberi label *One Hour University* (OHU) telah dilaksanakan sebanyak tiga kali dengan beberapa nara sumbernya diantaranya yaitu Dwi Sujipto (Direktur Utama Pertamina), Tri Rismaharini (Walikota Surabaya), dan Hendry Satriago (CEO GE Indonesia). Forum *knowledge sharing* lainnya yaitu *One Day Back to University* (Back 2 U) yang menghadirkan nara sumber akademisi untuk berbagi pengetahuan tentang komoditas di sektor ESDM dan ilmu manajemen lainnya.

“Forum knowledge sharing bagi para praktisi pemerintah dan swasta yang telah terbukti sukses dalam mengembangkan ide-idenya untuk kemajuan institusinya.”





“Metode *assessment center* merupakan salah satu metode yang memiliki tingkat akurasi cukup tinggi dibandingkan metode konvensional lainnya.”



Foto di Meja, Leaders Camp Kementerian ESDM Tahun 2015 di Pusdikpassus Kopassus

Simpulan: Apakah sistem promosi dan pembinaan karir di ESDM sudah sejalan dengan diberlakukannya ASN?

DS: Sistem promosi dan pembinaan karir menjadi isu strategis khususnya ASN di lingkungan Kementerian ESDM. Kementerian ESDM melalui Sekretariat Jenderal telah melakukan sistem promosi dan pembinaan karir dengan melakukan lelang jabatan secara terbuka untuk Jabatan Pimpinan Tinggi yang dapat diikuti oleh siapa saja baik dari internal dan eksternal Kementerian ESDM. Sedangkan BPSDM sendiri dalam rangka mendukung sistem promosi dan pembinaan karir di lingkup BPSDM ESDM telah membuat program pemetaan kompetensi dan potensi dengan melakukan *profiling* potensi ASN menggunakan metode *assessment center*. Seperti diketahui bahwa metode *assessment center* merupakan salah satu metode yang memiliki tingkat akurasi cukup tinggi dibandingkan metode konvensional lainnya. Hasil pemetaan ini diharapkan ada *database* ASN BPSDM baik yang masuk kategori *talent* maupun *non-talent* untuk dasar penyusunan rencana perlakuan pengembangan kompetensi (peningkatan kompetensi, promosi, dan mutasi) sesuai kompetensinya. Dan dalam jangka panjang program ini diharapkan akan menghasilkan pimpinan yang tepat, posisi yang tepat, dan waktu yang tepat untuk digunakan organisasi dalam rangka menjawab permasalahan pada waktu tersebut. Dampak akhir dari program *assessment center* dan *talent mapping* diharapkan kinerja organisasi terus selalu meningkat dalam menjawab kebutuhan pemangku kepentingan.

Simpulan: Bagaimana kerjasama dengan lembaga lainnya (BKN, LAN, Menpan dan KASN)?

DS: Kerjasama dengan Badan Kepegawaian Negara dan Komisi Aparatur Sipil Nasional terkait dengan pengembangan ASN (peningkatan kompetensi, promosi, dan karir) secara langsung dilakukan oleh Biro Kepegawaian dan Organisasi Sekretariat Jenderal Kementerian ESDM sesuai dengan tugas dan fungsinya. Namun diluar itu, BPSDM ESDM juga telah berinisiatif melakukan konsultasi dengan institusi seperti dengan Pusat Penilaian Kompetensi ASN Badan Kepegawaian Negara (PPKASN BKN). Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur I (PKP2A) Lembaga Administrasi Negara melalui kegiatan *bench marking assessment center* dan *talent management*. Dua isu tersebut yang sekarang menjadi perhatian utama seiring dengan perubahan Badan Diklat ESDM menjadi BPSDM ESDM. Nilai-nilai terbaik yang diperoleh dan *bench marking* tersebut akan dicoba untuk ditetapkan di BPSDM dalam rangka pengembangan kompetensi ASN khususnya ASN BPSDM ESDM.

Simpulan: Apa kendala yang dihadapi dalam pembinaan dan penempatan promosi dan karir bagi ASN sesuai dengan kapasitas dan profesionalitasnya?

DS Kendala yang dirasakan dalam melakukan pembinaan dan penempatan promosi adalah kesulitan data dan mencari ASN yang memiliki kompetensi yang menguasai seluruh pengelolaan sektor ESDM. Seperti telah disampaikan sebelumnya bahwa sektor ESDM memiliki karakteristik unik karena komoditas yang dikelolanya berbeda-beda sehingga memerlukan perlakuan dan penerapan kebijakan yang berbeda pula dalam pengelolaannya. Kendala berikutnya adalah adanya batas waktu seseorang yang duduk pada suatu jabatan yang diatur UU No. 5 Tahun 2014 tentang ASN yaitu maksimal selama lima tahun. Konsekuensinya jika ada ASN yang hanya menguasai satu sub sektor ESDM saja, sulit untuk dapat dirotasi atau dipromosikan pada sub sektor lain yang belum dikuasainya karena akan perlu waktu lama untuk beradaptasinya. Dampaknya kinerja organisasi juga akan berjalan lambat. Sedangkan terkait dengan batas waktu menduduki jabatan selama lima tahun, maka harus dipersiapkan kader ASN yang akan dipromosikan untuk menduduki jabatan yang ditinggalkan pejabat sebelumnya.

“Kendala yang dirasakan dalam melakukan pembinaan dan penempatan promosi adalah kesulitan data dan mencari ASN yang memiliki kompetensi”.

Simpulan: Bagaimana jalan keluarnya?

DS: Kami memiliki program pengembangan kompetensi melalui Diklat terstruktur untuk memenuhi kompetensi seluruh sub sektor yang bersifat wajib kepada seluruh ASN khususnya di lingkungan Kementerian ESDM. Oleh karena itu upaya mengembangkan dan menyempurnakan sistem penyelenggaraan Diklat terstruktur yang sedang dilakukan oleh BPSDM menjadi program strategis yang perlu didukung oleh semua pemangku kepentingan Kementerian ESDM. Selanjutnya adalah dengan menerapkan program penilaian kompetensi dan pemetaan potensi dan kompetensi kepada seluruh ASN, agar hasilnya dapat digunakan dengan tepat untuk melakukan program pengembangan dan pembinaan karir individu. Ke depan juga perlu adanya lembaga atau unit yang melakukan dan mengelola penilaian kompetensi di lingkungan Kementerian ESDM agar lebih profesional dan mandiri hasilnya. Hasil dan pemetaan itu berupa database ASN potensial (*talent pool*). Dengan database tersebut maka pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menempatkan ASN pada posisi yang tepat dan waktu yang tepat sesuai kebutuhan organisasi dalam menjawab permasalahan dan kebutuhan pemangku kepentingan. Dan yang terpenting adalah mengadakan forum-forum dalam bentuk *knowledge sharing* di lingkungan Kementerian ESDM agar terjadi penyebaran luasan ilmu pengetahuan dan pengalaman dalam mengelola sektor ESDM dan ilmu manajemen (kepemimpinan, strategis, sumber daya manusia, dll) secara merata kepada seluruh ASN di lingkungan Kementerian ESDM.

UNTUK MENINGKATKAN SDM ASN MASIH BANYAK YANG HARUS DIBENAH

Prof. Sri Adiningsih, M.Sc, Ph.D

Alumni Program OTO Bappenas, University of Illinois

Ketua Dewan Pertimbangan Presiden Republik Indonesia

Berlakunya UU ASN mensyaratkan perubahan dalam berbagai aspek dalam pelaksanaan pelayanan publik. Sebagai pelaksana pelayanan publik maka ASN harus terus meningkatkan kapasitas, profesionalismenya agar dapat memberikan pelayanan yang baik. Bagaimana aparaturnya dapat memberikan pelayanan publik yang baik dan apa yang harus dilakukan dalam rangka meningkatkan kapasitas aparaturnya sesuai kebutuhan dan perkembangannya. Berikut wawancara Simpul dengan Ketua Dewan Pertimbangan Presiden, Sri Adiningsih (SA) sebagai salah satu alumni penerima beasiswa Pusbindiklatren yang dahulu bernama OTO Bappenas.



Simpulan : bisa diceritakan pengalaman Ibu dahulu waktu menjalani proses menerima beasiswa dari OTO?

SA : Beasiswa saya terima untuk kuliah di USA tahun 1992 – 1996. Waktu itu saya dibantu banyak oleh mas Atmadji dari Bappenas, juga Bapak Boediono yang wakil presiden. Prosesnya itu panjang, tapi untungnya dibantu oleh para senior, jadi informasi bisa kita dapatkan dengan mudah, jadi saya merasa tidak berat. Semua pembiayaan juga tidak ada keterlambatan. Sehingga secara umum yang saya ingat tidak ada masalah. Saya juga mendapatkan kesempatan untuk mengikuti seminar, *training* dan *short course* dan itu sangat membantu kita dalam meningkatkan pengetahuan dan pengalaman. Kami tinggal di asrama dan banyak orang Indonesia. Saya mengambil Doktor dan lulus tepat waktu, empat tahun. Karena sewaktu saya mengambil master juga sudah menempuh sebagian mata kuliah yang saya dapat di doktor. Sewaktu menempuh di sana kami dengan mudah mendapatkan akses dan bantuan, itulah yang melancarkan kita dalam menempuh kuliah. Jadi secara umum, saya berterima kasih sekali sewaktu itu sudah diberikan beasiswa lewat OTO Bappenas.

Simpulan : Setelah kembali apa yang Ibu lakukan?

SA: Karena dosen saya kembali ke UGM. Saat itu belum krisis, tapi karena saat itu saya juga banyak belajar di *finance* dan internasional juga industri – pembangunan. Pada awal krisis sebenarnya juga ada kecurigaan akan terjadi, karena kita lihat perkembangan di keuangan yang sangat pesat, disertai saya juga kebetulan membahas *banking regulation* dan melihat regulasi perbankan di Indonesia khususnya *prudential*-nya lemah sementara perkembangannya pesat sekali sehingga sebelum krisis, saya termasuk orang yang *was – was* dengan perkembangan pasar dan sistem keuangan kita. Itu yang membuat saya mencermati dan meneliti isu – isu terkait dengan keuangan dan sewaktu krisis saya sudah cukup bisa melihatnya lebih baik, karena saya sudah memiliki gambarnya. Waktu itu juga banyak ekonom muda. Ada Faisal, Sri Mulyani dan Anggito. Kita pada saat itu kita baru pulang dari kuliah dan punya idealisme yang tinggi, sekarang juga masih tinggi hanya saja waktu itu masih muda, bersuara lantang dan keras. Ya kita hanya melakukan yang memang harus dilakukan oleh akademisi dari kampus sehingga kita menyuarakan yang harus disuarakan, terkadang bersebrangan dengan pemerintah.

Simpulan : Bagaimana reaksi pemerintah ?

SA : Pada saat itu mungkin tidak banyak yang berani dan bisa, waktu itu awal – awal di UGM ada gerakan Amandemen UUD, pada tahun – tahun 90 – an akhir. Waktu itu kan para mahasiswa

“Saya tidak mengasakralkan amandemen, banyak di negara – negara lain bisa diamandemen ratusan kali karena yang penting tujuan berbangsa dan bernegara, kesejahteraan, kemajuan bangsa.”

itu, tapi ya di belakangnya banyak dosen yang terlibat. Mulai dari diskusi, lalu menyusun dan memikirkan amandemen UUD itu sudah muncul dan kita juga sudah diundang dari sisi ekonomi, ya karena kita juga baru pulang, penuh bersemangat. Waktu itu baik di kampus maupun di luar kampus kita semangat meneriakkan perubahan, kita juga kadang – kadang diundang ke Bappenas, saat kita juga sering diundang pak Ginanjar yang saat itu sebagai Menko. Kebetulan yang muda – muda ini juga oleh pak Marzuki Usman diberikan ruang untuk menelorkan pemikiran – pemikiran tentang reformasi ekonomi di Indonesia, suasana kebatinan saat itu memang mendorong perubahan pada pengembangan ekonomi. Kita juga diminta oleh mahasiswa untuk ceramah dan menulis, diundang di televisi dan radio. Itu semua saya kira suatu perjuangan dari banyak pihak, teman – teman dan mahasiswa terutama. Waktu itu saya dengan bu Sri Mulyani, pak Syahrul, almarhum Profesor Mubiarto dan pak Didik juga pak Bambang menjadi tim ahli dalam amandemen UUD untuk bidang ekonomi. Saya tidak mengasakralkan amandemen, banyak di negara – negara lain bisa diamandemen ratusan kali karena yang penting tujuan berbangsa dan bernegara, kesejahteraan, kemajuan bangsa itu penting dan konstitusi itu memang harus menjadi *living constitution* jangan malah ditabrak atas bawah kiri kanan, tidak diproses, itu kan tidak benar. Itu juga yang mendorong saya khususnya untuk merubah hal tersebut, karena masyarakat dan kondisi itu berubah jadi kalau memang harus dirubah ya harus dirubah.



“Ikatan alumni University of Illinois itu ada. Itu juga yang luar biasa, dalam artian *networking* yang kuat.”

Simpul : OTO ternyata berhasil memberikan kontribusi dalam membawa perubahan?

SA: Jelas sekali, program OTO dalam memilih kampusnya tidak asal, yang terbaik tentunya. Kita juga kan tidak tahu harus kemana pergi, jurusan yang diambil, OTO mengakomodir hal itu. Kita juga punya asosiasi para alumni, Ikatan alumni University of Illinois itu ada. Itu juga yang luar biasa, dalam artian *networking* yang kuat, dari sana saya juga mengetahui tentang Bappenas. Cukup tahu juga tentang pajak, karena ada teman dari Dirjen Pajak. Itu adalah hal yang luar biasa, kalau kita bisa berkomunikasi juga dengan mahasiswa dari negara lainnya akan mendapat banyak manfaatnya, saya masih ada teman yang dari kuliah sampai sekarang masih berhubungan, kadang ketemu. Di Indonesia kan banyak juga yang sukses dari Illinois, ada pak Bambang, bu Sri Mulyani, pak Erwin di BI juga ada, bu Deni, bu



University of Illinois,
Tempat Studi (SA)

Darajati. Banyak sekali, di BI juga banyak, tapi juga banyak yang pensiun.

Simpul : menurut Ibu, apakah perjalanan OTO itu sudah tepat, sudah mampu menunjang proses regenerasi?

SA: Paling tidak menurut pengalaman saya sudah menunjukkan hal itu ya, walau sekarang sudah agak berbeda lingkungannya. Tapi yang saya katakan tadi kan, hal yang paling membantu adalah dalam pemilihan kampus dan juga *support* dari sini, bahkan penjemputan dan segala macam juga sudah disiapkan semua. Jadi waktu itu kita yang tidak pernah ke Amerika pun juga tidak lagi takut, bahkan ada teman – temannya yang *barengan* selain ada yang menjemput juga. Dan dana yang tepat itu juga luar biasa, sekarang kan ada dana yang tidak tepat waktu, bayangkan itu mereka di luar negeri lagi. Saya kira pada masa saya itu bagus sekali, dan hal itu banyak *support* orang – orang Indonesia yang sekolah melalui OTO Bappenas yang ingin maju berkembang, yang ingin membangun bangsa dan negaranya dengan *support* seperti itu akan bisa meningkatkan kapasitas orang – orang tersebut. Kita juga tahu pendidikan, pengalaman dan *networking* sangat penting, juga keahlian dan keterampilan lainnya pada akhirnya

“Pendidikan, pengalaman dan *networking* sangat penting, juga keahlian dan keterampilan lainnya pada akhirnya akan mempengaruhi kemampuan kita untuk berkontribusi.”

akan mempengaruhi kemampuan kita untuk berkontribusi dalam membangun bangsa dan negara.

Simpul : Hal lainnya?

SA : Kalau kita lihat di Indonesia masih banyak yang harus dibenahi, dibangun dan juga diperbaiki sehingga Pusbindiklatren atau lembaga lain yang mendukung perkembangan SDM Indonesia itu sangat dibutuhkan. Dan Pusbindiklatren bisa menjadi *benchmark* karena memiliki sistem yang bagus, bisa menghasilkan insan Indonesia yang maju berkembang dan juga waktu pulang membangun bangsa dan negaranya. Tapi sekarang ini tantangannya semakin besar, apalagi saat ini kita cermati dengan berbagai pembukaan liberalisasi pasar, manusia itu menjadi fokus dalam membangun Indonesia ke depan. Masyarakat ekonomi ASEAN sudah akan direalisasikan, ada juga APEC, OPEC dan lainnya. Tapi jelas tanpa dukungan manusia yang berkualitas kita tidak akan kemana – mana, kita perlu membuat konsep – konsep SDM, saya berharap Pusbindiklatren juga mencontoh kesuksesan – kesuksesan yang dicontohkan oleh OTO Bappenas dengan menyesuaikan kondisi yang ada tentunya.

Simpul : Apakah kita tetap harus belajar ke dunia barat untuk peningkatan SDM ?

SA: Saat ini kita tidak bisa hanya berkiblat ke Barat, mungkin juga di Asia. Sekarang ini banyak orang – orang dari Eropa juga kuliah di Asia karena mereka juga harus belajar tentang Asia dan ini juga membuat beberapa orang yang ingin belajar mesti ke Amerika atau Australia, kita juga sekarang ke Asia, karena memang sekarang ini abad Asia, kebangkitan Asia. Ada perubahan – perubahan tersebut sehingga dalam kita mengirim mahasiswa tidak harus juga ke Amerika, Australia ataupun Eropa, tapi juga ke Asia, ini adalah abad kita. Asia ini sekarang sebagai negara pemimpin, sehingga kita mesti memahami Asia lebih baik. Jangan hanya Amerika dan Eropa saja.

Simpul : Apakah program beasiswa untuk pengembangan SDM saat ini masih kita perlukan?

SA: Tentu saja masih, bahkan kalau kita cermati pemerintah menempatkan manusia sebagai sentral dalam pembangunan Indonesia, kalau kita lihat di nawacita, RPJMN itu kan manusia itu sentral sehingga pendidikan gratis 12 tahun, ada Kartu Indonesia Pintar, itu kan menunjukkan manusia sebagai sentral dalam keberhasilan pembangunan kita. Sekarang ini kalau kita ingin bisa

“Kalau kita ingin bisa kompetitif, produktif dan berdaya saing maka kita bukan hanya paham ilmunya tapi juga mengerti lingkungan dan *market*-nya, juga mengerti budayanya.”

kompetitif, produktif dan berdaya saing maka kita bukan hanya paham ilmunya tapi juga mengerti lingkungan dan *market*-nya, juga mengerti budayanya. Kita kan sekarang tidak bisa hanya satu bidang saja, tapi juga mesti komprehensif dan tentunya *networking* semakin penting. Apalagi sekarang, kalau dulu kita mengirimkan aparatur melalui OTO, apalagi sekarang, tentu saja sangat dibutuhkan. Memang tidak harus ke luar negeri, di Indonesia pun ada, toh sekarang banyak mahasiswa dari luar negeri yang sekolah di UGM, karena kita juga perlu memahami dan belajar *networking* dengan negara lain.

Simpul : Apa kendala dalam peningkatan SDM kita saat ini?

SA: Yang jelas Ada kesenjangan yang besar antara di Jawa dan luar Jawa. Meski banyak sekolah sampai ke desa tapi pendidikan berkualitas belum merata, itu yang membuat orang – orang yang punya uang yang di luar Jawa disekolahkan di Jawa. Dulu OTO kan juga untuk pengembangan kompetensi dosen – dosen, secara umum sudah lebih baik tapi kan juga belum semuanya karena ada berapa ribu kampus di Indonesia dan banyak yang baru – baru. Karena tidak semua kampus infrastrukturnya bagus, kalau di kota besar tidak masalah tapi kalau di luar Jawa jaringan internetnya itu masih banyak yang belum ada. Hal itu merupakan suatu yang mesti dibenahi, walau 20 persen anggaran dari APBN untuk pendidikan itu juga menjadi penting, tapi itu kan baru mulai, kalau kita lihat saat ini pekerja di Indonesia itu 40-an persen hanya lulusan SD, jadi jalan kita masih panjang, tapi kita harus melompat karena tahun depan sudah memasuki MEA. Oleh karena itu manusia itu menjadi kata kunci yang penting di dalam membangun Indonesia saat ini dan ke depan. sehingga pemerintah sudah mulai menerapkan pendidikan gratis sampai 12 tahun, dan Kartu Indonesia Pintar itu juga bukan hanya untuk pendidikan gratisnya namun juga untuk



buku, seragam, sepatu dan sebagainya. Ini kan baru dimulai, hasilnya mungkin kelihatan lima atau sepuluh tahun mendatang. Kita tidak bisa bersaing dengan baik bersama para pekerja profesional ASEAN lainnya kalau kita berhenti di SMA, ya S1 juga tidak hanya berhenti di situ, tapi juga dengan pemahaman Bahasa Inggris yang baik, juga penggunaan IT.

Simpul: Maknanya apa bu secara ekonomi, dengan struktur pendidikan pekerja yang seperti itu?

SA: Yang jelas perlu pelatihan dan pendidikan karena mayoritas itu tidak pernah ikut. Itu sebenarnya sudah ada dalam RPJMN, *training – training* yang *vocational* karena selain pendidikan formal juga perlu pelatihan – pelatihan, misalkan menjahit tapi menggunakan alat yang lebih baik dan menjahit dengan lebih baik bukan hanya menjahit tapi memotong dan membuat barang yang siap jual. Hal yang seperti itu hal yang bisa dipelajari dan tidak perlu sekolah formal. Termasuk di pertanian, kalau dilatih kan bisa memberikan

“Selain pendidikan formal juga perlu pelatihan – pelatihan, misalkan menjahit tapi menggunakan alat yang lebih baik dan menjahit dengan lebih baik bukan hanya menjahit.”

hasil yang lebih baik. Harapannya Kementerian – Kementerian yang punya anggaran dan tugas itu akan bisa melakukan hal tersebut lebih *massive* dan tepat sasaran. Jangan sampai juga kebutuhannya A dikasih pelatihan keterampilan B, selama ini kan banyak terjadi. Dibantu diberikan alat ternyata tidak sesuai dengan kebutuhan, itu kan menghabiskan banyak uang. Sehingga butuh mendengarkan semua *stakeholder* karena kalau tidak tepat sasaran menjadi tidak berguna.

Simpul: Bagaimana dengan kesiapan aparat dibirokrasi menghadapi tantangan yang sebegitu besar?

SA: Perubahan birokrasi itu kan, selain orang – orangnya digerakkan tapi juga sistem, membuat perubahan itu juga tidak mudah. Belum lagi kalau birokratnya yang tidak mau berubah, hal itu juga mambuat sulit dilakukan perubahan. Meskipun sudah ada reformasi birokrasi, tapi apakah benar – benar di dalamnya itu *ter-reform* karena tidak mudah. Kita bicara di pusat mungkin relatif tidak sulit, kalau di daerah, birokrat di daerah yang segitu banyaknya dan mereka sudah memiliki sistem sendiri yang sudah nyaman. Apalagi itu para pimpinan baik itu di DPR, Eksekutif, kita juga tahu banyak juga yang ingin memanfaatkan hal yang ada bukan tujuannya untuk rakyatnya, walau pun banyak juga yang memang bekerja untuk rakyatnya. Ya kan banyak yang memanfaatkan mumpung berkuasa memanfaatkan untuk kepentingan golongan dan kelompok.

Simpul: Bagaimana dengan kinerja apara birokrat daerah yang penyerapan anggaran pembangunnya rendah?

SA: Itu hanya salah satu hal tentang serapan anggaran dan masih banyak hanya lain. Birokrasi kan punya banyak kewenang, kita bicara tambang, laut, hutan dan sebagainya itu kan kewenangan para birokrat. Dan yang mestinya untuk kepentingan rakyatnya, itu juga yang menyebabkan banyak yang sekolah.

Simpul: Apakah melalui UU ASN akan menjawab semua hal itu?

SA: Harapannya begitu, karena UU juga kan perlu diimplementasikan penuh, itu tidak mudah juga. Ada juga yang belum mau menerapkan, semisal *open recruitment* apakah itu selalu lebih baik daripada *close recruitment* sebetulnya kan masih akan teruji, ada juga kan yang orang benar – benar baik untuk mendaftar malas. Perbedaan mencolok itu kan kalau dulu asal yang dekat dengan atasan itu bisa naik, sekarang sudah tidak bisa. Walau memang saat ini kan belum biasa para aparatur negara ikut kompetisi terbuka seperti itu.

“Saya bekerja bukan untuk mencari karir, sepanjang saya berguna dan bermanfaat, dimanapun juga bagi saya sama saja.”

Simpul: Apa kunci keberhasilan agar bisa sukses seperti ibu?

SA: Kita harus menjadi orang yang konsisten, saya seorang pekerja keras dan saya punya keyakinan kalau saya bekerja yang terbaik bagi bangsa dan negara, dimanapun saya berada pasti itu juga akan banyak gunanya, saya bekerja bukan untuk mencari karir, sepanjang saya berguna dan bermanfaat, dimanapun juga bagi saya sama saja. Dengan prinsip – prinsip yang saya yakini baik di antaranya adalah mengutamakan kepentingan bangsa dan negara, dan juga menggunakan basis yang objektif, dan tentunya mempertimbangkan semua kepentingan yang ada dalam artian kalau kita berbicara ekonomi tidak harus di pemerintah, seorang peneliti dan akademik pun juga harus melihat yang terbaik dengan mempertimbangkan siapa saja yang terlibat di dalamnya, tidak menutup mata sehingga dengan demikian, yang saya kerjakan selama ini bisa berguna dan bermanfaat.

ALOKASI BEASISWA SEHARUSNYA LEBIH BANYAK BAGI APARATUR DAERAH

Bonaventura Firman Dwi

Wahono, S.Kom, M.Sc

Alumni Program Gelar S2 Linkage Universitas Gadjah

Mada - ITC University of Twente Netherland

Kepala Seksi Perpetaan Dinas Perhutanan Pemerintahan

Provinsi Sumatera Selatan

Banyak hal yang dapat digali dari pengalaman para penerima beasiswa yang diberikan oleh Pusbindiklatren, Bappenas dalam rangka peningkatan kapasitas dan profesionalisme para pegawai atau ASN. Mereka tersebar di berbagai kementerian dan non kementerian di pusat, di dinas dinas dipemerintah daerah dan instansi terkait. Bagaimana kiprah mereka saat ini sejak berproses dan berkompetisi untuk meraih beasiswa tersebut? Apa dampak yang dirasakan setelahnya dan bagaimana kontribusi mereka saat ini? Berikut penuturan salah seorang penerima beasiswa Pusbindiklatren, Bonaventura Firman Dwi Wahono, S.Kom, M.Sc (Firman) kepada Simpul di ruang kerjanya.





“Tapi di pemerintahan daerah itu untuk yang S3 itu masih tidak terlalu dilirik, di daerah mungkin tidak terlalu melihat juga level sarjananya asal paham boleh masuk.”

Simpul : Bagaimana proses yang dialami sejak menerima beasiswa dari Pusbindiklatren hingga posisi saat ini ?

Firman : Alumni beasiswa dari Pusbindiklatren Bappenas memang banyak yang *nyari* pak, sewaktu saya lulus dari S2, banyak dinas yang ingin merekrut saya, tapi pimpinan saya memagari saya untuk tetap di sini. Banyak di daerah lain juga dicari. Lulusan Pusbindiklatren Bappenas itu *laris manis*. Tapi di pemerintahan daerah itu untuk yang S3 itu masih tidak terlalu dilirik, di daerah mungkin tidak terlalu melihat juga level sarjananya asal paham boleh masuk. Mungkin berbeda lagi dengan yang di provinsi dan pusat, level pendidikan baru penting.

Saya masuk PNS dari golongan II, *basic* saya itu di sekolah Kehutanan, setaraf SMA. Tamat tahun 1995, langsung CPNS, ikatan dinas, lalu tahun 1997 saya mengambil S1, selesai 2002. Kemudian tahun 2007 saya mulai mendaftar tidak disangka saya lulus dan malah masuk *double degree* di UGM – ITC.



“Saya melihat yang non Gelar, kualitas SDM itu masih *njomplang*. Misalnya, untuk menyusun RTRW masih harus menyewa konsultan.”

Simpulan : Apa kendalanya waktu itu ?

Firman : Kendalanya saya sempat ditahan sama Kepala Dinas saya, karena waktu itu musim kebakaran dan saya yang masih monitoring *hot spot* yang di sini. Saya ditahan satu minggu untuk mengkader yang akan menggantikan saya, baru saya berangkat. Waktu itu adalah waktu saya sedang persiapan Bahasa Inggris (EAP) di UGM. Waktu itu kita memang stress pak, karena walau lulus dari tes TOEFL, tapi harus lulus setelah EAP enam bulan itu harus 550 maka gugur. Waktu itu pada tes pertama nilainya 580, lalu karena berpikirnya sudah lulus, maka turun yang keduanya pak, menjadi 507, untungnya masih bisa lulus. Kemudian setelah saya selesai kuliah di UGM, jurusan saya itu tekanannya lebih tinggi, jurusan geografi itu pak. Jadi kuliahnya itu ketat sekali, kalau di Geografi itu sistemnya paket, berbeda dengan MPKD yang per semester. Waktu di UGM, satu modul itu tugasnya bisa sampai delapan tugas, karena satu modul itu tiga dosen. Waktu di UGM itu satu modul ada tugas

kelompok, ada juga individu dan akhirnya tugas gabungan. Karena di UGM sudah seperti itu, jadi sewaktu di Belanda kita agak santai, jadi kita sempat jalan – jalan juga. Kalau di Belanda itu ada yang namanya *remedial* jadi sewaktu itu kami manfaatkan untuk jalan – jalan, ada tiga atau empat hari.

Simpulan : Bagaimana dengan penerima dari daerah lain di Sumsel?

Firman: Untuk kondisi pemberian beasiswa di daerah sendiri alokasinya terbatas. Sebagai contoh di Sumsel seperti daerah OKU Selatan, OKU Timur, Empat Lawang, saya belum pernah mendengar ada pegawai mereka yang ikut ke dalam beasiswa Pusbindiklatren Bappenas. Di sini memang ada Universitas Sriwijaya, tapi tentunya mereka tidak serta merta menawarkan program dari Pusbindiklatren Bappenas, tentu mereka mengutamakan program mereka sendiri. Untuk masalah pembiayaan, kalau daerah yang sudah maju dan punya alokasi dana untuk menyekolahkan pegawainya, mereka biasanya langsung menyekolahkan ke Universitas Sriwijaya, berbeda lagi kalau daerah yang kurang mampu, ya pegawainya ya seperti itu.

Simpulan : Kondisi secara umum SDM di daerah kalau seperti itu bagaimana?

Firman : Saya melihat yang non Gelar, kualitas SDM itu masih *njomplang*. Misalnya, untuk menyusun RTRW masih harus menyewa konsultan, nanti akhirnya hasilnya tidak pas waktu asistensi dari Badan Informasi Geo-Spasial (BIG) akan banyak temuan, semua itu karena kekurangan dalam kualitas SDM – nya.

Simpulan : Lalu setelah selesai?

Firman : Setelah lulus ada jeda dua bulan, saya kerja dulu di kantor, setelah itu wisuda dan ke penempatan. Waktu kembali itu saya sempat ditanya sama BKD di sini, apakah kembali ke instansi yang lama atau pindah, tapi karena saya sudah prinsipnya pada awalnya di kehutanan, maka saya kembali. Waktu pulang itu, saya merasakan perubahan, kalau kita selama ini kan dari pemikiran kita sendiri, tapi ternyata banyak ilmu yang memang harus saya pelajari, setelah mulai bekerja, ilmu yang saya terima mulai saya terapkan di kantor. Saya promosi itu bulan Oktober 2012, jadi kurang lebih dua tahun setelah lulus, dan kebetulan saya ditempatkan di bidang saya. Untungnya atasan saya melihat tidak hanya pekerjaan tapi juga *basic*. Karena *basic* saya di geografi, maka saya ditempatkan di geografi bidang pemetaan. Jadi saya harus belajar hal – hal yang lain. Masalah posisi dengan *basic* keilmuan, dan rekan .

Sumber Gambar: www.itc.nl



Universitas of Twente

Sumber Gambar: www.ugm.ac.id



Universitas Gadjah Mada

Simpul : Bagaimana dengan kebijakan Pemda soal alumni ?

Firman : Kebijakan langsung dari bapak Gubernur. Jadi dia hanya pelaksana dan pertimbangan teknis. Karena saya lihat bapak Gubernur ini sejak zaman menjadi Bupati, Kepala Bappedanya malah masih golongan III, walau memang senior. Ibu Regina itu memang saya akui pemikirannya hebat sekali, hanya masalah pangkat saja. Dan dari itu diterapkan saat beliau di provinsi. Kita mengadopsi sistem luar yang memakai sistem profesionalisme. Hanya saja kalau di Indonesia itu masih tidak banyak orang yang mengambil resiko. Kalau saya karena *basic* saya sesuai dengan kerja saya jadi saya tidak terlalu kesulitan. Yang jadi masalah itu kan kalau anak buah menjadi lebih mengerti daripada atasannya.

Simpul : Berarti tidak ada kendala yang berarti?

Firman : Ya, karena *basic* keilmuan sesuai dengan posisi saya.

Simpul : Kalau alumni lainnya?

Firman : Banyak pak saya lihat. Jadi kadang – kadang itu karena komitmen pribadi yang ikut beasiswa sendiri. Kalau tidak salah ada komitmen dari atasan jika mau ambil kuliah untuk posisi yang sesuai. Hanya saja, kembali ke personal, kalau mereka ikut berpolitik, kadang – kadang waktu gerbongnya berhasil, otomatis mereka akan promosi, di situlah terkadang jabatan yang mereka tidak sesuai dengan keilmuan mereka. Kan ada dinas yang basah dan dinas yang kering, gerbong itu kan biasanya mencari yang basah. Kadang – kadang yang basah itu tidak sesuai dengan *basic* keilmuan. Mungkin ada aturan menteri yang bisa menerapkan hal itu, sesuai dengan rel – nya.

Simpul : Sebenarnya di UU ASN itu hampir semua sudah ada. Bagaimana dengan keadaan di daerah?

Firman : Untuk paham saja belum banyak. Saya rasa sosialisasi UU ASN pun masih kurang. Untuk sistem promosi di eselon III di Provinsi itu sesuai dengan kinerja, tapi untuk yang lainnya masih

belum, mungkin karena eselon II ke bawah karena masih mengurus hal yang teknis, dan senioritas juga masih berlaku. Tapi untungnya kalau di sini, masih dilihat *track record* - nya. Kalau instansi – instansi yang teknis seperti kami, Dinas Kehutanan atau Perkebunan, masih banyak yang klop. Karena kalau diisi oleh orang lain akan kacau. Hanya saja kalau Sekda, atau yang non – teknis, maka bisa sering diganti, bisa dalam beberapa bulan ganti. Tapi kalau instansi sangat terasa. Kalau kita bicara Kabupaten/Kota, itu sangat terasa sekali nepotismenya, kadang – kadang terlalu ekstrim, ada yang dari staf bisa menjadi eselon III. Rezim yang berkuasa akan merasa ya ini kuasa mereka sepenuhnya. Saya memandang kalau UU ASN itu tidak ada turunannya lagi maka akan tetap mengambang. Jadi *pressure* ke Kepala Daerah kalau tidak diatur secara detail sulit dilaksanakan. Jadi sudah menjadi rahasia umum, staf yang baru di Kabupaten/Kota itu bawaan dari Bupati/Walikota. Kalau di pusat itu, walau ada juga yang bawaan tapi setidaknya kriteria itu terpenuhi. Kalau saya lihat di pusat itu karena ada hubungan alumni, kalau di Kehutanan misalnya UGM dan IPB. Tapi itu kan masih profesional, jadi masuk dengan persyaratannya juga terpenuhi, berbeda kalau di daerah yang asal saja.

Simpul : Kendalanya dimana ?

Firman : Mungkin penerapan UU ASN itu karena di daerah itu masih ada kepala daerah yang punya hak mengatur sesuai dengan hak otonomi, barangkali karena ada yang menaungi. Jadi untuk

“Untuk mengitergrasikan antara UU ASN dengan otonomi daerah itu perlu turunan dari UU ASN itu sendiri.”

mengitergrasikan antara UU ASN dengan otonomi daerah itu perlu turunan dari UU ASN itu sendiri. Sebenarnya siapa pun walau ada hubungan kekeluargaan atau siapa saja asal memenuhi kompetensi tidak masalah. Kita sendiri lihat di Provinsi, baiklah sekarang sudah berdasarkan kinerja, tapi bagaimana jika pergantian Gubernur? Apakah tetap sama? Kan tidak tahu juga. Jadi di aturan intinya, diperlukan peraturan yang menjembatani antara otonomi dan UU ASN itu.

Simpul : Apa harapannya?

Firman : Khususnya untuk Pusbindiklatren Bappenas. Memang sudah ada *grade* untuk membedakan antara yang dari Jawa atau Luar Jawa, kalau tidak mungkin Jawa semua itu. Atau orang Jawa yang ada di daerah. Untuk masalah yang di Kabupaten itu, mungkin

kalau sosialisasi itu bisa memakan waktu yang lama, mungkin bisa dengan menyebar pamflet atau leaflet. Terutama yang non – gelar itu pak. Kan katanya banyak yang di luar negeri, hal itu sangat penting, agar kita tidak terlalu tergantung oleh konsultan. Lalu tadi untuk bisa naik secara cepat itu memang diperlukan jalan politis. Kalau saya ambil dari jalan politik, mungkin bisa jadi saya naik dengan cepat.



PEMERINTAH PUSAT DAN DAERAH HARUS MENYIAPKAN PEMBINAAN DAN PROMOSI KARIR BAGI ASN

Sulistiyowati, ST, M.EM

Alumni Program Australia Award Scholarship (AAS), Flinders University
Kepala Bidang Fisik, Sarana dan Prasarana
Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Kudus

Diklat aparatur pemerintah adalah jalan untuk mewujudkan aparatur pemerintah yang profesional dan kompeten sesuai dengan amanat UU ASN tahun 2014. Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan Perencana (Pusbindiklatren) Bappenas yang dulunya bernama OTO Bappenas adalah unit eselon II yang bertugas sebagai penyelenggara Diklat perencana di Indonesia sejak tahun 2003. Hingga tahun 2014, Pusbindiklatren telah mencetak 32.732 lulusan program gelar dan non-gelar. Bagaimana dengan para alumni penerima beasiswa lainnya di luar Pusbindiklatren dalam proses pelaksanaannya dan paska mengikuti kegiatan belajarnya. Berikut salah satu penerima beasiswa dari AAS, Sulistiyowati, ST, M.EM (Sulis) kepada Simpul.



Simpulan : Apa dampak yang dirasakan paska mengikuti program beasiswa?

Sulis : Program beasiswa memberikan dampak yang positif dalam karir karena dalam kurun waktu lima tahun setelah menyelesaikan beasiswa telah mendapatkan kesempatan promosi ke jenjang yang lebih tinggi. Sebelum mengikuti program beasiswa telah menduduki jabatan eselon IV a. Oleh karena itu pada saat menjalani tugas belajar selama program beasiswa status kepegawaian kembali menjadi staf PNS Tugas Belajar pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kudus. Setelah menyelesaikan tugas belajar, kemudian mutasi sebagai staf Bappeda Kabupaten Kudus dan mendapat kesempatan untuk mengikuti *training Nuclear Power Plant Technology and Project Management Capability Building for Indonesia* selama dua minggu di Korea mulai 17 Februari – 2 Maret 2008 yang diselenggarakan oleh Korean International Cooperation Agency (KOICA). Saat itu Pemerintah Indonesia tengah menyusun *roadmap* untuk GO NUKLIR dan direncanakan berlokasi di Kabupaten Jepara. Bappeda Kabupaten Jepara, Kudus dan Pati diberikan kesempatan mengikuti *training* bersama perwakilan Kementerian/Lembaga, namun hanya diikuti oleh Bappeda Kabupaten Jepara dan Bappeda Kabupaten Kudus. Kebijakan Bupati Kudus saat itu adalah menolak rencana pembangunan PLTN di Jepara dan mengirimkan surat secara resmi ke Presiden. Setelah satu tahun menjadi staf Bappeda, akhirnya mendapatkan kesempatan promosi setelah program beasiswa adalah ke jenjang eselon IV a sebagai Kepala Subbidang Tata Ruang dan Lingkungan Hidup di Bidang Fisik, Sarana dan Prasarana Bappeda pada akhir Januari 2009. Sedangkan promosi eselon III b sebagai Kepala Bidang Fisik, Sarana dan Prasarana Bappeda pada awal Februari 2013. Selain itu mendapat kesempatan mengikuti Diklat struktural / Diklatpim Tingkat IV pada tahun 2010 dan Diklatpim Tingkat III pada tahun 2013.

Simpulan : Apakah ada dampaknya dalam kinerja?

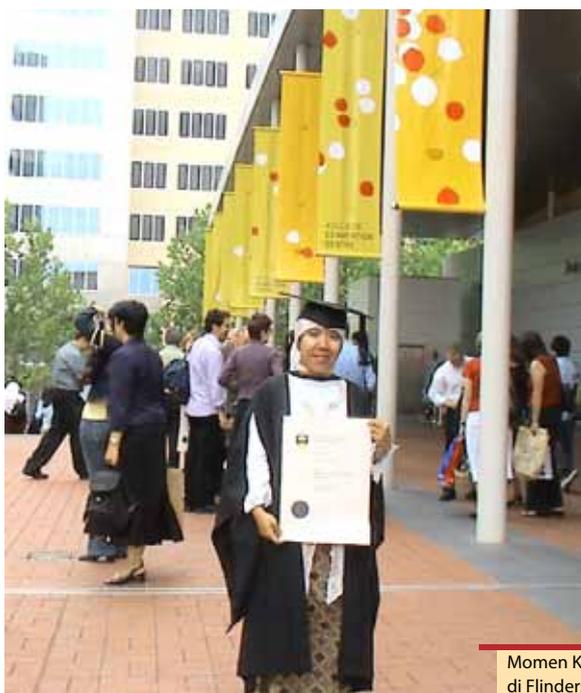
Sulis : Program beasiswa selama dua tahun di Australia memberikan dampak peningkatan dalam kinerja serta meningkatnya kemampuan dalam melakukan tugas analisis perencanaan baik jangka pendek, jangka menengah maupun jangka panjang. Pelaksanaan tupoksi perencanaan pembangunan dan perencanaan tata ruang sangat didukung oleh pengalaman selama mengikuti program beasiswa. Hal ini dirasakan sangat signifikan karena pada saat mutasi ke Bappeda tahun 2008, saat itu Bappeda memiliki tugas penyusunan RPJMD 2008 – 2013. Selain itu sejak 2009 – 2012 tugas untuk melakukan proses revisi Perda Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) yang memiliki jangka waktu 20 tahun sangat didukung pula oleh peningkatan kinerja yang diperoleh setelah mengikuti program beasiswa. Demikian juga halnya dengan pelaksanaan tugas rutin penyusunan rencana tahunan berupa Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD).

Simpulan : Bagaimana implementasi pengetahuan yang diperoleh?

Sulis : Ilmu yang diperoleh selama mengikuti program beasiswa dapat langsung diimplementasikan di tempat kerja. Program yang diambil saat mengikuti program beasiswa adalah *Master of Environmental Management (Course Work : research project 6000 words count)* pada *The Flinders University of South Australia*. *Research project* sebagai syarat kelulusan program master berjudul *The Integration of Environmental Impact Assessment (EIA) with permit: A case study on decentralised EIA process in Kudus Local Government, Central Java, Indonesia*. *Research project* ini merupakan studi kasus pelaksanaan AMDAL di Kabupaten Kudus selama era desentralisasi yang dikaitkan dengan perizinan. Selain itu, selama mengikuti program beasiswa mengambil mata kuliah *Geographical Information System (GIS)* mulai dari tingkat dasar



Sulis dengan teman sekampus di Flinders University



Momen Kelulusan Sulis di Flinders University



sampai dengan tingkat lanjut untuk pemodelan lingkungan (GIS for Environmental Modelling). Mata kuliah ini sangat berguna untuk mendukung pelaksanaan tupoksi perencanaan tata ruang wilayah, dimana peta rencana tata ruang wilayah yang merupakan lampiran dan bagian yang tidak terpisahkan dari perda RTRW.

Simpul : Bagaimana sistem promosi dan pembinaan karir ASN sejalan berlakunya UU ASN?

Sulis: Sejalan dengan berlakunya UU ASN, sistem promosi dan pembinaan karir ASN diarahkan kepada keunggulan kompetitif sesuai dengan kapasitas dan profesionalitas. Promosi dan pembinaan karir ASN tidak hanya mengandalkan senioritas / DUK (Daftar Urutan Kepangkatan) namun lebih diarahkan kepada kemampuan dan kompetensi melalui suatu proses dan tahapan seleksi yang dapat dipertanggungjawabkan. Dengan demikian diharapkan kinerja ASN dapat lebih optimal.

Simpul: Apa ada kendala dalam sistem promosi?

Sulis: Kendala yang dihadapi dalam pembinaan dan penempatan promosi dan karir bagi ASN sesuai dengan kapasitas dan profesionalitasnya antara lain adalah belum lengkapnya *tools*/ pedoman/ alat ukur yang jelas untuk menentukan kesesuaian antara kapasitas dan profesionalisme berdasarkan standar kompetensi yang jelas untuk peningkatan kinerja ASN. Tanpa adanya pedoman yang jelas, maka unsur subjektivitas dan konflik

kepentingan akan mewarnai pengambilan keputusan dalam pembinaan dan penempatan promosi dan karir bagi ASN.

Simpul : Bagaimana sebaiknya ke depan?

Sulis : Pemerintah dan Pemerintah Daerah harus melakukan percepatan dalam penyiapan norma, standar, prosedur dan kriteria pembinaan dan penempatan promosi dan karir bagi ASN terkait perbaikan kinerja ASN ke depan dalam menghadapi perubahan global dan berlakunya UU ASN saat ini. Peraturan pelaksanaan untuk menterjemahkan UU ASN harus segera diterbitkan sehingga obyektivitas pembinaan ASN melalui mekanisme penilaian kinerja ASN dapat dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi dan sistem karier yang jelas, terukur, akuntabel dan transparan.

MOTIVASI DIBUTUHKAN UNTUK PENINGKATAN SDM ASN

Dr. Ir. Basuki Yusuf Iskandar, MA

Alumni OTO Bappenas, Vanderbilt University
Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kementerian Komunikasi dan Informatika

Sebagai lembaga yang bertanggung jawab terhadap pengembangan sumber daya manusia di bidang ICT (Information and Communication Technology), Badan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Komunikasi dan Informatika (Balitbang Kominfo) terus melakukan peningkatan kapasitas bagi Aparatur Sipil Negara baik yang berada di Kominfo maupun aparatur lainnya. Bagaimana lembaga ini melakukan hal tersebut, Kepala Balitbang Kominfo yang juga merupakan alumni penerima beasiswa OTO Bappenas, Dr. Ir. Basuki Yusuf Iskandar, MA (Basuki) menceritakan kepada Simpul sejak bertugas di Bappenas hingga posisi saat ini.





“Banyak orang – orang yang lebih pintar dari saya, tapi tidak bisa berhasil karena mungkin kurang *all out*. Selama kita kerja keras dan berniat baik itu apapun pasti bisa.”

Simpul : *Kami ingin mendapatkan best practice manfaat yang bapak rasakan, hingga sekarang bapak menjadi eselon I, dan bisa menjadi masukan bagi Pusbindiklatren?*

Basuki: Saya memang termotivasi untuk sekolah dari kakak saya yang sekolah di Belanda. Masuk ke Bappenas, didorong lagi untuk meneruskan studi, karena kemampuan intelektual benar – benar dibutuhkan dan dijadikan dasar untuk karir, sehingga yang dapat S2 saja tidak cukup untuk diakui lembaga pemerintah. Setelah itu saya langsung merasa kalau mau eksis di Bappenas ya harus S3. Jadi selain saya memang juga ingin belajar di luar negeri, waktu itu atasan saya pak Ali Rahman, setelah lima tahun bekerja akhirnya saya berangkat untuk mengambil S3. Saya merasakan beasiswa yang diberikan oleh OTO itu luar biasa, karena untuk bisa eksis di Bappenas itu diperlukan untuk bisa eksis adalah pendidikan dan kemampuan, namun walaupun tidak semua kemampuan itu bisa dicerminkan dari level pendidikan, tapi pendidikan itulah yang paling bisa diukur.

Simpul : *Selanjutnya bagaimana prosesnya?*

Basuki : Waktu saya sekolah di Amerika itu saya merasakan hal yang berbeda saya merasa jauh lebih *ter-upgrade*, karena semangatnya

berbeda. Kalau di Yogyakarta itu kan suasananya kekerabatan, kalau kita tidak lulus itu banyak temannya, tapi begitu di Amerika hawa kompetitifnya itu terasa dan saya merasa sangat terpacu. Waktu itu saya juga ditawari oleh universitas untuk meneruskan S3, tapi harus jadi asisten di sana, itu yang berat. Lalu saya pulang menghadap atasan saya lalu disuruh berangkat saja. Nah, waktu S2 saya tidak bawa keluarga, waktu S3 saya bawa keluarga. Nah begitu istri saya bawa, dua bulan dia hamil, akhirnya terpecah konsentrasi saya, akhirnya saya menjadi asisten di kampus. Sehingga setelah hampir setahun dan istri saya melahirkan, semakin kacau lagi. Itu yang secara pribadi ya. Tapi apa yang didapat dari studi? Yang pertama itu adalah percaya diri, itu penting dalam berkarir, yang kedua wawasan yang lebih luas, sehingga sewaktu disertasi pun saya tidak mengambil *case* dari Indonesia saya ambil otomotif. Data – datanya diambil di Amerika. Waktu itu pembimbing saya bilang ambil *case* di Amerika saja, ya benar dia membantu tapi ya memang berat juga. Yang ketiga adalah keberanian berbicara, karena saya tidak diajarkan bicara, itu waktu di S2 – nya selama enam bulan itu saya gemetar kalau mau bicara. Karena saya hanya bicara *textual* saja, *grammar* dan sebagainya. Ini yang saya kira itu hambatan psikologis yang besar, tapi akhirnya saya memberanikan diri, karena tidak mungkin saya seterusnya seperti ini. Setelah itu, saya sarankan

untuk cari *room mate* itu jangan cari yang di Indonesia, sukanya *nngerombol*. Bahasa Inggris saya itu bisa meningkat sewaktu saya bergaul dengan orang Thailand. Dan satu lagi ada *spirit* kompetisi dengan orang – orang luar, kalau sama teman sendiri ya becanda saja.

Simpul : Berarti perlu ada motivasi dari diri sendiri?

Basuki: Jelas itu, selama program S3 itu ada sekitar sepuluh kali saya niat ingin balik saja. Karena waktu ambil gelar Doktor itu saya hanya tidur tiga jam. Memang benar – benar kerja keras. Yang paling *painful* dalam hidup saya ya saat S3 itu, saat S2 saya biasa saja. Saya merasakan *beyond of capacity*. Tapi apa yang membuat saya bertahan? Malu saja dukungan sama professor. Kalau menuruti hati sudah menyerah. Tapi ya akhirnya mampu dan lulus, walaupun agak lama saya sekitar empat tahun. Pada dua tahun saya putus untuk keluarga balik. Saya harus konsentrasi benar. Waktu S3 itu saya selain beasiswa memang menjadi asisten dosen, saya tidak melapor, karena dosen membutuhkan, selain itu saya juga butuh uang. Dan riset di sana juga tidak hanya berpikir tapi fisik juga capek, fotokopi sendiri, apa saja sendiri, jadi betul – betul kerjakan di sini. Senang saya ya setelah lulus. Syarat kelulusan di sana itu sangat berat, ya *alhamdulillah* saya mampu.

Simpul : Lalu bagaimana dengan kewajiban membuat jurnal pak?

Basuki: Saya juga membuat jurnal, dan itu pun tidak seenaknya, jurnalnya juga rangkingnya tinggi. Saya senangnya di situ, kerja keras saya yang di luar batas saya, akhirnya saya mampu *produce* dua jurnal, satu di *Techno-Passion* dan satunya di *ITT On Engineering Management*. Sehingga begitu saya bisa masukkan itu saya disalami banyak orang. Tidak semua bisa memasukkan jurnal ke sana, orang Amerika pun belum tentu. Saat itu dosen – dosen sudah tahu dan saya merasa agak takut, jadi saat mau masuk ke ruangan ujian yang terkenal di sana sebagai *the execution room*. Tapi ternyata saat itu pengujinya *friendly* semua, begitu masuk ternyata hanya dua jam, yang justru lama itu pada saat saya di proposal. Karena *starting*-nya di situ, tapi ya *Alhamdulillah*, karena berkah

dari Tuhan saya bisa menjalaninya, jadi setelah proses yang sulit di proposal itu akhirnya bisa *publish* dengan kualitas yang bagus. Di sana ditanyakan apakah di Indonesia bisa diterapkan atau tidak, lalu apakah kontribusi yang kamu bisa berikan, ya saya jawab bahwa saya sudah *publish* dua jurnal. Itu yang sangat menyenangkan.. Jadi saya merasakan betul perjuangan yang keras. Kesimpulannya kalau memang mau ke sana ya mental memang benar – benar harus disiapkan dan *all out*. Itu yang membuat kita sukses, banyak orang – orang yang lebih pintar dari saya, tapi tidak bisa berhasil karena mungkin kurang *all out*. Selama kita kerja keras dan berniat baik itu apapun pasti bisa. Karena saat itu saya tidak ada niatan lain selain waktu kita pulang menyalurkan ilmu yang kita dapat. Oleh karena itu sewaktu saya pulang, saya *nyambi* dosen, di mana – mana, sampai jadi Sekjen pun saya masih mengajar, lalu akhirnya menjadi komisariss saya berhenti. Sekarang belum mulai lagi.

Simpul : Kalau di lingkungan Kominfo sendiri, bagaimana pengembangan SDM di sini?

Basuki: Ya kebetulan di Balitbang, saat ini memang ada program pengembangan SDM, ada juga program yang terkait S2 luar negeri sekitar 20-an per tahun, bukan internal, untuk semuanya, swasta boleh. Asalkan balik lagi ke Indonesia. Karena pada saat itu saya ingat saya yang termasuk yang diajak bicara dengan bapak Sofian (Ketua KASN), karena masyarakat kita ini sangat kurang akan pendidikan yang setaraf S2 dan S3 baik di swasta dan luar negeri, khususnya tenaga ahli di bidang ICT, kita kekurangan.



Vanderbilt University
Tempat Studi Basuki

“Tidak ada di RPJMN, globalisasi itu mau diapakan, tidak ada rincian atau memang seharusnya ada dokumen tersendiri untuk menghadapi globalisasi. MEA itu kan bukti nyata, tahun depan sudah dibuka, kita *kelabakan* baru sekarang”

Simpulan : Bagaimana dengan pihak swasta ?

Basuki: Wawasan pak Sofian itu luas sekali, asalkan dia kembali ke Indonesia lalu memberikan kontribusi kepada negara. Oleh karena itu dibebaskan untuk swasta pun boleh, itu untuk S2 yang luar negeri, tapi untuk yang S2 dalam negeri baru kita khususkan kepada pegawai negeri, karena kita fokusnya adalah pada *e – government* yang memang harus kita pacu, khususnya pun kita pacu pada CIO (*Chief Information Officer*), untuk Pemda – Pemda. Untuk yang lebih luas lagi kita membuat standard kompetensi kerja nasional Indonesia di bidang informatika dan komunikasi. Yang menyusun kita, yang mengesahkan Depnaker. Kita kan membangun *environment*, jadi kita bentuk juga buat lembaga sertifikasinya dan kita lakukan sosialisasinya, dalam rangka apa? Dalam rangka menghadapi MEA. Walaupun sebenarnya tanpa MEA pun memang hal itu perlu, sangat penting bagaimana membuat sertifikasi itu sehingga menutup *gap* antara dunia pendidikan dan dunia kerja. Jadi kan ada asosiasi industri dan asosiasi profesi yang menyusun juga hal itu, lah ini yang dimasukkan untuk mengisi *gap* itu. Peningkatan kompetensi ini kan memang terus dibutuhkan, untuk mengikuti perkembangan jaman, juga untuk meningkatkan daya saing juga. Karena kalau kita tidak melakukan standarisasi bagaimana kita bisa mengukur. Kalau ada sertifikasi kita kan bisa mengukur, dalam sertifikasi kan ada tingkatannya, sehingga ada pengukuran kuantitatif.

Simpulan : Sampai mana prosesnya ?

Basuki: Sudah jalan, kita sudah sertifikasi 7500 – an.

Simpulan : Kompetensi pekerja swasta atau ASN?

Basuki : Kalau pemerintah kan ada pada Diklat PIM. CIO ini di luar jabatan fungsional, tapi keperluannya untuk kesuksesan *e – government* itu penting juga. Kita ini selalu ketinggalan, ada fenomena global dan kita selalu terlambat. Contohnya globalisasi saja, kita lebih banyak diuntungkan atau dirugikan? Dirugikan. Karena kita tidak siap. Pada saat pertemuan di Bappenas dulu, saya dianggap sebagai perwakilan yang muda – muda, saya bilang saat itu Bappenas tidak mengatur tentang strategi penganganan menghadapi globalisasi. Tidak ada di RPJMN, globalisasi itu mau diapakan, tidak ada rincian atau memang seharusnya ada dokumen tersendiri untuk menghadapi globalisasi. MEA itu kan bukti nyata, tahun depan sudah dibuka, kita *kelabakan* baru sekarang. ICT itu juga begitu, banyak orang yang mengira bahwa ICT itu bukanlah sebuah hal yang strategis, hanya suatu pengadaan internet dan komputer. Kita sakarang ini masih pada tahap bagaimana membuat pada *agent – agent* yang mensosialisasikan bahwa ICT itu penting di daerah – daerah. Sekarang baru mulai mengerti pentingnya, mulai ada *cyber crime* lalu *culture* yang campur aduk tidak karuan. *E – government* pun tidak akan sukses jika tidak dirubah *mindset* para pimpinan di pusat maupun daerah terkait ICT. ICT itu memang alat tapi ICT bisa memberikan fasilitas yang luar biasa. Oleh karena itu kita mulai menggiatkan *training – training* dan sekolah S2.

Simpulan : Bagaimana kondisi saat ini ?

Basuki: Belum, jangankan di daerah, pusat saja belum. Coba siapa yang sadar akan *system security*? Apakah negara ini sudah aman? Sistemnya bagaimana? Kita sistemnya sendiri – sendiri, operasinya sendiri – sendiri, bisa yang memang *beneran* bisa juga yang cuman kacang goreng. Itu untuk memegang arus data dari pemerintah.

Simpulan : Bagaimana dengan adanya penyalahgunaan ?

Basuki: Itu kan hanya hal kecil saja. Masih ada masalah lain yang lebih besar. Nanti akan ada banyak perubahan, semisal sudah ada *i-cloud* nanti semua data pemerintahan dijadikan satu, kita masih jauh dari hal itu. Pola komunikasi itu nanti pada akhirnya akan berpengaruh terhadap pola pikir.

“Dulu konsepnya ada *internet government* sekarang *government based system*. Jadi nanti sistemnya sendiri – sendiri tapi akhirnya jadi satu.”

Simpul : *Sejauh ini apa yang sudah dilakukan oleh Kominfo ?*

Basuki: Dulu konsepnya ada *internet government* sekarang *government based system*. Jadi nanti sistemnya sendiri – sendiri tapi akhirnya jadi satu. Itu langkah pertama, tapi itu saja sudah susah sekali untuk antar K/L. Bagaimana kalau ada pengadaan bersama, sehingga hanya ada satu sistem untuk pengelolaan bersama. Saya juga sebagai ketua dewan riset nasional bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK), akan segera mengkampanyekan itu.

Simpul : *Lalu bagaimana dengan ego sektor?*

Basuki : Itu yang menjadi masalah kita. Kemenangan itu kita senangnya bukan main, tapi kemenangan yang ada tidak kita perjuangkan. Kalau mau memecah partai politik itu mudah di Indonesia itu, waktu Munas, kecuali yang punya pemimpin yang benar – benar kuat. Jangankan Partai Politik, Organisasi saja susah. Karena setelah terbuka reformasi ini ada ledakan di masyarakat, aspirasinya semua dikeluarkan, saya itu sering lihat orang demo dan para oratornya ya bilang itu saja, jarang memberikan solusi. Buruh teriak kebutuhannya, tapi tidak pernah bilang soal penyelesaian solusi atas permasalahan di perindustrian. Untuk mencapai kesepakatan susah.

Simpul : *Bagaimana dengan keterkaitan UU ASN?*

Balitbang : Kominfo ya mengikuti, karena UU sudah keluar. Kita sudah *section* Dirjen Informasi dan Komunikasi Publik (IKP) kita tawarkan secara terbuka. Ya walau menurut saya jabatan itu seharusnya adalah penugasan, saya risih untuk mengajukan diri, ya ini personal ya.



Simpul: *Kendala dalam pengembangan SDM ?*

Basuki: Jelas ada kendala, SDM itu *ruwet*. Bagaimana kita menyatukan pecahan – pecahan yang ada di berbagai institusi. Itu *risk culture* yang tidak mudah untuk disatukan. Singkatnya begini pak, kita membuat secara struktur tidak terlalu terpisah tapi ada bidang – bidang yang bisa disatukan.

Simpul: *Terakhir pak, untuk kesan dan pesan untuk Pusbindiklatren?*

Basuki: ASN itu perlu, tapi *real sector* juga diperbaiki, tapi harus yakin mereka bekerja untuk Indonesia. Nanti dikunci di persyaratan, seperti LPDP. Kecuali bagi tugas, LPDP yang swasta, Pusbindiklatren yang semua PNS.



SEKILAS SISTEM PENILAIAN PEGAWAI DI JEPANG

Oleh : Feita Puspita Murti

Saat ini Indonesia merupakan negara berkembang yang masih berupaya mencapai kestabilan politik dan membangun kekuatan ekonominya. Untuk mencapai tujuan tersebut, pemerintah memprioritaskan kegiatan investasi baik domestik maupun internasional, meningkatkan pembangunan infrastruktur, meningkatkan kesempatan kerja, serta mengembangkan berbagai program perlindungan sosial. Untuk mendukung semua kegiatan tersebut, pemerintahan harus didukung oleh birokrasi yang sehat dan bersih. Sedangkan akar utama birokrasi yang sehat adalah pegawai yang profesional. Profesionalisme pegawai tidak dapat terlepas dari sistem penilaian personal dalam suatu organisasi.

Setelah Perang Dunia ke dua, pemerintah Jepang menggunakan sistem *lifetime employment*, dimana suatu organisasi masih mempekerjakan karyawan usia lanjut dan serta sistem penggajian *seniority based*. Dalam sistem penggajian *seniority based*, penambahan usia akan dibarengi dengan peningkatan pendapatan karyawan. Hal ini merupakan bentuk apresiasi pemerintah terhadap seseorang yang bekerja cukup lama. Sistem tersebut juga diterapkan untuk tujuan yang lebih besar, yaitu suatu bentuk perlindungan sosial. Namun, setelah tahun 90-an, Jepang mereformasi sistem tersebut. Sistem penilaian pegawai saat ini ditetapkan berdasarkan kinerja dan kom-

petensi yang dimiliki oleh karyawan. Sistem penilaian pegawai yang didasarkan pada kinerja dan kompetensi dianggap lebih efektif dan efisien dalam mendorong serta memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Sudah bukan rahasia jika pegawai di Jepang memiliki etos kerja yang sangat tinggi.

Untuk menggali lebih dalam mengenai sistem penilaian pegawai di Jepang, pemerintah Indonesia mengirimkan perwakilan-perwakilannya ke negara Matahari Terbit tersebut melalui diklat *HRMD Program on personnel Evaluation System and Institutional Technical Innovation for Effective Bureaucratic Reformation*. Training ini diselenggarakan oleh (*Japan International Cooperation Center*) JICE yang juga sudah cukup lama bekerja sama dengan beberapa Kementerian/Lembaga di Indonesia. Sejumlah 22 peserta dari 10 Kementerian/Lembaga yang merupakan *Participating Agency* program SPIRIT mengikuti training yang dilaksanakan pada tanggal 24 Agustus hingga 5 September 2015 ini.

Sejalan dengan tujuan program SPIRIT yang mendukung reformasi birokrasi, training *HRMD Program on personnel Evaluation System and Institutional Technical Innovation for Effective Bureaucratic Reform* ini bertujuan untuk memberikan pembelajaran bagaimana sistem penilaian dan promosi yang ideal dalam suatu organisasi,



mendapatkan *best practices* dari sistem penilaian pegawai di Jepang sehingga dapat memberikan pandangan serta masukan dalam sistem penilaian pegawai di Indonesia.

Training yang dilaksanakan di *Japan International Corporation Center* (JICE), Shinjuku, Tokyo ini diharapkan dapat mendorong peserta dalam menentukan indikator-indikator untuk sistem penilaian pegawai serta dapat memformulasikan penilaian bagi diri sendiri yang dikaitkan dengan tupoksi-tupoksi yang telah ditetapkan pada awal penempatan masing-masing pegawai.

Sebagai narasumber, *training* ini mendatangkan perwakilan dari *National Personnel Authority Japan Association for Public Human Resource Development* (yang mana di Indonesia disebut Badan Kepegawaian Negara), *Japan Initiative* (salah satu *Non Government Organization* di Jepang), *Mayor of Miki Town* (Sikoku Island di Jepang Barat), *Ministry of Internal Affairs and Communications* serta Profesor pemateri dari *Hitotsubashi University*. Selama pelaksanaan training, peserta tidak melulu belajar di dalam ruangan, namun juga berkunjung ke beberapa kantor Gubernur di *Saga Prefecture Government*, *Kanagawa Prefecture Government*, *Osaka Prefecture Government* dan perusahaan besar seperti IHI, untuk melihat bagaimana mereka mengelola sistem kepegawaiannya.

Dari *sharing* yang dilakukan oleh berbagai pihak di Jepang tersebut, dapat kami ketahui bahwa Jepang menerapkan sistem terbuka dalam penilaian personal dan hasil penilaian berdampak langsung terhadap tunjangan yang diberikan kepada karyawannya. Training yang dilaksanakan selama dua minggu ini memberikan gambaran baru terutama bagi unit kerja yang sedang *menggodog* sistem yang tepat untuk penilaian kinerja pegawainya. Jika dikaitkan dengan penerapan undang-undang ASN yang mempersyaratkan karyawan untuk memiliki keahlian ataupun kompetensi khusus dalam bidangnya, maka sistem penilaian di Jepang tersebut akan lebih mudah diterapkan di Indonesia.

Berikut adalah kurikulum yang diberikan dalam training:

1. *Overview the program, introduction of JICE*
2. *Sharing the knowledge about the governmental system of Indonesia and*

“Sistem penilaian pegawai yang didasarkan pada kinerja dan kompetensi dianggap lebih efektif dan efisien dalam mendorong serta memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.”



Japan and taking up the issue for Indonesia regarding HRM and personnel evaluation

3. *Introduction the budget screening, review and prioritization of government programs in Japan*
4. *Simulation of budget screening, review and prioritization of government programs in Japan*
5. *Experinces of administrative reform and future vision for regional development*
6. *Concept of E-government, big data and open data; its impact and possibilities to the society*
7. *Case study of big data utilization in a local government; its innovative utilization for public service, cases of Saga prefecture.*
8. *Case study of using Big Data for the public service*
9. *Case study of opening policy and its formation process to public, cases of Osaka Prefecture*
10. *Personnel evaluation system of Osaka Prefecture government*
11. *Introduction of civil service reform and personnel evaluation for public sector*
12. *Public servant system in Japan*
13. *Taking up the issue for Indonesia regarding HRM and personnel evaluation*
14. *Trends in Japanese society and reform challenges in establishment of personnel evaluation system and case studies*
15. *Case studies of administrative review and complaints related to personnel evaluation*
16. *Case studies of personnel evaluation; evaluation record; interview, guideline, etc*
17. *Simulation of personnel evaluation; evaluation record, interview, guideline,*
18. *Case studies of development of strategic personnel evaluation system in a private company*
19. *Simulation of personnel evaluation by each participant*
20. *Simulation of personnel evaluation by each participant (role playing)*
21. *Discussion for reviewing program, presentation by participants about their finding, suggestion, and future planning.*



MENGGALI PENGALAMAN DARI UNIVERSITAS ADELAIDE, AUSTRALIA

Oleh : Karyoto

Melalui program *Scholarship Program for Strengthening the Reforming Institution (SPIRIT)*, Bank Dunia, pemerintah pusat mengirim para aparaturnya ke Universitas Adelaide untuk mengikuti diklat *Project Management Program*. Diklat ini dilaksanakan pada tanggal 19 s.d. 23 Oktober 2015. Melalui diklat ini diharapkan peserta mengetahui dan memahami *Project Management*, mengetahui dan memahami siklus *Project Management* yang akan dilaksanakan maupun yang sedang berjalan sesuai dengan fungsi manajemen, mengetahui dan memahami praktek-praktek *Project Management* yang efektif dan efisien, dan diharapkan dapat menyusun *action plan* tentang *Project Management* yang akan dilaksanakan di lingkungan kerja mereka masing-masing. Peserta diklat ini berasal dari para pengelola program SPIRIT.

Diklat *Project Management Program* diikuti oleh 24 (dua puluh empat) Peserta dari 10 (sepuluh) Kementerian/Lembaga yang tergabung dalam Program SPIRIT dan Perwakilan dari PIU yaitu : 1). Kementerian PPN/BAPPENAS, 2). Kementerian Dalam Negeri, 3). Kementerian Luar Negeri, 4). Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, 5). Kementerian Keuangan, 6). Lembaga Administrasi Negara, 7). Badan Kepegawaian Negara, 8). Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan, 9). Badan Pemeriksa Keuangan, 10). Badan Koordinasi Penanaman Modal, 11). *Project Implementation Unit (PIU)*.

Metode Pelatihan *Project Management Program*, adalah Pembelajaran di dalam kelas dan kunjungan lapangan di pemerintah lokal dan Swasta (industry). Materi dalam diklat *Project*

Management Program ini, sudah baik dan sistematis, mulai dari penjelasan tentang *Introduction to Project Management* sampai dengan *Project Completion/Termination*, yang memang berkaitan tugas pokok dan fungsi Pusbindiklatren Bappenas, sebagai pengelola Project Program PHRDP IV dan SPIRIT. Pusbindiklatren Bappenas dalam pengelolaan Project Program PHRDP IV dan SPIRIT tersebut yang perlu ditekankan atau yang menjadi fokus adalah komunikasi dan koordinasi dengan *stakeholders* (para Program Studi dalam program PHRDP IV dan para *Participating Agencies (PA)* dalam Program dan SPIRIT) baik formal maupun informal secara berkala dan terencana dan Sistem Informas. Dalam hal ini, Pusbindiklatren Bappenas sebagai pengelola *Project Management Program* Diklat telah melakukannya dengan baik, dimana dalam hal komunikasi dan koordinasi, telah disusun rencana dan berkala, sesuai dengan program, yaitu :

1. **Program PHRDP IV** selalu berkoordinasi dan komunikasi secara rutin dengan para *stakeholders*, baik dengan; a). konsultan (Asiaseed) yang diadakan pertemuan setiap 3 (tiga) bulan sekali untuk mengetahui progress dan report dari pelaksanaan Program PHRDP IV, b). Program Studi (pelaksana diklat) diadakan komunikasi dan koordinasi berupa Rapat Koordinasi yang diadakan 3 kali dalam 1 tahun, yang membahas tentang, **Rakor pertama**, (Februari/Maret) tentang kebijakan Pusbindiklatren Bappenas dan Persiapan Pelaksanaan diklat, **Rakor kedua**, (Juni/Juli) membahas tentang Progress hasil pelaksanaan yang sedang berjalan, dan **Rakor ketiga**, (Nopember/Desember) membahas



Pemberian
Sertifikat kepada
Peserta dari
Pusbindiklatren

tentang Evaluasi selama Pelaksanaan Diklat dan Kebijakan tahun yang akan datang.

2. **Program SPIRIT**, koordinasi dan komunikasi telah dilakukan dengan baik, dengan para stakeholders, a). berkoordinasi dan berkomunikasi dengan PPK dan Tim, Konsultan (PMU) dengan melakukan rapat koordinasi setiap minggu, dengan membahas berbagai hal terkait dengan pelaksanaan diklat, b). berkoordinasi dan komunikasi dengan *Participating Agencies* (PA) yang dilakukan dua kali dalam satu tahun berupa Rapat koordinasi dengan PA dan Stakeholders terkait, yang membahas **Rakor pertama**, pada awal tahun (Maret/ April) tentang rencana dan persiapan diklat yang akan dilaksanakan, **Rakor kedua**, akhir tahun (Nopember/ Desember) membahas tentang *Progress* dan evaluasi hasil pelaksanaan diklat yang telah dijalankan.

Planning/Rencana yang menjelaskan tentang menyusun tahapan-tahapan dalam perencanaan pelaksanaan *Project Program*, telah dijalankan oleh Pusbindiklatren Bappenas sebagai pengelola Proyek (*Management Project*) dengan menyusun rencana strategi (*strategic plan*) yang disusun melalui bidang yang menangani dalam hal ini Program Gelar oleh Bidang Diklat Perencanaan I dan bidang yang menangani Program Non Gelar yaitu Bidang Diklat Perencanaan II, yang dikoordinatori oleh Bidang Pengkajian Program, Layanan dan Informasi. Namun yang menjadi kelemahan dalam pengelolaan program secara teknis pada Pusbindiklatren Bappenas masih bersifat manual dan belum memiliki Sistem Informasi Manajemen

“Pusbindiklatren Bappenas sebagai pengelola Program PHRD P IV dan SPIRIT, secara tidak langsung telah menjalankan fungsi manajemen yaitu POAC, namun perlu disempurnakan lagi dengan membangun Sistem Informasi Manajemen (SIM) yang terintegrasikan baik.”

(SIM) baik pada bidang-bidang teknis yang maupun Pusbindiklatren secara keseluruhan yang terintegrasikan. Dari pelaksanaan Diklat *Management Project Program*, dapatlah di jawab pertanyaan di atas, bahwa Pusbindiklatren Bappenas sebagai pengelola Program PHRD P IV dan SPIRIT, secara tidak langsung telah menjalankan fungsi manajemen yaitu POAC, namun perlu disempurnakan lagi dengan membangun Sistem Informasi Manajemen (SIM) yang terintegrasikan baik dari tingkat bidang-bidang yang secara teknis menjalankan pengelolaan Program maupun Pusbindiklatren Bappenas secara keseluruhan.



WORKSHOP TIM PENILAI ANGKA KREDIT PERENCANA TAHUN 2015

Oleh: Rita Miranda

Latar Belakang

Berdasarkan hasil dari kegiatan pengendalian yang dilakukan setahun yang lalu (2014) ditemukan adanya pelaksanaan Jabatan Fungsional Perencana belum sesuai dengan yang diharapkan. Proses pengangkatan yang tidak sesuai dengan prosedur, kenaikan pangkat dan jabatan yang tidak sesuai dengan ketentuan, dan penilaian angka kredit yang masih rancu dapat menjadi contoh dari gambaran pelaksanaan jabatan fungsional Perencana sampai saat ini.

Selain itu, sering terjadi perbedaan pendapat, perbedaan pandangan dalam menilai antar sesama Tim Penilai, apalagi dengan perencana yang dinilai. Masing-masing pihak memiliki pendapat dan pandangan tersendiri dalam menilai butir kegiatan yang dilakukan yang dilakukan oleh perencana tersebut.

Untuk menjamin kelancaran dan tertib administrasi pelaksanaan penilaian angka kredit Jabatan Fungsional Perencana, maka perlu untuk menetapkan organisasi dan tata kerja Tim Penilai Jabatan Fungsional Perencana baik pada instansi Pusat dan Daerah yang telah memiliki fungsional perencana.

Dengan melihat pentingnya peran Tim Penilai Jabatan Fungsional Perencana, maka upaya-upaya yang berkesinambungan untuk selalu meningkatkan kualitas dan produktivitas dari penilaian

yang dihasilkan para Tim Penilai menjadi suatu keharusan. Hal tersebut telah diatur dalam Keputusan Menteri Negara perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor : KEP.266/M.PPN/04/2002 tentang Petunjuk Teknis Organisasi dan tata Kerja Tim Penilai Angka Kredit Jabatan Fungsional Perencana.

Dalam Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, jelas telah mengamanatkan bahwa pembinaan Pegawai Negeri Sipil harus diarahkan pada peningkatan kualitas dan produktivitas yang bersangkutan. Agar upaya peningkatan kualitas sumber daya para penilai Jabatan Fungsional Perencana ini dapat berjalan sesuai dengan harapan, maka perlu didukung dengan adanya pola pembinaan yang dapat mengukur tingkat pencapaian kinerja secara obyektif.

Mengingat hasil daripada kinerja para penilai sangatlah terkait dari nasib para perencana seluruh Indonesia, maka Tim Penilai Jabatan Fungsional Perencana memegang peran penting dalam menjalankan dan menentukan nasib para perencana yang dinilai.

Untuk itu, dalam era reformasi birokrasi ini sangatlah dibutuhkan insan-insan perencana yang mumpuni. Pemberlakuan jabatan fungsional mengarah pada ukuran-ukuran hasil kerja yang dapat diukur dan dinilai secara obyektif yang tertuang dalam angka kredit. Oleh karena itu, pembinaan karir para pemangku jabatan fungsional



perencana akan mudah diterima setiap orang karena benar-benar dilakukan atas penilaian prestasi kerja yang bersangkutan.

Bappenas c.q. Pusbindiklatren selaku Pembina Jabatan Fungsional perencana dalam menunjang peningkatan peran perencana dan para tim penilai, sekaligus mendorong profesionalismenya perlu didukung dengan kegiatan *workshop-workshop* para tim penilai baik di tingkat pusat dan daerah. Di dalam *workshop* Tim Penilai Angka Kredit Perencana, diharapkan keluar sumbang pemikiran dari para nara sumber, perencana berupa pengalaman selama menjadi tim penilai Jabatan Fungsional Perencana serta sharing pengalaman yang konstruktif dalam rangka peningkatan kinerja para tim penilai baik di tingkat penilai Jabatan Fungsional Perencana di Daerah dan di Pusat.

Mengingat banyaknya kasus di beberapa instansi perencanaan baik di pusat dan daerah, Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan Perencana - BAPPENAS telah mengadakan *Workshop* Tim Penilai Angka Kredit Perencana untuk pertama kalinya pada tahun 2014 di Provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB), dan hasil dari *Workshop* tersebut banyak sumbang saran dari para pejabat fungsional perencana baik yang sudah duduk di Tim Penilai maupun yang akan menduduki posisi sebagai anggota Tim Tim Penilai. Hasil *Workshop* Tim Penilai Angka Kredit Perencana tersebut memandang perlu mengadakan kembali penyelenggaraan *Workshop* Tim Penilai Angka Kredit Perencana Instansi Pusat dan Daerah pada tahun 2015 yang bertempat di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY).

Maksud dan Tujuan

Workshop Tim Penilai Angka Kredit Perencana Instansi Pusat dan

Daerah diselenggarakan dengan maksud menjadi wadah bagi para tim penilai instansi baik instansi di Pusat dan Daerah untuk saling bertukar pengalaman dan wawasan sehingga akan mendorong peningkatan profesionalisme dalam melakukan kegiatan penilaian Jabatan Fungsional Perencana (JFP) yang diajukan oleh para Pejabat Fungsional Perencana (PFP).

Adapun tujuan dari *Workshop* Tim Penilai Angka Kredit Perencana Instansi Pusat dan Daerah ini, adalah:

1. Mencari informasi dan kendala oleh para tim penilai dalam melakukan penilaian kepada para Pejabat Fungsional Perencana yang mengajukan DUPAK.
2. Menggali masukan dan alternatif kebijakan berdasarkan pengalaman pelaksanaan pemecahan masalah apabila terjadi komplain dari Pejabat Fungsional Perencana.
3. Menyusun rekomendasi kebijakan dari hasil *Workshop* Tim Penilai Angka Kredit Perencana Instansi Pusat dan Daerah.

Pelaksanaan *Workshop*

Workshop Tim Penilai Jabatan Fungsional Perencana (JFP) Instansi Pusat dan Daerah dilaksanakan pada tanggal 11 Agustus 2015. Acara bertempat di Hotel Arjuna - Yogyakarta, dan diikuti oleh lebih kurang 170 orang pejabat fungsional perencana, baik di tingkat Pusat, maupun daerah.

Acara tersebut diawali dengan Sambutan oleh Tuan Rumah, dalam hal ini oleh Kepala Bappeda Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY), Drs. Tavip Agus Riyanto, M.Si, dilanjutkan pembukaan oleh Bapak Kapusbindiklatren Bappenas, Ir. Yahya Rachmana Hidayat,

“JFP tidak perlu diberikan anggaran tersendiri, sesuai dengan UU ASN, maka JPT bertindak sebagai manajer, sedangkan JFP bertugas menyiapkan aspek substansinya.”

M.Sc, Ph.D, kemudian dilanjutkan dengan paparan tiga orang panelis di sesi pertama, yaitu: a) Pembinaan Perencanaan Daerah, untuk meningkatkan Kualitas Pembangunan (Drs. Tavip Agus Riyanto, M.Si); b) Kualitas Dokumen Perencanaan (pengalaman sebagai Anggota Tim Penilai oleh Dr. Guspika, MBA-Perencana Utama Bappenas); dan c) Kontribusi Perencana untuk meningkatkan Kualitas Perencanaan (Dr. Haryanto, SE, MA-Perencana Utama Bappenas). Sesi pertama ini diakhiri dengan diskusi sebagaimana tema-tema yang sudah dipaparkan oleh para panelis.

Di sesi kedua, disampaikan paparan oleh dua panelis, yaitu: a) Konsep dan Mekanisme Sertifikasi Perencana (Dr. Guspika, MBA-Perencana Utama Bappenas); dan b) Dalam Penilaian Perencana Dibutuhkan Mekanisme dan Standar Operasional Penilaian yang Baku (Ir. Falikul Fikri- Perencana Madya BATAN).

Masukan dalam *Workshop*

Berdasarkan hasil diskusi, maka secara umum masukan yang harus segera ditindaklanjuti adalah sebagai berikut:

1. Rekrutmen JFP dan peralihan dari JPT ke JFP dan sebaliknya:

Sesuai dengan UU ASN, di mana peralihan dari Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT/dulu disebut dengan jabatan struktural) dan Jabatan Fungsional ke depannya akan menjadi lebih fleksibel, maka seharusnya dirumuskan mekanisme yang jelas, sistematis, terstruktur, transparan, dan adil untuk peralihan JPT Muda, Madya,

dan Utama ke JFP, dan begitu pula sebaliknya.

Pusbindiklatren-Bappenas, selaku Pembina JFP, diharapkan dapat menyusun mekanisme ini. Mekanisme tersebut harus meliputi:

- a) Rekrutmen JFP yang profesional melalui *assessment center*, karena tidak semua PNS memiliki kapasitas yang dibutuhkan sebagai JFP. Sedangkan untuk memasuki JPT, maka syarat yang diperlukan adalah sesuai dengan jabatan fungsional yang berlaku, ditambah dengan kepemimpinan (*leadership*), atau JPT = JF + *leadership*. Namun, Jabatan Fungsional juga dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur kepemimpinan, karena biasanya pejabat fungsional ini bekerja secara mandiri.
- b) Pemetaan kebutuhan JFP di organisasi tersebut, berikut jenjangnya sesuai dengan kompetensi dan diklat yang dibutuhkan. JFP bukanlah sebagai batu loncatan, juga bukan sebagai tempat “pembuangan” dari pegawai yang tidak berkinerja secara baik di JPT.
- c) Organisasi tersebut juga harus memetakan dan menganggarkan kebutuhan diklat penjenjangan bagi para JFP-nya setiap tahunnya. Hal ini untuk mencegah terhambatnya kenaikan JFP ke jenjang berikutnya hanya karena keterbatasan kuota peserta JFP di satu pihak; sementara di pihak lain masih ada pejabat struktural yang diikutsertakan dalam diklat Fungsional Perencana. Untuk itu, perlu dipertegas pula kriteria peserta diklat JFP, agar terlaksana secara adil dan transparan. Pusbindiklatren juga sebaiknya menetapkan panduan yang jelas untuk mekanisme dan kurikulum pelaksanaan diklat mandiri, baik dari sisi kualitas diklat maupun kuantitas peserta, agar kebutuhan diklat JFP dapat didukung oleh K/L maupun pemda yang bersangkutan, tidak hanya mengandalkan kuota diklat JFP dari Pusbindiklatren yang sangat terbatas.
- d) Mekanisme pembagian tugas yang jelas antara JPT dan JFP. Penugasan JFP merupakan bagian dari penugasan organisasi yang bersangkutan, sehingga pekerjaan JFP juga seharusnya mendukung ke arah pencapaian target kinerja dan tujuan organisasi, dan tidak berdiri sendiri. Oleh sebab itu, maka JFP tidak perlu diberikan

“Setiap instansi dapat membuat pedoman untuk menilai JFP, yang bisa dipakai di lingkungan internal tersebut.”

anggaran tersendiri. Sesuai dengan UU ASN, maka JPT bertindak sebagai manajer, sedangkan JFP bertugas untuk menyiapkan aspek substansinya.

- e) Perumusan *reward* dan *punishment* yang adil dan transparan sesuai dengan hasil kerja JFP dan JPT yang bersangkutan. Pemberian *reward* tidak harus berupa uang, namun dalam bentuk prioritas untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, mengajar di bidang perencanaan, dukungan untuk penerbitan buku, dan sebagainya.
- f) Untuk penyusunan mekanisme tersebut, berdasarkan pengalaman dari Bappeda Provinsi DI Yogyakarta, sebaiknya Pusbindiklatren belajar dari pembina jabatan fungsional lainnya, seperti LIPI, dan sebagainya.

2. Penilaian Angka Kredit dan Sertifikasi Penilai:

- a) Saat ini penilaian pegawai tidak lagi menggunakan DP3 tetapi menggunakan SKP (Sistem Kinerja Pegawai). Sebaiknya penilaian kinerja untuk jabatan fungsional ditambahkan dengan angka kredit. Oleh sebab itu, Tim Penilai Angka Kredit (TPAK) menjadi sangat penting dalam menilai kinerja JFP. Tim penilai seharusnya lebih substantif, tidak hanya bersifat administratif.
- b) Hingga saat ini masih banyak kelemahan dalam menilai dan mengukur angka kredit (AK), oleh sebab itu perhitungan AK tersebut perlu disederhanakan agar tidak terlalu rumit.

- c) Permasalahan yang ada saat ini adalah belum diukurnya AK dari sisi kualitas hasil kerja, tidak hanya kuantitas pekerjaannya. Untuk itu diperlukan adanya perbaikan kualitas bahan yang dinilai, dan perlu disusun indikator untuk mengukur kualitas kinerja perencana. Para perencana tidak menyadari ada perbedaan jenjang perencana, sehingga seharusnya ada perbedaan dalam penyampaian bahan sesuai tingkat jenjangnya. Misalnya dalam pembuatan TOR, yang disusun oleh Perencana Madya seharusnya lebih tinggi kualitasnya daripada TOR yang dihasilkan oleh Perencana Pertama/Muda. Perencana utama diharapkan mempunyai nilai tambah yaitu *wisdom* dalam mengambil keputusan, menguasai nilai-nilai Pancasila, tujuan berbangsa, dan bernegara.
- d) Tim Penilai dan yang dinilai harus membaca juknis dan juklak. Sebaiknya dilakukan pula sertifikasi tim penilai, untuk menjamin agar penilaian AK dilakukan secara profesional, objektif, adil, dan transparan, serta dicantumkan pula dalam panduan PAK, bagaimana kriteria dan mekanisme PAK di lingkungan K/L dan Pemda.
- e) Diharapkan agar setiap instansi dapat membuat pedoman untuk menilai JFP, yang bisa dipakai di lingkungan internal tersebut. Hal ini mengingat bahwa ketidakseragaman persepsi antara PFP dan Tim Penilai dalam usulan dan penilaian angka kredit JFP bisa mempengaruhi kinerja baik para JFP yang dinilai, maupun instansinya. Pedoman ini tidak perlu terlalu detail, karena nantinya akan sangat mengikat. Sebaiknya pedoman tersebut disusun bersama antara yang dinilai dan penilai, sehingga tidak terjadi perbedaan persepsi.
- f) Diusulkan untuk diklat Penilaian Angka Kredit (PAK), sebaiknya lebih banyak membahas butir-butir dalam buku hijau (Buku Peraturan Jabatan Fungsional Perencana). Di LIPI Tim Penilai bisa diaudit, jika terjadi penilaian yang berbeda jauh antar sesama tim penilai, akan dapat diaudit. Hal ini dapat dipertimbangkan pula untuk menjamin objektivitas penilaian AK JFP. Di samping itu, jika memungkinkan tim penilai memiliki perwakilan dari setiap K/L atau Bappeda.

3. Sertifikasi Kompetensi JFP dan Mekanisme Penjenjangan

- a) Perencana diharapkan memiliki komitmen dan loyalitas tinggi terhadap profesi dan organisasinya. Untuk syarat



pengajuan sertifikasi JFP, maka kualifikasi pada JFP level pertama, muda, madya, dan utama perlu diperjelas terlebih dahulu.

- b) Profesi dengan derajat profesionalisme tinggi adalah pekerjaan yang berdasarkan ilmu pengetahuan, lebih berorientasi kepada komunitas publik, menerapkan sistem regulasi diri, dan memiliki mekanisme penghargaan dan sanksi yang efektif.

Sesuai dengan yang disampaikan oleh Bapak Wapres, bahwa ke depan semua jabatan harus ada scoringnya. Bapak Wapres juga mensyaratkan semua JPT harus mempunyai sertifikasi. Contoh: persyaratan menjadi kepala Bappeda tidak hanya diklat PIM tetapi juga harus mempunyai sertifikasi di bidang perencanaan.

- c) Di samping itu, Wapres menginginkan adanya sinergi antara perencanaan dan penganggaran. Untuk mencapai tujuan berbangsa dan bernegara maka harus direncanakan bagaimana lingkup kerja setiap jabatan fungsional; seperti fungsional peneliti kebijakan, fungsional perencana, analis kebijakan, perencana perkerjasama, atau yang lainnya. Setelah pembagian tugas antara para pejabat fungsional yang jelas tersebut diputuskan, maka dapat dirumuskan kualifikasi dan kompetensi yang diperlukan, serta kapasitas yang

akan disertifikasi, beserta mekanisme/tahapan proses sertifikasinya.

- d) Untuk JFP, Lembaga Diklat Profesi adalah Pusbindiklatren atau prodi-prodi Planologi. Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) adalah AP2I. Di dalam sertifikasi ada penilaian *Recognition Prior Learning* (bisa dalam bentuk pengalaman atau pendidikan). Organisasi Profesi Perencana Pemerintah harus diperkuat dengan *accessor* dan sertifikasi agar mempunyai nilai jual lebih jika dibandingkan dengan negara lain.
- e) Sebelum melakukan sertifikasi JFP, maka butir-butir penilaian AK dalam buku hijau, mekanisme penilaian AK, kriteria TPAK, seluruh peraturan perundang-undangan dan kebijakan terkait rekrutmen dan pola karir JFP hendaknya dikaji dan diperbaiki semuanya, serta dilakukan standarisasi terlebih dahulu. Dengan demikian diharapkan agar semuanya siap diterapkan ketika proses sertifikasi selesai dilaksanakan, dan tidak ada lagi kebingungan/ masalah dalam penerapannya.
- f) Sertifikasi JFP tersebut hendaknya dilakukan pula dari hulu ke hilir, mulai dari rekrutmen, kualifikasi mengikuti diklat, kualifikasi pengajar diklat, TPAK, hingga ke pola karirnya.



Tindak Lanjut

Sebagai tindak lanjut dari masukan di atas, maka Pusbindiklatren diharapkan untuk segera:

1. Menyusun mekanisme perekrutan dan penjenjangan JFP secara profesional, serta mekanisme perpindahan dari jabatan struktural/JPT ke JFP dan sebaliknya, yang adil, sistematis, terstruktur, dan berlaku secara umum untuk seluruh perencana nasional dan daerah, tidak hanya berdasarkan kasus per kasus. Pelatihan penjenjangan JFP secara profesional, serta keadilan dan transparansi dalam mekanisme perekrutan pelatihan JFP tersebut juga harus diperbaiki dan ditingkatkan kualitasnya, untuk mendukung terwujudnya JFP yang profesional.
2. Mengevaluasi buku hijau, terutama untuk standar dan mekanisme penilaian butir-butir pekerjaan JFP secara transparan. Diperlukan adanya penilai lain untuk meminimalkan faktor subjektivitas penilai, serta mekanisme audit, apabila JFP yang bersangkutan merasa telah dinilai secara tidak adil. Hal ini untuk memastikan bahwa para perencana mendapatkan penilaian yang sesuai dengan hasil kerjanya secara objektif, adil dan profesional, dan setara dengan jabatan fungsional lainnya.
3. Mempercepat sertifikasi JFP, termasuk standarisasi para penilai angka kredit JFP secara adil, terstruktur, sistematis, transparan, dan profesional. Hal ini akan meningkatkan daya tarik dan profesionalisme JFP, karena adanya

kepastian akan masa depan mereka, terutama dalam hal *reward* dan *punishment* yang tegas dan adil (seperti pemberian kesempatan untuk diklat, mengajar tentang perencanaan, dan dukungan untuk menerbitkan buku bagi JFP yang berprestasi, dan sebaliknya bagi yang kinerjanya kurang baik).

4. Selanjutnya yang tidak kalah pentingnya untuk dipikirkan oleh Pusbindiklatren adalah pengembangan sumber daya manusia Pusbindiklatren-Bappenas, agar perannya sebagai Pembina JFP dapat dilaksanakan secara profesional dan dinamis dalam menjawab tantangan yang ada, karena seluruh jabatan, baik struktural, maupun fungsional, akan senantiasa menghadapi tantangan dan hambatan baru, sesuai dengan perkembangan waktu dan dinamika pembangunan perencanaan di Indonesia.

Penutup

Pelaksanaan *workshop* Tim Penilai Angka Kredit Perencana ini merupakan sarana yang baik untuk mendapatkan masukan dari para perencana, baik di tingkat Pusat, maupun di Daerah. Namun, kegiatan ini tidak akan bermakna jika aspirasi seluruh JFP tersebut tidak ditindaklanjuti secara serius dan profesional oleh Pusbindiklatren-Bappenas (selaku Pembina JFP). Hal ini mengingatkan bahwa JFP merupakan SDM tulang punggung perencanaan pembangunan di Indonesia.



MEMBURU ILMU UNTUK MENATA KOTA

Oleh: Tulus Widaryanto

Alumni Program *Magister Double Degree* Erasmus Universiteit Rotterdam - Universitas Gadjah Mada, Jurusan *Urban Management and Development*

Terinspirasi dari impian menata kota, Jurusan Perencanaan Wilayah dan Kota adalah pilihan yang diambil ketika memasuki jenjang S-1. Di sela kesibukan kuliah diikuti pula kegiatan perencanaan tata ruang selaku *planner assistant* pada konsultan perencana. Konsultan merupakan pihak yang harus dapat menjembatani antara teori dan kajian akademik dengan kebutuhan pembangunan serta tujuan dan visi pemerintah dengan tetap mengacu pada ketentuan hukum. Posisi yang berbeda dimulai pada 2006, dimana setelah menyelesaikan perkuliahan saya menjalani profesi baru sebagai aparatur pada BAPPEDA Kabupaten Pacitan meskipun masih berkuat pada masalah perencanaan pembangunan khususnya infrastruktur dan tata ruang.

Berebekal informasi melalui surat penawaran beasiswa dari Pusbindiklatren Bappenas, diajukanlah permohonan untuk dapat mengikuti seleksi beasiswa gelar dengan pilihan utama adalah *double degree* (DD). Setelah dinyatakan lolos administrasi, maka dijalani pula tes TPA dan TOEFL. Mengandalkan latihan soal secara otodidak, ada keyakinan yang cukup besar bahwa persyaratan nilai minimal akan dapat terlampaui. Dan benar, saya dinyatakan lolos seleksi TPA dan TOEFL namun belum dapat ditempatkan pada universitas pilihan. Ditegaskan pula bahwa apabila masih berminat agar mengajukan kembali untuk periode berikutnya dengan menggunakan kedua hasil tes tersebut. Dengan antusiasme yang

tidak berkurang dari sebelumnya maka dikirimkanlah kembali pengajuan beasiswa dengan pilihan utama UGM-Belanda, UGM-Jepang, dan ITB-Belanda. Hingga akhirnya, pada penghujung tahun 2009, diterimalah surat pemanggilan untuk mengikuti *English for Academic Purposes* (EAP) yang dimulai pada Februari 2010. EAP ini merupakan konsekuensi dari penempatan beasiswa pada Magister Perencanaan Kota dan Daerah (MPKD) di Universitas Gadjah Mada (UGM) dengan jurusan *Urban Management and Development* di *Institute for Housing and Urban Development Studies* (IHS) *Erasmus Universiteit Rotterdam* (EUR).

EAP di UGM sebagai rangkaian persiapan perkuliahan berlangsung selama enam bulan. Selama dua hari di minggu pertama, semua peserta beasiswa mengikuti pre test kemampuan bahasa Inggris berbasis *International English Language Testing System* (IELTS). Kerutan di kening terlihat di sebagian besar peserta ketika mengetahui nilai *pre test* yang masih jauh dari harapan. Ada yang masih optimis namun tidak jarang pula yang merasa tertekan, termasuk saya. Dorongan semangat pun diberikan oleh pihak UGM, bahwa masih ada cukup waktu untuk mengejar ketertinggalan. Maka sejak saat itu, semua berjibaku dengan mengasah kemampuan untuk mendengar, membaca, menulis dan berbicara dalam bahasa Inggris berdasar kaidah akademis. Metode mengajar yang bervariasi cukup ampuh untuk mendongkrak kemampuan

Sosok Alumni

yang diuji secara periodik setiap bulan. Jerih payah itupun membuahkan hasil. Kerutan di kening tergantikan dengan senyum simpul. Fase pembelajaran bahasa dapat dilalui sebagai bekal mengikuti materi teknis di jurusan MPKD. Dengan selesainya EAP, saatnya kawah candradimuka ilmu perencanaan dipelajari di MPKD. Karakter ilmu perencanaan yang bersifat interdisipliner bukan hal yang asing menilik latar belakang pendidikan dan dunia kerja saya sebelumnya. Perencanaan



dan pengelolaan kota menjadi fokus utama materi kuliah bagi saya yang mengambil linkage program dengan IHS EUR. Elemen-elemen fisik kota Yogyakarta seperti *path*, *node*, *landmark* dan *edge* dan kultur serta budaya tercermin jelas tertanam pada kota ini. Kuliah dijalani dengan sangat dinamis yang dilengkapi dengan tugas-tugas studio yang membutuhkan kerjasama tim yang kuat sebagai alat aplikasi materi kuliahnya.

Menjelang berakhirnya masa perkuliahan di UGM, para peserta DD juga harus lolos dari seleksi oleh IHS EUR maupun *Netherlands Education Support Office* (NESO) selaku organisasi yang akan membiayai perkuliahan selama di Belanda. Dengan usaha cukup

keras, berbinar-binarlah hati karena keduanya dapat menyetujui berkas-berkas yang dikirim, yang berarti menerima kehadiran para pemburu ilmu ini untuk menimba ilmu di sana.

Persiapan keberangkatan ke benua biru ternyata cukup menyita waktu, tenaga dan pikiran. Secara personal, persiapan mental untuk sementara meninggalkan keluarga selama satu tahun di negeri orang sempat membuat gamang. Selain itu, dari sisi administrasi, kelengkapan berupa paspor, visa dan surat dari Kementerian Sekretariat Negara harus didapatkan setelah rekomendasi dari BKD, Bupati, Gubernur dan Kementerian Dalam Negeri diperoleh. Benar-benar sebuah rantai yang cukup panjang.

Dengan berbekal segala urusan administrasi perjalanan serta restu dan dorongan moral dari keluarga, maka tahap selanjutnya yaitu



“Pada *core* periode, kuliah dilaksanakan sejak jam delapan pagi hingga lima sore setiap hari senin hingga jumat. Sebagaimana karakter negara ini, jadwal dibuat untuk ditepati dengan disiplin tinggi, bukan untuk dilanggar.”

rangkaian perjalanan hidup di Belanda pun dimulai. Setelah lebih dari semalam berada di cakrawala, si burung besi mendarat di negeri Kincir Angin. Bus yang disiapkan oleh IHS EUR mengantar rombongan menuju *Weenapad Rotterdam*, dimana sebuah asrama bagi para pemburu ilmu telah menunggu.

Pada hari pertama ke kampus, sedikit tersentak ketika mengetahui jadwal kuliah. Pada *core periode*, kuliah dilaksanakan sejak jam delapan pagi hingga lima sore setiap hari senin hingga jumat. Sebagaimana karakter negara ini, jadwal dibuat untuk ditepati dengan disiplin tinggi, bukan untuk dilanggar. Namun demikian semua masih bisa diatasi, terbukti dengan keindahan kota dan negara yang masih bisa dinikmati ditengah padatnya jadwal kuliah. Memasuki masa kuliah empat bulan yang kedua, tugas individu dan kelompok semakin menumpuk. Rutinitas perkuliahan mulai terasa membuat penat, ditambah lagi proposal tesis sudah harus disiapkan. Untuk mengatasinya, diikuti aktivitas lain seperti kegiatan kerohanian bersama Pengajian Pelajar Muslim Rotterdam (PPMR) ataupun *Indonesische Sticing Rotterdam (ISR)*. Kerinduan akan siraman rohani dapat dipenuhi disini. Memahami Al-Qur'an dan hadits, mengaji bersama, memahami rukun Islam menjadi agenda rutin hampir setiap akhir pekan. Dengan siraman rohani ini, tekanan akibat beban kuliah dapat tereduksi. Pengalaman tak terlupakan adalah ketika menjalani salah satu rukun Islam yaitu puasa ramadhan sekitar 18 jam untuk beberapa hari. Luar biasa. Disisi lain, materi kuliah pada periode ini semakin menarik dan menantang. Seperti paradigma *quadro helix* yang menempatkan pemerintah, swasta, masyarakat dan perguruan tinggi dalam satu entitas aktor pembangunan; *public private partnership* yang banyak diterapkan sebagai kolaborasi pembiayaan pembangunan swasta dan pemerintah. Ada pula strategi pembangunan melalui inovasi pada kota *daneco, compact, green, smartcity* yang bermuara pada *sustainable city*.

Secara riil kondisi negara yang rapi, tertata dan teratur benar-benar mengkonfirmasi materi kuliah yang diperoleh. Sebagai contoh, destinasi wisata dibuat spesifik hingga ke pelosok daerah. *Giethoorn* sebagai venesia-nya Belanda, Volendam sebagai ikon busana daerah, *Kinderdijk* sebagai tempat konsentrasi kincir, *Venlo* dengan wahana taman bunganya, *Keukenhof* sebagai taman dan kebun tulip, dan sebagainya. Lebih detail lagi, dari sisi perancangan dan desain, banyak bangunan yang mengundang decak kagum karena karakternya sehingga menjadi *landmark*. *Erasmus bridge, Euromast tower, cubic house, the floating pavillion*, bahkan stasiun kereta seperti *Rotterdam Central* didesain dengan sangat unik. Di samping itu, secara umum, kota memberikan ruang publik seperti taman dan pedestrian, jalur sepeda, museum, transportasi yang terintegrasi,

“Secara riil kondisi negara yang rapi, tertata dan teratur benar-benar mengkonfirmasi materi kuliah yang diperoleh.”

sungai dan kanal yang diperlakukan sebagai wajah yang tertata jauh dari kesan kumuh. Pada sisi ini, berwisata tidak perlu ke destinasi tertentu, namun seluruh bagian kota Rotterdam menjadi tempat wisata.

Pengalaman mengerjakan tesis juga sangat menantang. Satu yang sangat berkesan adalah peran supervisor yang sangat besar dalam mengembangkan gagasan. Jadwal yang sangat ketat justru lebih memacu penulisan tesis seoptimal mungkin secara teratur. Apresiasi juga diberikan kepada IHS EUR yang memberikan pelatihan penggunaan software untuk mendukung analisis kualitatif dan kuantitatif. Disamping itu, dosen pembimbing dari UGM juga aktif memberikan pencerahan sehingga semakin memperkaya substansi tesis.

Setelah berjibaku dengan laptop, jurnal, dan buku akademis dengan ditemani beberapa cangkir coklat panas dan beraneka camilan selama beberapa minggu, saat *thesis defense* pun tiba. Ketakutan akan kegagalan tertutupi oleh dorongan untuk segera pulang ke tanah air dengan membawa keberhasilan karena pada saat yang bersamaan, ibu dari anak-anakku harus pula bersiap menuntut ilmu menuju negeri Matahari Terbit dengan beasiswa yang sama, Pusbindiklatren.

Pengumuman kelulusan beserta prosesi seremonialnya dilaksanakan tak lama setelah sidang tesis. Sukacita bersama ini diluapkan di salah satu bangunan futuristik ramah lingkungan, *The Floating Pavilion Rotterdam*. Pendalaman ilmu selama dua tahun terbayarkan di negeri ini. Prosesi kelulusan ini dilanjutkan dengan menjelajahi sungai dengan kapal klasik yang menawan. Benar-benar berkesan.

Mengabdikan diri (lagi) pada negara dan masyarakat Setelah pulang ke tanah air, tugas sebagai pelayan masyarakat kembali memanggil. Bekerja kembali bersama dengan segenap karyawan BAPPEDA Kabupaten Pacitan menjadi rutinitas baru. Tak lama kemudian, tanggung jawab yang lebih besar diterima. Jika di

“Certificate without knowledge is empty”

BAPPEDA berkuat dengan perencanaan infrastruktur dan tata ruang dalam lingkup makro, maka sejak ditempatkan di Dinas Cipta Karya, Tata Ruang dan Kebersihan, tata ruang menjadi fokus penanganan baik dari sisi perencanaan, pemanfaatan maupun pengendalian.

Tanggung jawab moral untuk menerapkan keilmuan tak kalah berat. Beberapa hal dapat langsung diadopsi namun ada pula yang harus didahului dengan adaptasi dan modifikasi. Sebagai contoh, destinasi wisata yang spesifik di setiap kawasan dapat langsung diadopsi karena apabila suatu kawasan tidak memiliki sesuatu yang spesifik untuk ditonjolkan, maka upaya memasarkan kawasan tersebut kepada wisatawan akan sangat berat. Begitu juga dengan *green open space* untuk mewujudkan kota yang berkelanjutan dan ramah lingkungan dapat langsung diterapkan. Lain halnya misalnya dengan konsep *public private partnership* dalam pembiayaan pembangunan. Beberapa konsep teknis terkait dengan pembiayaan, hasil dan pengelolaan aset pasca pembangunan harus disesuaikan, diadaptasi dan dimodifikasi berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku di Indonesia.

Di samping itu, pola perkuliahan yang menggabungkan kemampuan individu dan kerjasama tim dalam bentuk tugas kelompok semakin memperkuat pola kerja sebagai Aparatur Sipil Negara. Terlebih lagi, dalam hal penataan kota, dibutuhkan manajerial yang mumpuni agar mampu menggerakkan *stakeholders* sesuai tugas dan peran masing-masing.

Penutup

Pengalaman dan pengetahuan bukan hanya diperoleh melalui dunia kerja, namun juga dapat diperoleh melalui dunia pendidikan. Dan yang terpenting, mengenyam pendidikan tinggi bukan masalah mencari gelar namun memburu pengetahuan untuk melayani masyarakat lebih baik. Mengapa? Karena abdi negara adalah pelayan masyarakat.

Terimakasih Pusbindiklatren dan NESO atas peranmu memfasilitasi perburuan ilmu guna menata kota demi masyarakat, bangsa dan negara.



Dampak Negatif Bencana Asap dan Upaya Penanggulangannya

Oleh: Zaenal Arifin

Perencana Madya Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Provinsi Jambi

Kebakaran lahan dan hutan yang terjadi di Pulau Sumatera (Riau, Jambi dan Sumsel) dan Kalimantan (Kalbar, Kalsel dan Kalteng), ternyata memiliki dampak negatif yang luas. Dampak ini dirasakan, tidak hanya oleh masyarakat di kedua pulau tersebut, melainkan dirasakan juga oleh negara tetangga Indonesia yaitu Singapura dan Malaysia. Asap yang dihasilkan dari kebakaran lahan dan hutan tersebut, telah banyak merugikan, baik secara ekonomi, sosial dan lingkungan. Satu hal yang sangat memprihatinkan ternyata kebakaran tersebut sebagian besar disebabkan oleh ulah oknum masyarakat yang tidak bertanggung jawab, yang ingin membuka lahan (*land clearing*) perkebunan dengan cara yang mudah dan murah, untuk memperluas perkebunan kepala sawitnya, dengan cara membakar lahan.

Kerugian Ekonomi (*Economic Losses*)

Kerugian secara ekonomi umumnya dirasakan oleh para pelaku ekonomi (pengusaha). Sebagai contoh nyata akibat kabut asap tersebut menyebabkan jadwal penerbangan menjadi terganggu. Kerugian tentunya akan dirasakan oleh: 1) Perusahaan Maskapai yang menerbangi route ke 6 Provinsi yang terkena bencana asap.. 2) Biro perjalanan atau Travel penjual tiket. 3) Perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pengiriman barang, 4) Para Supir Taxi dan armada angkutan darat lainnya, 5) Pihak Bandara sendiri mengalami penurunan pendapatan baik dari jasa parkir pesawat/kendaraan maupun dari jasa lainnya, 6) Para pedagang souvenir dan makanan yang di dalam maupun di luar bangunan Bandara. Berdasarkan data yang dirilis oleh BNPB (Badan Nasional

Penanggulangan Bencana) Bencana asap akibat kebakaran lahan dan hutan tahun ini berdampak 47,6 juta orang terancam penyakit ISPA (Infeksi Saluran Pernapasan Akut), 4,5 juta hektar hutan dan lahan terbakar, dan kerugian ekonomi diperkirakan mencapai Rp 57,6 trilyun.

Kerugian Sosial (*Social Losses*)

Dengan diliburkannya anak sekolah mulai dari Taman Kanak hingga Perguruan Tinggi, maka para pelajar dan mahasiswa akan mengalami kerugian kesempatan belajar untuk mendapatkan pembelajaran dari guru atau dosennya, yang besarnya tidak bisa dihitung dengan rupiah, namun akibatnya secara jangka menengah akan menurunkan prestasi belajar siswa tersebut.

Kerugian kesehatan yang paling banyak muncul akibat kabut asap ini, yaitu penyakit ISPA. Namun pakar kesehatan memprediksi bahwa akibat kabut asap dapat merangsang timbulnya penyakit lain, yang tidak kalah berbahayanya dari pada ISPA, seperti iritasi pada mata, hidung, dan tenggorokan, serta menyebabkan reaksi alergi, peradangan dan mungkin juga infeksi. Kabut asap dapat memperburuk asma dan penyakit paru kronis lain, seperti bronkitis kronik, PPOK (Penyakit Paru Obstruktif Kronik).

Kerugian Lingkungan (*Environment Losses*)

Umumnya hutan memiliki keanekaragaman hayati (*Biodiversity*), stratifikasi vegetasi terdiri dari beberapa lapisan mulai dari pohon besar, semak, epifit dan sulur-suluran. Hutan secara umum

“The earth able to support many billions of people above, but the earth is not able to serve the greedy man.”

mempunyai fungsi antara lain menjaga kesuburan tanah, mengatur tata air dan menjadi tempat tinggal fauna. Jika hutan terbakar maka beberapa fungsi hutan akan hilang. Kebakaran hutan mengganggu lima proses ekologi hutan yaitu suksesi alami (*natural succession*), produksi bahan organik dan proses dekomposisi (*production and decomposition of organic matter*), siklus unsur hara (*nutrient cycles*), siklus hidrologi (*hydrological cycle*) dan pembentukan lapisan tanah (*soil layer forming*),

Kebakaran lahan dan hutan juga berdampak buruk pada lingkungan atmosfer. Biomassa senyawa organik yang terkandung dan tersimpan dalam hutan (sebelum hutan terbakar), pada saat hutan terbakar, senyawa organik tersebut akan terlepas ke luar menjadi gas rumah kaca (*green house gases*) dan polutan yang mengapung dan melayang di udara. Emisi gas rumah kaca berasal dari gas CO₂ dan H₂O, NO_x, dan CH₄ yang masing-masing memiliki **life time** berbeda. Gas-gas tersebut akan berada di atmosfer sebagai gas rumah kaca yang berdampak pada pemanasan bumi (*global warming*), perubahan iklim (*climate change*), pencairan salju, dan kenaikan tinggi muka air laut.

Permasalahan (issues)

Musim kemarau yang panjang, kesulitan dalam mencapai lokasi titik api (*hotspot*), tebalnya lapisan tanah gambur yang terbakar, sumber air yang terbatas, armada pemadam yang tidak memadai, merupakan alasan klasik, yang sering disampaikan oleh pemerintah daerah setempat, dalam menangani kebakaran lahan dan hutan. Namun ironisnya jarang sekali diungkap tentang kebiasaan buruk dari oknum masyarakat dan oknum perusahaan yang membakar lahan/hutan untuk membuka lahan baru. Hal tersebut mencerminkan lemahnya penegakan hukum di lapangan.

Upaya Pencegahan (Prevention)

Bencana asap yang hampir setiap tahun muncul, perlu penanganan yang lebih serius dan komprehensif, dengan langkah-langkah sebagai berikut: 1) Perlu adanya komitmen yang tegas dari Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah untuk melakukan penegakan hukum di bidang perlindungan lingkungan hidup, dengan menindak pelaku pembakaran tanpa pandang bulu. 2) Adanya pengawasan yang ketat oleh pihak KPU (Komisi Pemilihan Umum), Banwaslu dan Kepolisian, terhadap proses pencalonan kepala daerah, guna mencegah aliran dana kampanye dari pihak perusahaan perkebunan kepada Tim sukses calon kepala daerah. 3) Pelibatan yang lebih masif bagi masyarakat lokal dalam program Masyarakat Peduli Api (MPA), agar mereka mencegah secara dini. 4) Sudah saatnya kejahatan pembakaran lahan dan hutan ini, dikategorikan sebagai kejahatan luar biasa (**extraordinary crime**), yang sama bahayanya dengan kejahatan korupsi (sehingga perlu ada KPK), kejahatan narkoba (sehingga perlu ada BNN/Badan Narkotika Nasional) dan kejahatan teroris (sehingga perlu ada BNPT/Badan Nasional Penanggulangan Terorisme dan Densus 88). Selama ini solusi yang dilakukan Pemerintah hanya bersifat sesaat seperti dengan membagikan masker, melakukan pemadaman, tetapi belum dengan dengan penegakan hukum yang tegas, seperti setegas memberantas teroris, sehingga tidak mengherankan apabila kejadian kabut asap akan muncul setiap tahun.

Bencana asap merupakan bencana alam buatan manusia ini, umumnya dilakukan oleh oknum yang tidak bertanggung jawab, yang tega merusak lingkungannya sendiri. Padahal menurut orang bijak, bahwa Bumi ini sanggup menghidupi bermilyar-milyar manusia yang hidup di atasnya, tetapi bumi ini tidak sanggup untuk melayani satu orang yang serakah. (*The earth able to support many billions of people above, but the earth is not able to serve the greedy man*). Karena pada dasarnya orang serakah adalah orang yang tidak pernah mensyukuri nikmat/karunia dari Tuhannya.



Monitoring dan Evaluasi dalam Perencanaan Pembangunan

Oleh: Febrie Hastiyanto

Perencana Madya Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Provinsi Jambi

Idiom monitoring dan evaluasi telah menjadi kesatuan kata yang lazim dalam diskursus pembangunan di Indonesia. Monitoring dan evaluasi juga telah menjadi bagian integral dari alir pembangunan semenjak formulasi (perencanaan), implementasi hingga evaluasi yang dalam konteks pembangunan di Indonesia termasuk di dalamnya monitoring, pengendalian dan pelaporan sebagai instrumennya.

Monitoring memantau pelaksanaan program agar proses dan keluaran sesuai dengan perencanaan. Dari proses ini akan diperoleh informasi mengenai status dan kecenderungan pelaksanaan program sehingga hal-hal eksternalitas di luar perencanaan dapat disiasati. Evaluasi sebagai idiom kembar monitoring fokus pada usaha untuk menilai apakah proses dan pelaksanaan program telah sesuai dengan perencanaan termasuk mengidentifikasi bila terjadi penyimpangan. Hasil-hasil monitoring dapat melengkapi hasil-hasil evaluasi, yakni memberi penilaian atas proses (sebagai unit analisis monitoring dan evaluasi) atau hasil (sebagai unit analisis evaluasi) untuk kemudian merumuskan rekomendasi, solusi, alternatif tindakan (bagi perencanaan selanjutnya), termasuk mengadili pelanggaran yang terjadi.

Monitoring sendiri bertujuan untuk memastikan perencanaan telah dilaksanakan sesuai kaidah perencanaan yang ditetapkan sebelumnya. Evaluasi pembangunan bagi penyelenggaran negara dilakukan sebagai perwujudan akuntabilitas publik. Akuntabilitas public diukur menurut kriteria yang ditetapkan oleh pemerintah, umumnya berbentuk Sistem Pelaporan Evaluasi dan Monitoring (SPEM) yang di Indonesia dikodifikasi dalam Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan. Meski demikian, evaluasi yang

dilakukan pemerintah juga harus menyesuaikan dengan ukuran nilai-nilai atau norma eksternal yang dianut oleh masyarakat dan *stakeholders* (Dwiyanto, et al, 2002: 55)

Monitoring dan Evaluasi Menurut Undang-Undang

Regulasi yang mengatur evaluasi pembangunan di Indonesia setidaknya ada dua, yakni Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN) dan PP Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan.

Menurut PP No. 39 Tahun 2006, disebutkan bahwa monitoring merupakan proses mengidentifikasi pelaksanaan program untuk memperoleh data atau informasi yang menggambarkan apakah pelaksanaan program telah sesuai dengan rencana atau belum. Monitoring memiliki aspek antisipatif, yakni mencegah terjadinya ketidaksesuaian antara pelaksanaan program dengan perencanaan program.

Masih menurut PP Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan mendefinisikan evaluasi sebagai rangkaian kegiatan membandingkan realisasi masukan (*input*), keluaran (*output*), dan hasil (*outcome*) terhadap rencana dan standar. Evaluasi dilakukan terhadap pelaksanaan Renja-K/L dan RKP untuk menilai keberhasilan pelaksanaan dari suatu program/ kegiatan berdasar indikator dan sasaran kinerja yang tercantum dalam Renstra-K/L dan RPJM Nasional. Evaluasi juga dilakukan terhadap pelaksanaan RPJM Nasional dan Renstra-K/L untuk menilai efisiensi, efektivitas, manfaat, dampak, dan keberlanjutan dari suatu program. Evaluasi dilakukan berdasarkan sumberdaya yang digunakan serta:

- a. indikator dan sasaran kinerja keluaran untuk kegiatan; dan/atau
- b. indikator dan sasaran kinerja hasil untuk program.

Di samping monitoring dan evaluasi, PP No. 39 Tahun 2006 juga mengatur mengenai pengendalian, pemantauan dan pelaporan. Dengan demikian PP No. 39 Tahun 2006 membedakan definisi monitoring dengan pengendalian dan pemantauan. Pengendalian menurut PP No. 39 Tahun 2006 adalah tindakan manajerial yang dimaksudkan untuk menjamin agar suatu program/kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Sementara pemantauan didefinisikan sebagai kegiatan mengamati perkembangan pelaksanaan rencana pembangunan, mengidentifikasi serta mengantisipasi permasalahan yang timbul dan/atau akan timbul untuk dapat diambil tindakan sedini mungkin. Pemantauan bertujuan untuk mengamati/mengetahui perkembangan kemajuan, identifikasi dan permasalahan serta antisipasi/upaya pemecahannya.

PP No. 39 Tahun 2006 mengatur metode pelaporan dilakukan berkala dan berjenjang, maksudnya sebagai berikut:

- a. Pelaporan dilaksanakan secara berkala yaitu dilakukan setiap 3 bulan (triwulanan), dan 6 bulanan (semesteran) atau tahunan.
- b. Pelaporan dilakukan secara berjenjang, maksudnya penyampaian pelaporan dari unit kerja paling bawah sampai pucuk pimpinan organisasi; dari penanggungjawab kegiatan kepada penanggungjawab program, dan dari penanggungjawab program kepada peminankementerian/ lembaga; atau dari suatu tingkat pemerintahan kepada tingkat pemerintahan yang lebih tinggi, hingga ke pusat.

Dalam Penjelasan PP Nomor 36 Tahun 2006 disebutkan bahwa pelaksanaan evaluasi dilakukan pada berbagai tahapan yang berbeda, yaitu;

- a. Evaluasi pada Tahap Perencanaan (*ex-ante*), yaitu evaluasi dilakukan sebelum ditetapkannya rencana pembangunan dengan tujuan untuk memilih dan menentukan skala prioritas dari berbagai alternatif dan kemungkinan cara mencapai tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya;
- b. Evaluasi pada Tahap Pelaksanaan (*on-going*), yaitu evaluasi dilakukan pada saat pelaksanaan rencana pembangunan untuk menentukan tingkat kemajuan pelaksanaan rencana dibandingkan dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya, dan
- c. Evaluasi pada Tahap Pasca-Pelaksanaan (*ex-post*), yaitu evaluasi yang dilaksanakan setelah pelaksanaan rencana berakhir, yang diarahkan untuk melihat apakah pencapaian



(keluaran/hasil/dampak) program mampu mengatasi masalah pembangunan yang ingin dipecahkan. Evaluasi ini digunakan untuk menilai efisiensi (keluaran dan hasil dibandingkan masukan), efektivitas (hasil dan dampak terhadap sasaran), ataupun manfaat (dampak terhadap kebutuhan) dari suatu program.

Salah satu prinsip evaluasi adalah keberlanjutan (*sustainability*) yakni evaluasi harus dapat menjawab pertanyaan:

- a. apa yang terjadi dengan program/kegiatan setelah aktivitasnya selesai?
- b. bagaimana target group dapat melakukan aktivitas?
- c. bagaimana pengelolaan pekerjaan bila pendanaan program/kegiatan selesai?
- d. apakah program akan dilanjutkan, bagaimana rencana pendanaannya?

Kriteria keberlanjutan meliputi kriteria: teknis, manajerial, sosial, dan finansial.

- a. teknis, apakah teknologi dan metode yang dikembangkan dalam pelaksanaan program telah sesuai. Apakah bahan baku dan peralatan yang diperlukan dapat diadakan dan dipelihara

“LAKIP dapat disebut sebagai model monitoring dan evaluasi yang bertujuan hendak melakukan telaahan terhadap kinerja pembangunan untuk merumuskan rekomendasi bagi perencanaan program, bukan sekedar evaluasi yang bermakna pengawasan (audit).”

sendiri oleh penerima manfaat (*beneficiaries*);

- b. manajerial: siapa yang bertanggung jawab untuk mengelola hasil program yang telah selesai dilaksanakan;
- c. sosial: apakah manfaat program akan terus diterima masyarakat setelah program selesai dilaksanakan;
- d. finansial: bagaimana menutup biaya operasi dan pemeliharaan jika pelaksanaan program dihentikan.

Sementara itu UU No 25 Tahun 2004 Tentang SPPN mengatur beberapa norma kedudukan pimpinan lembaga dalam monitoring dan evaluasi, yaitu:

1. Pimpinan Kementerian/Lembaga melakukan evaluasi kinerja pelaksanaan rencana pembangunan Kementerian/Lembaga periode sebelumnya;
2. Pimpinan Satuan Kerja Perangkat Daerah melakukan evaluasi kinerja pelaksanaan rencana pembangunan Satuan Kerja Perangkat Daerah periode sebelumnya;
3. Menteri/Kepala Bappeda menyusun evaluasi rencana pembangunan berdasarkan hasil evaluasi pimpinan Kementerian/Lembaga sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan evaluasi Satuan Kerja Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2);
4. Hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) menjadi bahan bagi penyusunan rencana pembangunan Nasional/ Daerah untuk periode berikutnya (UU No. 25 Tahun 2004 Pasal 29).

Fokus PP Nomor 39 Tahun 2006 adalah pengendalian dan evaluasi terhadap kegiatan Pemerintah Pusat, yang merupakan dana Kementerian/Lembaga (pusat), dekonsentrasi (provinsi), dan

tugas Pembantuan (kabupaten/kota). PP Nomor 39 Tahun 2006 tidak mengatur evaluasi kegiatan daerah yang dibiayai dana desentralisasi.

Secara normatif, evaluasi pelaksanaan pembangunan di Indonesia dilakukan melalui studi yang disebut sebagai Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Evaluasi LAKIP oleh Kemen PAN (2005: 8) didefinisikan sebagai aktivitas analisis kritis, penilaian yang sistematis, pemberian atribut, pengenalan permasalahan serta pemberian solusi untuk tujuan peningkatan kinerja dan akuntabilitas instansi pemerintah. Evaluasi LAKIP dilakukan untuk tujuan:

- a. Untuk memberikan analisis kritis dan penilaian terhadap implementasi sistem AKIP.
- b. Untuk memberikan saran perbaikan terhadap implementasi sistem AKIP.
- c. Memberikan saran ataupun rekomendasi yang penting guna peningkatan kinerja organisasi instansi dan peningkatan akuntabilitasnya.

Sementara metode evaluasi LAKIP dapat dilakukan dengan memfokuskan pada lingkup sebagai berikut;

- a. Penelaahan terhadap Perencanaan Strategis dan Sistem Pengukuran Kinerja; termasuk didalamnya perencanaan kinerja.
- b. Penelaahan terhadap penyajian dan pengungkapan informasi kinerja dalam LAKIP.
- c. Evaluasi terhadap Program-program dan kegiatan-kegiatan;
- d. Evaluasi terhadap Kebijakan instansi pemerintah yang bersangkutan.

Di antara jenis-jenis evaluasi yang dilakukan pemerintah terhadap proses dan pelaksanaan pembangunan di Indonesia, evaluasi melalui model LAKIP dapat disebut sebagai model monitoring dan evaluasi yang bertujuan hendak melakukan telaahan terhadap kinerja pembangunan untuk merumuskan rekomendasi bagi perencanaan program, bukan sekedar evaluasi yang bermakna pengawasan (audit) sebagaimana evaluasi yang dilakukan oleh Inspektorat, Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) dan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK).

Merumuskan Kedudukan Monev yang Ideal

Meskipun evaluasi seharusnya menjadi bagian integral dari mekanisme kerja administrasi publik, dalam praktiknya masih terdapat sejumlah kendala dalam melakukan evaluasi di sektor publik di Indonesia, utamanya evaluasi yang dimaknai sebagai akuntabilitas. Dwiyanto, et al (2002: 45-47) menyebut sejumlah

sebab, antara lain: (i) kinerja sektor publik lebih kompleks ketimbang kinerja sektor bisnis. Hal ini terjadi karena sektor publik memiliki *stakeholders* yang heterogen dengan kepentingannya masing-masing. Akibatnya, indikator kinerja sektor publik sangat bergantung pada *stakeholders* masing-masing yang terlibat dan dipengaruhi oleh kinerja sektor publik; (ii) dampak dari evaluasi sektor publik cenderung tidak mempengaruhi kebijakan, perilaku dan kinerja sektor publik. Setelah dievaluasi, kecuali kasus korupsi, tindakan-tindakan yang tidak sesuai dengan perencanaan tidak mendapat *reward* dan *punishment* yang adil. Lembaga sektor publik yang berkinerja baik dengan lembaga sektor publik yang buruk kinerjanya mendapat perlakuan yang sama.

Perencanaan yang bersifat implementatif dan operasional sesungguhnya perencanaan yang didesain agar dapat diimplementasikan secara efektif, yang pada gilirannya menunjukkan kinerja evaluasi yang baik dan karena itu disebut akuntabel. Agar perencanaan bersifat implementatif dan operasional, perlu diperhatikan hal-hal sbb: (i) perencanaan disusun dengan memperhitungkan evaluasi pelaksanaan ditahun lalu (*review*), sekaligus melakukan perkiraan perkembangan di masa yang akan datang (*forecast*); (ii) perkiraan perkembangan di masa yang akan datang berguna dalam menetapkan kemungkinan pilihan tujuan, cara dan metode pelaksanaan program; (iii) menyusun perencanaan kebijakan yang konsisten, maksudnya perencanaan tahunan dilakukan dengan memperhatikan perencanaan makro, perencanaan sektoral, dan perencanaan regional; (iv) perencanaan oleh pemerintah juga perlu memperhitungkan perencanaan oleh pihak swasta, hal ini agar terjadi keselarasan pembangunan (Tjokroamidjojo, 1981: 192). *Review* dan *forecast* dalam perencanaan sesungguhnya bentuk lain dari evaluasi, yakni *self assessment* terhadap perencanaan yang hendak dan telah disusun untuk memproyeksikan situasi dan kondisi pada saat perencanaan tersebut kelak diimplementasikan. Evaluasi yang dilakukan secara formatif (sebelum dan saat perencanaan dilaksanakan) bertujuan untuk memperoleh masukan (*inputs*) bagi perencanaan yang bersifat antisipatif terhadap segala kemungkinan terburuk. Fungsi evaluasi dalam konteks ini ekuivalen maknanya dengan usaha antisipatif dalam perencanaan. Dari deskripsi yang telah diuraikan dalam paper ini, makna monitoring dan evaluasi yang dominan dalam pembangunan di Indonesia adalah monitoring dan evaluasi sebagai pengawasan (audit). Hal ini terjadi karena:

- a. Tuntutan terhadap akuntabilitas kinerja sektor publik menguat seturut menguatnya kesadaran terhadap praktik demokrasi dalam kehidupan bernegara. Kondisi ini secara langsung lahir

Sumber Gambar: www.dhiku.com



dari rahim Reformasi 1998. Salah satu tuntutan Reformasi 1998—umumnya disebut sebagai 6 Visi Reformasi—adalah pemerintahan yang bersih dari KKN; di samping tuntutan lain seperti Adili Soeharto, Cabut dwifungsi ABRI, tuntutan otonomi daerah, dan pemerintahan yang demokratis. Isu transparansi dan akuntabilitas menjadi isu yang mengemuka namun sayangnya dipahami secara sederhana, yakni akuntabilitas dalam anggaran.

- b. Akuntabilitas pelaksanaan pembangunan di Indonesia masih mengukur keluaran (*output*) pembangunan, belum *outcome* (hasil) atau dampak (*impact*). Pelanggaran hukum terhadap akuntabilitas umumnya ditandai dengan selisih pengelolaan keuangan (korupsi) dalam SPJ. Celakanya, SPJ dapat dengan mudah dibuat fiktif atau di *mark-up*. Akuntabilitas *output* direspresentasikan sebagai SPJ, sedangkan akuntabilitas *outcome* dan *impact* direpresentasikan dalam LKPj dan LAKIP. Di Indonesia, akuntabilitas dalam formulasi kebijakan disepakati banyak pihak tidak boleh dipidanakan (disarikan dari Pidato Presiden SBY terhadap Kasus *Century*). Padahal perilaku tidak akuntabel seharusnya dimulai sejak perilaku implementasi yang tidak sesuai dengan perencanaan.

“Untuk itu salah satu langkah strategis mendudukan evaluasi tidak hanya sebagai audit tetapi juga rekomendasi program dengan membangun kesadaran (*mindset*) sektor publik agar lebih teknokratik dan *scientific* dalam manajemen sektor publik.”

- c. Perspektif teori dan konsep monitoring dan evaluasi di kalangan birokrasi lemah, termasuk perspektif teori dan konsep perencanaan. Akibatnya monitoring dan evaluasi yang dilakukan untuk motif rekomendasi (*feedback*) bagi perencanaan selanjutnya dianggap kurang penting, bahkan perencanaan pembangunan di Indonesia sendiri diformulasikan tidak *scientific*, lebih banyak bersifat *by feeling* ketimbang *by design*. Sebagai bagian hulu dari diagram alir pembangunan: perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi, evaluasi yang dianggap tidak penting bermula dari perencanaan yang dilakukan secara insidental; karena dianggap tidak penting pula. Banyak pembangunan dilakukan berdasarkan keputusan atau kebijakan Kepala Daerah ketimbang mengacu pada dokumen perencanaan yang ada. Realitas ini berakibat secara langsung terhadap kedudukan evaluasi dan monitoring sebagai rekomendasi (*feedback*) perencanaan dalam retorika pembangunan di Indonesia.

Untuk itu salah satu langkah strategis mendudukan evaluasi tidak hanya sebagai audit tetapi juga rekomendasi program dengan membangun kesadaran (*mindset*) sektor publik agar lebih teknokratik dan *scientific* dalam manajemen sektor publik.

Daftar Pustaka

- Dwiyanto, Agus, dkk. 2002. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. PSKK UGM: Yogyakarta.
- Islamy, Irfan. 2003. *Prinsip-Prinsip Perumusan Kebijakan Negara*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Islamy, M. Irfan. 1998. *Agenda Kebijakan Reformasi Administrasi Negara*. Pidato Pengukuhan Jabatan Guru Besar dalam Ilmu Kebijakan Publik pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. FIA UB: Malang.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara. 2005. *Modul Pelatihan Pengantar dan Perencanaan Evaluasi LAKIP*. Jakarta: Kemen PAN.
- Makmur, M. 2003. *Dasar-Dasar Administrasi Publik dan Manajemen Publik*. FIA UB: Malang.
- Moerdiyanto. 2012. *Teknik Monitoring dan Evaluasi (Monev) dalam Rangka Memperoleh Informasi untuk Pengambilan Keputusan Manajemen*. Diunduh tanggal 2 Januari 2013 melalui <http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/penelitian/Drs.%20Moerdiyanto,%20M.Pd./ARTIKEL%20MONEV.pdf>
- Monitoring*. Diunduh pada tanggal 2 Maret 2013 dari <http://id.wikipedia.org/wiki/Monitoring>.
- Muktiali, Mohammad. 2009. *Penyusunan Instrumen Monitoring dan Evaluasi Manfaat Program Pembangunan di Kota Semarang*. Riptek Vol. 3. No. 2. Tahun 2009. Hal: 11-20. Diunduh tanggal 2 Januari 2013 melalui http://bappeda.semarang.go.id/uploaded/publikasi/Penyusunan_Instrumen_Monitoring_Dan_Evaluasi_Manfaat_Program_Pembangunan_Di_Kota_Semarang_-_M._MUKTIALI.pdf
- Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan
- Sjamsuddin, Sjamsiar. 2007. *Etika Birokrasi dan Akuntabilitas Sektor Publik*. Yayasan Pembangunan Nasional, C.V. Sofa Mandiri, Indonesia Print Malang: Malang.
- Suryana, Asep. 2012. *Strategi Monitoring dan Evaluasi (Monev) Sistem Penjaminan Mutu Internal Sekolah*. Diunduh tanggal 2 Januari 2013 melalui http://file.upi.edu/Direktori/FIP/JUR._ADMINISTRASI_PENDIDIKAN/197203211999031-ASEP_SURYANA/Copy_of_STRATEGI_MONITORING_DAN_EVALUASI.pdf
- Tjokroamidjojo, Bintoro. 1981. *Pengantar Administrasi Pembangunan*. LP3ES: Jakarta.
- Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN)



“The Seven Habits of Highly Effective People” (Stephen R.Covey)

Kita masing-masing mempunyai banyak peta di dalam kepala kita yang dapat dibagi menjadi dua kategori utama : Peta segala sesuatunya sebagaimana adanya, atau Realitas, dan Peta segala sesuatunya seperti seharusnya, atau Nilai. Kita menafsirkan semua yg kita alami melalui peta-peta mental ini. Kita jarang mempertanyakan keakuratan peta-peta tersebut; kita biasanya bahkan tidak sadar bahwa kita memiliki keduanya. Kita hanya mengamsumsikan bahwa cara kita memandang segala sesuatu adalah segala sesuatu sebagaimana adanya atau sebagaimana seharusnya.

Kemenangan Pribadi (*Private victory*)

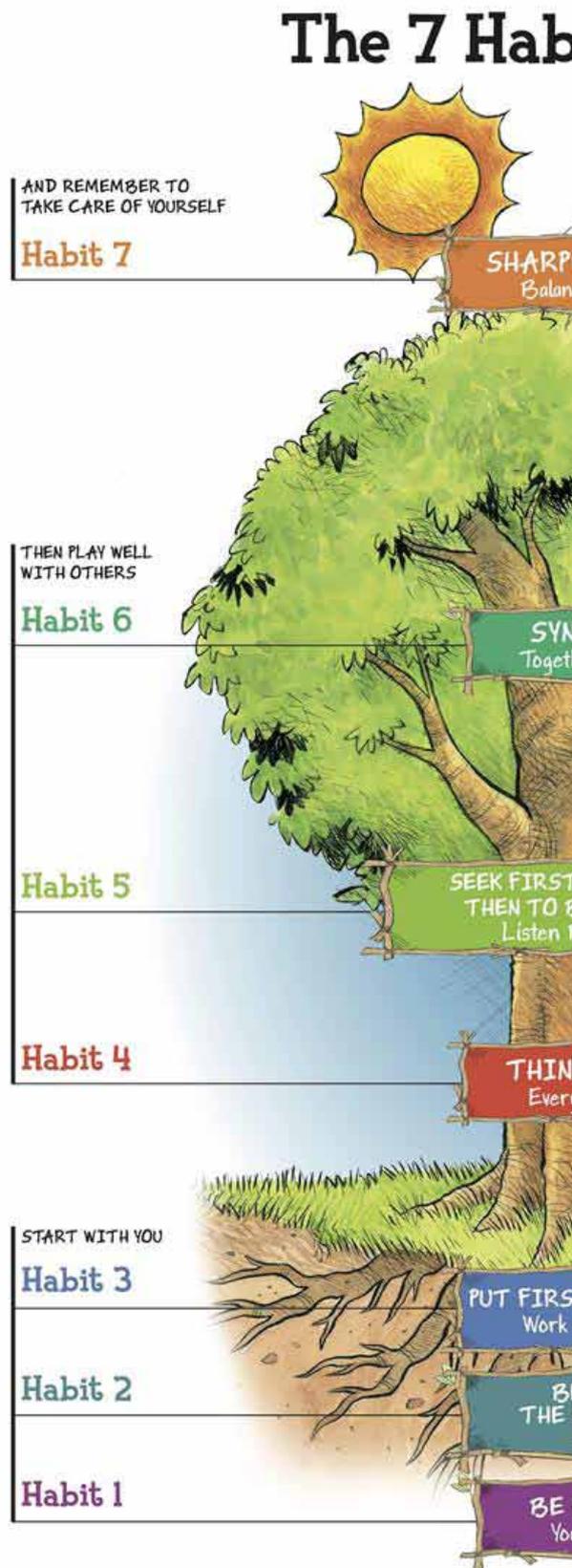
1. Proaktif (*Be Proactive: Principles of Personal Choice*)

Walaupun kata Proaktivitas sekarang sudah lumayan lazim pada literature manajemen, ia tidak akan anda temukan dalam kamus. Kata ini lebih daripada hanya sekedar mengambil inisiatif. Kata ini berarti bahwa sebagai manusia, kita bertanggung jawab atas hidup kita sendiri. Perilaku kita adalah fungsi dari keputusan kita, bukan kondisi kita. Kita mempunyai inisiatif dan tanggung jawab untuk membuat segala sesuatunya terjadi.

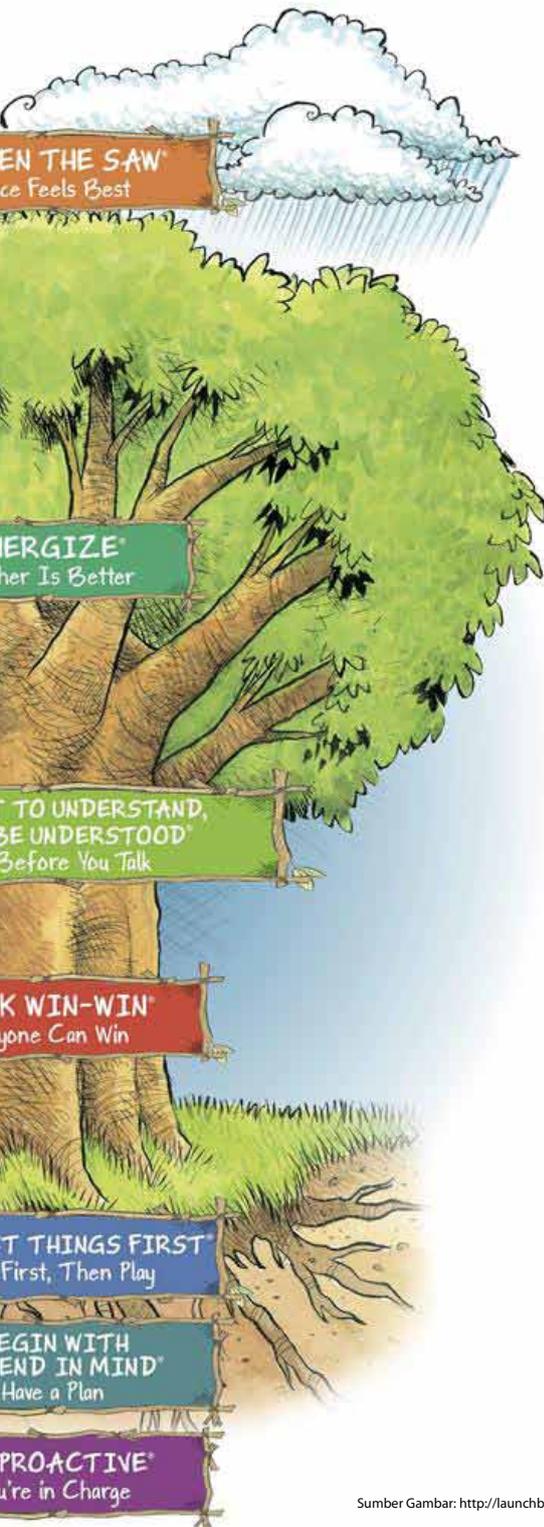
Lihatlah kata Responsibility (Tanggung Jawab)-“Response-Ability- kemampuan untuk memilih respons anda. Orang yang sangat Proaktif mengenali tanggung jawab itu. Mereka tidak menyalahkan keadaan, kondisi atau pengkondisian untuk perilaku mereka. Perilaku mereka adalah produk dari pilihan sadar mereka, berdasarkan nilai, dan bukan produk dari kondisi mereka, berdasarkan perasaan.

2. Merujuk Pada Tujuan Akhir (*Begin with the End in Mind: Principles of Personal Vision*)

Walaupun kebiasaan dua berlaku pada banyak keadaan dan tingkat kehidupan



bits® Tree



Sumber Gambar: <http://launchbox.tv>

yg berbeda, sebagian besar aplikasi dasar dari “Merujuk Pada Tujuan Akhir” adalah untuk memulai hari ini dengan bayangan, gambaran, atau paradigma akhir kehidupan anda sebagai kerangka acuan atau kriteria yang menjadi dasar untuk menguji segala sesuatu. Tiap bagian dari kehidupan anda-perilaku hari ini, perilaku esok, perilaku minggu depan, perilaku bulan depan-dapat diuji dalam konteks keseluruhan, dari apa yg benar-benar paling penting bagi anda. Dengan menguasai titik akhir tersebut tetap jelas dalam pikiran, anda dapat memastikan bahwa apa pun yang anda kerjakan pada hari tertentu tidak melanggar criteria yang sudah anda definisikan sebagai yang paling penting, dan bahwa tiap hari dari kehidupan anda menunjang visi yang anda miliki tentang seluruh hidup anda dengan cara yang berarti.

Merujuk pada tujuan akhir berarti memulai dengan pengertian yang jelas tentang tujuan anda. Hal ini berarti mengetahui kemana anda akan pergi sehingga anda sebaiknya mengerti dimana anda berada sekarang dan dengan begitu anda tahu bahwa langkah-langkah yang anda ambil selalu berada pada arah yang benar.

3. Dahulukan Yang Utama (*Put First Things First: Principles of Integrity and Execution*)

Kebiasaan tiga adalah ciptaan kedua, ciptaan fisik. Kebiasaan ini adalah pemenuhan ,aktualisasi, kemunculan wajar dari kebiasaan satu dan dua. Ia merupakan latihan kehendak bebas yang berpusat pada prinsip. Ia merupakan pelaksanaan hari demi hari, saat demi saat.

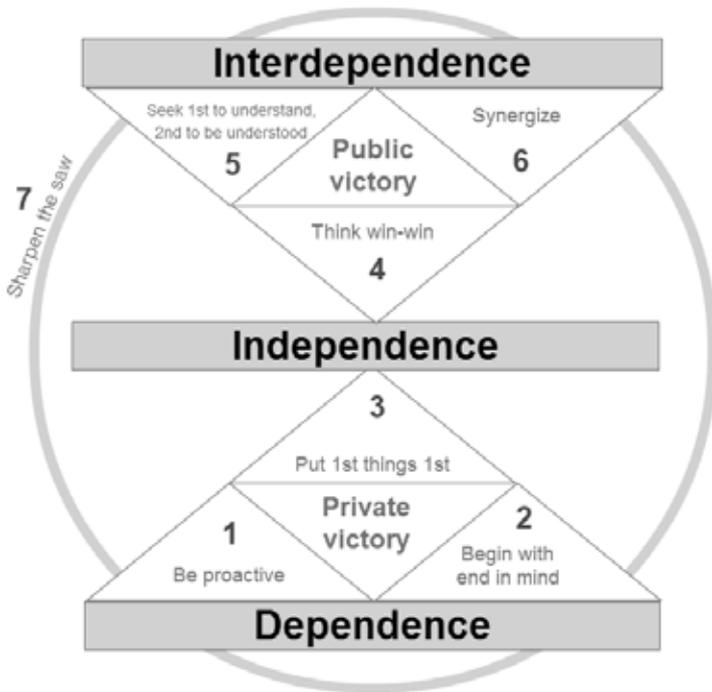
Kebiasaan satu dan dua mutlak penting dan merupakan prasyarat untuk kebiasaan tiga. Anda tidak dapat berpusat pada prinsip tanpa lebih dulu sadar dan mengembangkan sifat proaktif anda. Anda tidak dapat berpusat pada prinsip tanpa dahulu sadar tentang paradigma anda dan mengerti bagaimana mengubah paradigma tersebut dan menyelarkannya dengan prinsip. Anda tidak dapat menjadi berpusat pada prinsip tanpa visi dan fokus pada kontribusi unik yang bias anda lakukan.

Namun dengan fondasi itu, anda dapat berpusat pada prinsip, hari demi hari, saat demi saat, dengan menjalani kebiasaan tiga-dengan mempraktekkan manajemen diri yang efektif.

Ingatlah manajemen jelas berbeda dari kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan aktivitas otak kanan yang tinggi. Kepemimpinan lebih merupakan seni, didasari oleh suatu filosofi tertentu. Anda harus mengajukan pertanyaan tertinggi tentang hidup ini sewaktu anda berurusan dengan masalah kepemimpinan pribadi.

Akan tetapi segera sesudah anda berurusan dengan persoalan tersebut, segera sesudah anda memecahkannya, anda pun harus mengatur diri anda secara efektif untuk menciptakan suatu kehidupan yang sesuai dengan jawaban anda. Kemampuan untuk mengatur dengan baik tidak punya arti apapun jika anda bahkan tidak berada dalam “hutan yang benar”. Dan hal ini sangat menentukan. Sebenarnya, kemampuan untuk mengatur dengan baik menentukan kualitas dan bahkan keberadaan ciptaan kedua. Manajemen adalah penguraian, analisa, peruntutan, aplikasi spesifik, aspek otak kiri yang terikat waktu dari pengaturan diri yang efektif. Peribahasa saya sendiri tentang efektivitas pribadi adalah sebagai berikut :

Sumber Gambar: www.laywi4us.wordpress.com



Manajemenkan dari kiri; pimpinlah dari kanan.

Kemenangan Publik (*Public Victory*)

4. Berpikir Menang/Menang (*Think Win/Win: Principles of Mutual Benefit*)

Menang/Menang adalah kerangka pikiran dan hati yang terus menerus mencari keuntungan bersama dalam semua interaksi manusia. Menang/Menang berarti bahwa kesepakatan atau solusi memberikan keuntungan dan kepuasan yang timbal balik. Dengan solusi Menang/Menang, semua pihak merasa senang dengan keputusannya dan merasa terikat dengan rencana tindakannya. Menang/Menang melihat kehidupan sebagai arena yang kooperatif, bukan kompetitif. Kebanyakan orang cenderung berpikir secara dikotomi: kuat atau lemah, keras atau lunak, menang atau kalah. Akan tetapi cara berpikir seperti ini pada dasarnya cacat. Cara berpikir ini didasarkan pada kekuasaan dan posisi dan bukan pada prinsip. Menang/Menang didasarkan pada paradigma bahwa ada banyak untuk setiap orang, bahwa keberhasilan satu orang tidak dicapai dengan mengorbankan atau menyingkirkan keberhasilan orang lain.

Menang/Menang adalah kepercayaan akan alternatif ketiga. Ia bukan jalan anda atau jalan saya; ia adalah jalan yang lebih baik, jalan yang lebih tinggi.

5. Berusaha Mengerti Terlebih Dahulu, Baru Dimengerti (*Seek First to Understand, Then to be Understood: Principles of Mutual*

***Understanding*)**

Berusaha Mengerti Terlebih Dahulu memerlukan perubahan paradigma yang sangat mendalam. Kita biasanya berusaha lebih dahulu untuk di mengerti. Kebanyakan orang tidak mendengar dengan maksud untuk mengerti; mereka mendengar dengan maksud untuk menjawab. Mereka entah berbicara atau berniat untuk berbicara. Mereka menyaring segalanya melalui paradigma mereka sendiri, membacakan autobiografi mereka ke dalam kehidupan orang lain.

6. Wujudkan Sinergi (*Synergize: Principles of Creative Cooperation*)

Jika dimengerti dengan benar, sinergi adalah aktifitas tertinggi dalam semua kehidupan-Ujian dan manifestasi sebenarnya dari semua kebiasaan lain digabungkan menjadi satu. Bentuk-bentuk tertinggi dari sinergi memfokuskan empat anugerah manusia yang unik, motif Menang/menang, dan keterampilan komunikasi empatik pada tantangan terbesar yang kita hadapi dalam hidup. Hasilnya nyaris merupakan mukjizat. Kita menciptakan alternative baru-sesuatu yang tidak ada disana sebelumnya.

Sinergi adalah intisari dari kepemimpinan yang berpusat pada prinsip. Sinergi adalah intisari dari keorangtuan yang berpusat pada prinsip. Sinergi berfungsi sebagai katalisator, menyatukan dan melepaskan kekuatan terbesar dalam diri manusia. Semua kebiasaan yang sudah kita bahas menyiapkan kita untuk menciptakan mukjizat sinergi

Apakah sinergi? didefinisikan secara sederhana, sinergi berarti keseluruhannya lebih besar daripada jumlah bagian-bagiannya. Ia berarti hubungan antar bagian dimana bagian-bagian itu merupakan bagian di dalam dan dari hubungan itu sendiri. Sinergi bukan merupakan suatu bagian belaka, melainkan bagian yang paling bersifat katalisator, paling memberdaya, paling menyatukan dan paling menyenangkan.

Pembaruan

7. Asahlah Gergaji (*Sharpen the Saw: Principles of Balanced Self-Renewal*)

Kebiasaan tujuh adalah meluangkan waktu untuk mengasah gergaji. Kebiasaan ini melingkupi kebiasaan-kebiasaan lain pada paradigma Tujuh kebiasaan karena ia adalah kebiasaan yang menjadikan semua kebiasaan lain mungkin.

Asahlah dimensi fisik, dimensi spiritual, dimensi mental dan dimensi social/emosional anda.

Sumber: <http://twintulipwareaisha.blogspot.co.id>



Rakor Sesmen Bappenas,
Bali 2015



Program Magang
Dalam Negeri 2015
Pusbindiklatren Bappenas



Rakor Prodi Pusbindiklatren
Bappenas,
Desember 2015



Seminar Nasional JFP
Surabaya, November 2015



Lokakarya Pusbindiklatren
Bappenas,
Baturrenden, Desember
2015

SIPENA

SISTEM INFORMASI DAN PEMBELAJARAN ELEKTRONIK PERENCANA

Sistem informasi dan pembelajaran elektronik (*Distance Learning System/ DLS*) untuk mendukung dan memfasilitasi program peningkatan kapasitas SDM aparatur perencana di pemerintah pusat dan daerah melalui program pendidikan dan pelatihan gelar dan non-gelar. SIPENA terdiri dari perangkat lunak (*software* dan sistem) dan perangkat keras (*peralatan*). Perangkat lunak termasuk Website dan Sistem Aplikasi SIPENA. Sedangkan *Hardware* termasuk peralatan, ruangan dan fasilitas, *Standar Operasional Prosedur (SOP)*, Pedoman Pengelolaan Website dan Aplikasi SIPENA, Pedoman Penggunaan Website dan Aplikasi SIPENA, dan Pedoman Pengoperasian SIPENA. Sistem yang digunakan dalam SIPENA terdiri dari teknologi **ASINKRON** dan **SINKRON**.

ASINKRON

Asinkron adalah cara pembelajaran dimana peserta mengakses materi Diklat pada jadwal mereka sendiri sehingga lebih fleksibel. Peserta diklat tidak diharuskan untuk bersama-sama aktif pada waktu yang sama (forum, email, rekaman video dan audio, bahan cektak, pesan suara/voice mail dan faksimili).

SINKRON

Sinkron adalah cara pembelajaran dimana semua peserta didik hadir (meskipun di tempat yang berbeda) pada waktu yang sama (web conferencing, video conferencing, televisi pendidikan, televisi instruksional, direct broadcasting-satellite/DBS, internet radio, live streaming, telepon, dan VOIP).



Pemanfaatan SIPENA

- Koordinasi Bappenas dengan Kementerian/Lembaga dan Pemda
- Koordinasi pelaksanaan Diklat antara Pusbindiklatren dan Universitas di dalam negeri & luar negeri
- Pelaksanaan Kuliah Umum atau pengajaran Diklat Gelar kelas Bappenas
- Pelaksanaan pengajaran Diklat Non-Gelar kelas Bappenas
- Proses belajar mengajar, ujian kompetensi, tes materi Diklat JFP
- Pembukaan dan penutupan program Diklat Gelar dan Non gelar
- Seleksi wawancara Diklat Gelar dan Non Gelar
- Pemantauan dan pengendalian Diklat Gelar dan Non Gelar
- Dan lain-lain

Jaringan SIPENA

SIPENA telah terhubung dengan 8 Prodi di 6 Universitas yaitu: LPEM Universitas Indonesia, MPWK Institut Teknologi Bandung, MAP & MPKD Universitas Gadjah Mada, MET Universitas Padjadjaran, FIA Universitas Brawijaya, P3KM Universitas Hassanudin, dan FE Universitas Syiah Kuala.



Prosedur Penggunaan SIPENA

SIPENA dapat dimanfaatkan bagi pemerintah pusat dan daerah dengan prosedur yang sudah ditetapkan oleh Bappenas dan Prodi. SIPENA dapat diakses di www.sipena.bappenas.go.id

