

Menuju Perencana Profesional

SIMPUL PERENCANA

Volume 12 | Tahun 6 | Juli 2009

MERETAS SEJARAH PEMBINAAN PERENCANA

KEDUDUKAN JFP DALAM STRUKTUR ORGANISASI PEMERINTAHAN

wawancara

Ir. Arifin Rudiyanto, MSc, PhD
Direktur Pengembangan Wilayah
Direktorat Pengembangan Wilayah
Kedepatian Regional Bappenas

Rosmananda, SKM., MTP.
Fungsional Perencana
Bidang Sosial dan Budaya Sub Bidang
Kependudukan, Kesehatan BAPEDA
Provinsi Jawa Barat



ISSN 1693-4229

E-Mail : simpul@bappenas.go.id

SETELAH BANGKIT DAN MERDEKA

KINI SAATNYA KITA BERJUANG
MERAIH CITA-CITA BANGSA INDONESIA



SUSUNAN REDAKSI:**SIMPUL PERENCANA**

Diterbitkan oleh Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan Perencana (PUSBINDIKLATREN-BAPPENAS).

PELINDUNG :

Menteri Negara PPN/Kepala BAPPENAS

PENASEHAT :

SESMENNEG PPN/SESTAMA BAPPENAS

PENANGGUNG JAWAB :

Kepala Pusbindiklatren

PEMIMPIN UMUM : Meily Djohar

PEMIMPIN REDAKSI : Eko Suratman

WAKIL PIMPINAN REDAKSI :

Wignyo Adiyoso

DEWAN REDAKSI : Guspika, Robert,

Agus Manshur, Haryanto, Hari Nasiri, Zamilah Chairani, Edy Purwanto

REDAKTUR PELAKSANA :

Sugiyanti, Edy Susanto, Maslakah Murni, Wiky, Wahyu Pribadi

EDITOR : Dwi Putro Aris

GRAFIS & LAYOUT : Hendra Yudianto

ADMINISTRASI / KEUANGAN :

Lina Indriawati, Dwiyanto

DISTRIBUSI/SIRKULASI : Sugiyanti

ALAMAT REDAKSI :

Gedung Diklat Pusbindiklatren Bappenas

Jl. Proklamasi 70 Jakarta, 10320

Telp .(021) 31931481

E-Mail : simpul@bappenas.go.id

Di tahun 2009 ini, kami seluruh redaksi merasa lebih optimis terhadap majalah Simpul Perencana, dengan bekal ilmu yang sudah diperoleh dalam pelatihan penulisan jurnalistik selama dua hari, kami dari redaksi akan mencoba untuk memaksimalkan hasil dari pelatihan tersebut. Seluruh redaksi menerima materi pelatihan ini dari sumber-sumber yang mempunyai kapasitas di bidang jurnalistik. Semoga apa yang tim redaksi dapatkan bisa bermanfaat bagi keberlangsungan Majalah Simpul Perencana yang kita banggakan ini.

Sudah menjadi hal klasik bahwa Majalah Simpul Perencana mengalami kemunduran dalam hal jadwal penerbitan, walaupun pada saat itupun kami berusaha untuk memperbaikinya, hingga pada edisi 12 inipun kami masih mengalami problem yang sama. Semoga hal ini tidak menyurutkan semangat dari para pembaca simpul, untuk tetap menanti kabar dari tim redaksi. Seperti pada beberapa edisi sebelumnya, redaksi pernah mengangkat tema tentang perjalanan Jabatan Fungsional Perencana dari berbagai sudut pandang, baik optimalisasi jabatan, batas usia pensiun dan yang lainnya. pada edisi kali ini kami juga akan mengangkat tema persoalan Jabatan Fungsional Perencana. Sudut pandang yang kita cermati pada edisi kali ini adalah tentang persoalan "Kedudukan Jabatan Fungsional Perencana Dalam Struktur Organisasi Pemerintahan", hal ini berkenaan dengan hubungan antara Fungsional dengan Struktural dalam proses keseharian dalam organisasi pemerintahan.

Pada edisi kali ini kami juga melakukan wawancara atau berdiskusi secara eksklusif dengan pihak-pihak yang terkait dengan persoalan Jabatan Fungsional serta diantaranya bapak Ir Arifin Rudianto MSc, PhD selaku Direktur Pengembangan Wilayah pada KeMeneg PPN/Bappenas selaku pejabat struktural yang intens mengikuti perkembangan Jabatan Fungsional Perencana, tidak lupa juga kami mewawancarai seorang pejabat Fungsional di lingkungan Bapeda provinsi Jawa Barat Bapak Rosmananda.

Selain dari tulisan dan artikel yang dimuat, pada edisi kali ini kami juga menghadirkan beberapa liputan perjalanan kami yang berhasil meliput kegiatan Pusbindiklatren. Dalam rubrik AP2I kami juga menampilkan tulisan singkat dari Ketua Umum AP2I yang memberikan kabar gembira tentang perpanjangan Batas Usia Pensiun Perencana yang sudah di perpanjang.

Akhir kata kami sampaikan banyak-banyak terima kasih kepada para pembaca dan pemerhati dari Majalah Simpul Perencana yang senantiasa selalu memberikan masukan dan suport bagi kami Tim Redaksi untuk terus memberikan yang terbaik di setiap penerbitannya, dan juga tidak lupa kami memberikan atensi yang cukup besar bagi teman-teman para perencana di daerah dan instansi lain yang sudah meluangkan waktu untuk menulis artikel dan informasi lainnya.

Maju terus Para Perencana Indonesia.



hal.9 | CAKRAWALA:
KEDUDUKAN JFP
DALAM STRUKTUR ORGANISASI PEMERINTAHAN



Mengingat semakin pentingnya perencanaan pembangunan dimasa mendatang, salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas SDM perencana dilakukan melalui kebijakan Jabatan Fungsional Perencana (JFP). Sebagai dasar hukumnya Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara (Menpan) mengeluarkan kepmenpan No. 16/KEP/M.PAN/3/2001 tentang Jabatan Fungsional Perencana dan Penetapan Angka Kreditnya. Jabatan Fungsional Perencana ini ditujukan bagi PNS yang bekerja di instansi pemerintah pusat dan daerah yang memiliki tugas perencanaan.

hal.23 | WAWANCARA:

Ir. Arifin Rudiyanto, MSc, PhD
Direktur Pengembangan Wilayah
Direktorat Pengembangan Wilayah Kedeputian
Regional Bappenas



Output yang dihasilkan oleh pejabat struktural dengan pejabat fungsional perencana berbeda, maka diantara kedua jabatan ini tidak ada yang lebih rendah dan lebih tinggi. Tetapi keduanya saling mendukung.

hal.27 | WAWANCARA:

Rosmananda, SKM., MTP.
Fungsional Perencana Bidang Sosial dan
Budaya Sub Bidang Kependudukan,
Kesehatan BAPEDA Provinsi Jawa Barat



Tidak ada masalah ketika PNS ditempatkan dalam posisi apapun dan dimanapun hanyalah menjalankan tugas, jadi disini tidak mengenal juga basah-kering, akan tetapi yang menentukan penghargaan hanya dari perbedaan kinerja.

GERBANG:

Dengan dikeluarkannya Perpres No. 17 tahun 2009 tentang perpanjangan Batas Usia Pensiun (BUP), dimana Perencana Madya dan Perencana Utama BUP-nya menjadi 60 tahun. "Bonus" ini bukanlah hadiah yang tiba-tiba turun dari langit. Ini adalah hasil pergulatan pembina dan "aktivis" perencana bagaimana meyakinkan pihak-pihak terkait dengan menunjukkan bukti nyata betapa pentingnya JFP dalam konteks pengembangan SDM di republik ini...Hal 5

SEMINAR NASIONAL SISTEM PEMBINAAN
PERENCANA PEMBANGUNAN
MERETAS SEJARAH PEMBINAAN
PERENCANA

Peraturan Presiden No. 17 Tahun 2009 tentang Batas Usia Pensiun (BUP) Jabatan Fungsional Perencana. Dalam Perpres tersebut memang hanya pejabat Fungsional Perencana Madya dan Utama yang dapat diperpanjang BUP menjadi 60. Namun demikian di tengah upaya pemerintah untuk membatasi perpanjangan BUP fungsional secara umum Perpres ini juga menjadi "sejarah" tersendiri...Hal 6

GERBANG..... 5
Forum AP2I..... 18

Info
 Salinan Perpres RI No.17 Tahun 2009 Tentang Perpanjangan BUP bagi PNS yang menduduki yang menduduki Jabatan Fungsional Perencana..... **19**

Liputan..... 32
Sosok Alumni..... 36
Akademika..... 39
Opini..... 42
Selingan..... 52



PEDOMAN PELAKSANAAN KERJA JABATAN FUNGSIONAL PERENCANA :

SATU LAGI ATURAN PELAKSANAAN

JABATAN FUNGSIONAL PERENCANA

Sejarah Jabatan Fungsional Perencana (JFP) terus berkembang. Nampaknya tahun 2009 ini JFP akan memasuki tahun keemasan. Dengan dikeluarkannya Perpres No. 17 tahun 2009 tentang perpanjangan Batas Usia Pensiun (BUP), dimana Perencana Madya dan Perencana Utama BUP-nya menjadi 60 tahun. "Bonus" ini bukanlah hadiah yang tiba-tiba turun dari langit. Ini adalah hasil pergulatan pembina dan "aktivis" perencana bagaimana meyakinkan pihak-pihak terkait dengan menunjukkan bukti nyata betapa pentingnya JFP dalam konteks pengembangan SDM di republik ini. Tak hanya sampai disini, Menteri PAN pun – pada saat seminar nasional tanggal 2 Juli 2009 lalu – berjanji untuk mengeluarkan aturan untuk memperkokoh fungsional perencana. Ini pertanda baik, sekaligus juga menunjukkan keseriusan pemerintah untuk mengembangkan jabatan fungsional sebagai bagian tak terpisahkan dalam pembinaan karier dan peningkatan profesionalitas pegawai negeri sipil (PNS).

Di antara 111 jabatan fungsional PNS saat ini, JFP merupakan salah satu jabatan fungsional yang paling lengkap dukungan peraturannya, mulai dari SK Menpan, berbagai petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis, sampai kepada aturan tentang pemberian tunjangan jabatan. Namun demikian, dalam beberapa pertemuan para pemangku JFP terungkap bahwa diperlukan satu lagi aturan, yaitu adanya kejelasan mekanisme yang mengatur hubungan kerja para pejabat fungsional perencana pada masing-masing unit kerja dengan pejabat lain terutama pejabat struktural. Mekanisme kerja JFP ini penting dan diperlukan sebagai landasan yang jelas bagi para pimpinan dan staf yang baru mengenal tentang tata cara kerja JFP di dalam organisasi pemerintah.

Sesuai dengan tugas dan fungsinya sebagai Instansi Pembina JFP, Bappenas memiliki tugas menyusun beberapa pedoman pelaksanaan JFP yang perlu ditetapkan dengan keputusan Menteri Negara PPN/ Kepala Bappenas. Untuk itu, salah satu pedoman pelaksanaan JFP yang sedang diselesaikan saat ini adalah pedoman kerja jabatan fungsional perencana di instansi pemerintah, yang menjelaskan dan mengatur tentang ketentuan,

pola hubungan kerja, dan pola pengembangan dan pembinaan JFP.

Dengan adanya pedoman tersebut – nantinya – diharapkan akan menjadi panduan bagi : (1) pejabat fungsional perencana dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, serta hubungan kerjanya dengan pimpinan unit kerja dan pegawai lainnya; dan (2) pejabat Pembina teknis, Pembina administrasi, dan Pembina profesi dalam mengembangkan dan membina karier dan kompetensi para pemangku JFP. Di samping itu, penyusunan pedoman juga didasarkan atas pemikiran bahwa optimalisasi kinerja instansi pemerintah – khususnya instansi perencanaan – dapat dicapai apabila pemanfaatan seluruh sumber daya organisasi dilakukan secara efektif. Hal ini sangat ditentukan oleh kualitas dan efektifitas kepemimpinan kepala unit kerja dalam memobilisasi seluruh sumber daya manusianya, baik para pejabat – struktural dan fungsional – maupun pegawai lain yang juga ikut mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Sementara menunggu penyelesaian pedoman tersebut, dan untuk membuka wawasan, dan menjangkau ide, gagasan dan saran serta masukan terkait dengan mekanisme kerja JFP tersebut, pada edisi ke 12 ini topik mekanisme kerja JFP ini dibahas dari berbagai perspektif. Beberapa artikel yang dimuat ditulis berdasarkan kontribusi dan hasil wawancara dengan pejabat struktural dan pejabat fungsional. Komparasi yang jelas tentang area mana yang menjadi tugas struktural dan fungsional akan membantu mengidentifikasi berbagai masalah dan menemukan solusi yang secara substansial dapat menjadi bahan dalam menyusun pedoman kerja JFP dimaksud.

Selamat membaca!

Dewan Redaksi





SEMINAR NASIONAL SISTEM PEMBINAAN PERENCANA PEMBANGUNAN MERETAS SEJARAH PEMBINAAN PERENCANA

Walaupun tidak terucapkan, ekspresi hampir 200 orang peserta dan puluhan panitia serta pejabat undangan yang hadir terkesima. Adalah komentar Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara, sebelum memberi sambutan dalam Seminar Nasional Sistem Perencanaan Pembangunan Dalam Rangka Meningkatkan Kualitas RPPJ 2005-2025, 2 Juli 2009 lalu. Betapa tidak, Pak Taufik Efendy, mengawali sambutannya dengan mengatakan, “hanya ada 2 (dua) jenis seminar, yaitu (1) rutinitas dan (2) membuat sejarah”. Seakan menjawab kegalauan peserta, Menpan kembali berujar “Keppres 17 Tahun 2009 (tentang Batas Usia Pensiun Pejabat Fungsional Perencana) akan ditindaklanjuti dengan KEPMENPAN dimana JFP akan ditempati oleh para perencana yang benar-benar mengerti tentang Perencanaan”. Tak pelak lagi, gemuruh sorak peserta yang memadati ruang Binakarna Hotel Bidakara membahana di sudut-sudut ruangan. Itulah mungkin jawaban sebagai “sejarah” yang dimaksud.

Sudah jamak, akibat euphoria otonomi daerah dimana kepala daerah dipilih langsung, seringkali

penempatan SDM termasuk perencana tidak ditempatkan sesuai dengan kompetensinya. Sebagaimana disampaikan pidato kunci Menneq PPN/Sestama Bappenas sebelum sambutan Menpan, menyatakan bahwa peran perencanaan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun terakhir, sangat berperan dan akan selalu dituntut perannya dalam pembangunan. “Hal ini terkait dengan peningkatan demokratisasi dan keterbukaan dalam bernegara, maka dinamika masyarakat juga makin meningkat”, kata Menneq PPN. Selanjutnya beliau menambahkan bahwa di tengah tuntutan masyarakat yang makin kritis, maka pemerintah dituntut untuk dapat merumuskan perencanaan pembangunan yang berkualitas, tepat sasaran dan tepat waktu. “Dengan demikian, ke depan peran perencana pemerintah yang professional makin diperlukan terutama untuk menyusun rencana tahunan, lima tahunan dan rencana jangka panjang”, tambah Kepala Bappenas. Menurutnya, proses pembinaan perencana sebagai pelaku utama dalam menyusun dokumen perencanaan sangat strategis dan politis.



Jabatan fungsional perencana didesain oleh Bappenas, seperti disampaikan oleh Sesmen PPN/Sestama Bappenas, didasari bahwa sejarah jabatan di Bappenas sebelum tahun 1994 tidak ada jabatan struktural. Namun setelah 1994, karena adanya pergulatan politik, diadakan jabatan struktural. Dengan makin pentingnya profesionalisme dan independensinya perencana ke depan, maka sudah selayaknya diberdayakan fungsional perencana yang tidak terikat pada system. "Oleh karena itu sejak tahun 2006, eselon IV dihapuskan di Bappenas", kata Sestama Bappenas dalam paparannya dalam Seminar yang dilaksanakan oleh Pusbindiklaren Bappenas .

Uraian diatas adalah alasan mengapa seminar ini dilaksanakan. Beberapa poin penting yang diuraikan oleh Ka.Pusbindiklaren diantaranya adalah bahwa pembinaan perencana perlu dilakukan melalui perbaikan apresiasi atau penilaian terhadap peran Perencana. Salah satunya adalah dengan memberikan tanggung jawab dan peran para fungsional dalam perencanaan pembangunan sekaligus penghargaan bagi yang berprestasi. Salah satu wujud apresiasi tersebut adalah dengan diterbitkannya Peraturan Presiden No. 17 Tahun 2009 tentang Batas Usia Pensiun (BUP) Jabatan Fungsional Perencana. Dalam Perpres tersebut

memang hanya pejabat Fungsional Perencana Madya dan Utama yang dapat diperpanjang BUP menjadi 60. Namun demikian di tengah upaya pemerintah untuk membatasi perpanjangan BUP fungsional secara umum Perpres ini juga menjadi "sejarah" tersendiri.

Dukungan Menpan dan Depdagri

"Sejarah" berikutnya adalah selain dukungan dari Menpan adalah dukungan dari Depdagri yang diwakili oleh Kepala Biro Organisasi dan Tatalaksana. Dalam paparannya disampaikan bahwa JFP akan didorong di daerah, karena hal ini sesuai dengan kebijakan yang terkait dengan PP 41 Tahun 2007 tentang Struktur Organisasi Pemerintah Daerah, dimana pada intinya akan diarahkan pada organisasi yang miskin struktur dan kaya fungsi. "Diamanatkan dalam PP 41, bahwa 1 tahun sejak ditetapkan maka harus melaksanakan Jabatan Fungsional, namun sampai saat ini fungsional belum dioptimalkan oleh daerah, bahkan ada penurunan jabatan fungsional", demikian penjelasan Karo tersebut. Selanjutnya komitmen Depdagri dipertegas dengan pernyataan bahwa sebagai Pembina kepegawaian daerah di seluruh Indonesia Depdagri siap menjadi pihak yang menjembatani antara Pembina JFP (Bappenas) dan daerah.



Antusiasme para Pejabat Fungsional Perencana sangat tinggi, terbukti dari banyaknya jumlah peserta hingga akhir seminar.

Seminar yang dihadiri peserta dari Bappeda dan BKD Provinsi, Kab/Kota, pejabat di bidang kepegawaian dan perencana di instansi pusat serta beberapa Universitas ini juga menampilkan Bappenas, Bapeda Jawa Barat, Bappeda provinsi Jawa Tengah, Kabupaten Jembrana dan Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral sebagai *lesson learned* implementasi JFP selama ini.

Berbagai praktek atau penerapan JFP di masing-masing instansi tersebut memang sangat bervariasi. Selain tergantung pada karakter dan kultur organisasi, peran dan komitmen pimpinan sangat berpengaruh. Bappenas misalnya, mengakomodasi sistem pola karir zig-zag dari fungsional ke struktural atau sebaliknya. Sedangkan Kabupaten Jembrana dan Jawa Tengah, walaupun diakui masih sedikit fungsional perencananya, namun pemerintah daerah mengapresiasi peran fungsional perencana. Hal ini juga berlaku di DESDM, dimana walaupun perencana jumlahnya tidak terlalu banyak, namun peran mereka sudah diakui oleh lembaga.

Peran dan komitmen pimpinan ini pula yang membuktikan JFP di Jawa Barat berjalan cukup baik, bahkan mungkin terbaik se Indonesia. Tak ayal lagi paparan dari Kepala Bapeda Jawa Barat dalam forum tersebut mendapat pujian dari para peserta. Berbagai terobosan dilakukan Bapeda mulai dari besarnya tunjangan JFP dan alokasi anggaran untuk Diklat JFP yang besar serta apresiasi hal-hal lainnya. Salah satu contoh kecil, adalah apresiasi JFP dengan menempati barisan yang sejajar dengan barisan pejabat struktural

ketika ada apel atau upacara di kantor. "Namun jangan hanya dilihat tunjangannya saja, kami juga menuntut mereka untuk produktif", tegasnya.

ISU-ISU PENTING

"Sejarah" lainnya adalah dari beberapa masalah, saran, kritikan dan usulan dari peserta yang antusias, akan dan harus ditindaklanjuti baik oleh Bappenas dan Depdagri dengan kebijakan atau tindaklanjut yang diperlukan. Diantaranya adalah petunjuk pelaksanaan tentang Perpres No. 17/2009 tentang BUP, Surat Edaran atau petunjuk pelaksanaan tentang revitalisasi JFP di daerah. Beberapa isu penting dan perlu segera dilakukan tindaklanjutnya diantaranya adalah: belum ada pemahaman bagaimana memanfaatkan fungsional perencana, belum ada SOP susunan kedudukan JFP, masih ada gap dalam penugasan fungsional dan struktural. Selain itu juga perlu dilakukan revisi Buku Hijau (Peraturan JFP), dan digemakan gaung JFP. Masalah lainnya adalah JFP masih dianggap jabatan buangan dan perlu pembinaan JFP dari Bappenas.

Walaupun nilai "sejarah" itu masih bisa diperdebatkan, setidaknya Seminar Nasional ini bukan merupakan bagian dari rutinitas seperti dilansir oleh Menpan diatas. Namun demikian masih banyak kerja yang bernilai "sejarah" untuk mewujudkan JFP sebagai sejarah baru pembinaan SDM pemerintah di negara tercinta ini. **(Wignyo).**



Danny Bastian, Ir., ME., MMA *

KEDUDUKAN JFP DALAM STRUKTUR ORGANISASI PEMERINTAHAN

Jabatan Fungsional Perencana saat ini masih perlu dibenahi terutama kedudukannya pada organisasi di pemerintahan agar kinerjanya dapat optimal sebagaimana harapan dibentuknya jabatan ini.

Globalitas dan semangat liberalisasi dalam dekade - dekade pembangunan terakhir telah membuat sistem ekonomi politik di Indonesia semakin terbuka dan menempatkan pasar lokal dan nasional kita sebagai pusat persaingan kekuatan – kekuatan ekonomi global. Pembangunan semakin menampakkan dirinya sebagai proses perubahan yang multidimensional dan dinamik, tidak hanya berisikan transformasi berbagai sumber daya yang bisa dicermati dan ditangani secara teknis, tetapi juga mengandung dimensi-dimensi ekonomi politik dalam interdependensi global yang sangat dinamik dan tidak kurang kompleksnya (Mustopadidjaja, 2007). Untuk menghadapi globalitas dan liberalisasi maka menjadi sangat penting pengelolaan suatu negara. Pengelolaan negara dalam konteks perencanaan pembangunan tentu tidak lepas dari suatu sistem perencanaan pembangunan dimana didalamnya terdapat sumberdaya manusia perencana.

Mengingat semakin pentingnya perencanaan pembangunan dimasa mendatang, salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas SDM perencana dilakukan melalui kebijakan Jabatan Fungsional Perencana (JFP). Sebagai dasar hukumnya Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara (Menpan) mengeluarkan kepmenpan No. 16/KEP/M.PAN/3/2001 tentang Jabatan Fungsional Perencana dan Penetapan Angka Kreditnya. Jabatan Fungsional Perencana ini ditujukan bagi PNS yang bekerja di instansi pemerintah pusat dan daerah yang memiliki tugas perencanaan.

Pengertian Perencana adalah PNS yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang untuk melaksanakan kegiatan perencanaan di unit perencanaan. Sedangkan Unit perencanaan dimaksud adalah unit pada instansi pemerintah

baik dipusat maupun daerah yang berdasarkan tupoksi : (a) melakukan kegiatan perencanaan secara menyeluruh (dari identifikasi permasalahan, sampai penilaian hasil kegiatan), (b) menghasilkan rencana kebijakan makro, sektor dan daerah serta berdampak nasional dan daerah, dan (c) melakukan pemantauan dan evaluasi.

Yang termasuk instansi perencanaan pemerintah pusat adalah Bappenas, Biro Perencanaan di Departemen, kantor Menteri Negara dan LPND, sedangkan instansi Pemerintah Daerah adalah Bappeda propinsi/Kabupaten/Kota dan bagian atau bidang perencanaan pada dinas-dinas.

Berdasarkan hasil pemantauan dan evaluasi pelaksanaan JFP yang sudah berjalan yang disampaikan melalui seminar Regional Prospek Jabatan Fungsional sebagai alternatif karier PNS : Kasus Jabatan Fungsional Perencana yang diselenggarakan di Mataram – NTB tahun yang lalu menyimpulkan bahwa : disatu sisi JFP telah membawa angin segar bagi sebagian perencana untuk berkarier melalui JFP. Tetapi, pada sisi lain dalam implementasinya, JFP ternyata masih banyak ditemui permasalahan yang dapat menghambat tercapainya maksud dan tujuan dilaksanakannya JFP. Sehubungan dengan permasalahan – permasalahan yang dihadapi para pemangku jabatan fungsional perencana, maka pada rapat koordinasi JFP yang diselenggarakan di Jakarta tanggal 6 Desember 2005 dideklarasikan Asosiasi Perencana Pemerintah Indonesia (AP2I). Pada tulisan ini akan memberikan informasi yang berkaitan dengan kedudukan Jabatan Fungsional Perencana pada organisasi pemerintahan, khususnya di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) dengan mengkaji berbagai aturan yang menjadi mendasarinya.

**PERJALANAN PANJANG
JABATAN FUNGSIONAL PERENCANA**

Profesi berasal dari bahasa latin "*profesio*" yang mempunyai dua pengertian yaitu ikrar / janji dan pekerjaan. Bila artinya dibuat dalam pengertian yang lebih luas menjadi : kegiatan "apa saja" dan "siapa saja" untuk memperoleh nafkah yang dilakukan dengan suatu keahlian tertentu.

Sedangkan dalam arti lebih sempit, profesi artinya kegiatan yang dijalankan berdasarkan atas keahlian tertentu dan sekaligus dituntut dari pelakunya pelaksanaan norma-norma sosial dengan baik (Guspika, 2008)

Lebih jauh Guspika (2008) menyatakan bahwa Jabatan Fungsional perencana dapat dikatakan sebuah profesi karena menjadi seseorang perencana dituntut suatu keahlian tertentu dan dari pekerjaan ini seseorang dapat memiliki nafkah bagi kehidupan selanjutnya. Wacana pengembangan jabatan fungsional perencana sebagai suatu profesi atau karir PNS sebenarnya telah dimulai di Bappenas sebagai respon terhadap PP No. 3 tahun 1980 tentang pengangkatan dalam pangkat PNS dan PP 16 tahun 1994 tentang jabatan fungsional PNS sebagai bagian pembinaan jabatan fungsional yang didasarkan pada profesi dan sistem penghargaan prestasi kerja PNS sesuai dengan bidang tugasnya.

Namun dalam perjalanannya, Profesi Perencana Pemerintah masih selalu diliputi permasalahan yang tak kunjung selesai, pada saat dideklarasikannya Asosiasi Perencana Pemerintah Indonesia (AP2I) sebenarnya merupakan respon dari para pemangku jabatan fungsional perencana terhadap permasalahan yang dirasakan pemangku jabatan fungsional perencana, permasalahan dimaksud diantaranya:

- belum dipahaminya secara benar peraturan peraturan Jabatan Fungsional Perencana, masih adanya pendapat "minor" terhadap jabatan fungsional perencana dan mekanisme serta hubungan kerja antara pejabat struktural dan pejabat fungsional perencana dan masalah penting lainnya adalah kurangnya komitmen pimpinan dan sedikitnya alokasi dana untuk menunjang kegiatan para pemangku jabatan fungsional perencana.
- permasalahan tersebut dalam perjalanan keberadaan jabatan fungsional perencana sampai saat ini ada beberapa yang telah dapat teratasi misalnya sedikitnya alokasi dana, seperti yang terjadi di BAPPEDA Propinsi Jawa Timur anggaran untuk menunjang Jabatan

Kurang dipahaminya peraturan JFP, Pendapat “minor” terhadap Jabatan Fungsional Perencana, kurangnya komitmen pimpinan dan sedikitnya alokasi dana untuk menunjang kegiatan para pemangku jabatan fungsional perencana adalah permasalahan yang harus segera dicari solusinya

Fungsional Perencana telah mendekati angka Rp. 1 milyar, namun permasalahan lain seperti belum dipahaminya secara benar peraturan peraturan Jabatan Fungsional Perencana, dan mekanisme serta hubungan kerja antara pejabat struktural dan pejabat fungsional perencana sampai saat ini masih menjadi masalah yang harus segera dicarikan solusinya.

Pada tulisan kami terdahulu seperti yang tertuang dalam keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 16/Kep/M.PAN/3/2001 tentang Jabatan Fungsional Perencana dan Angka Kreditnya dinyatakan pada pasal 4 bahwa tugas pokok perencana adalah menyiapkan, melakukan, dan menyelesaikan kegiatan perencanaan lebih jauh dijelaskan pada pasal 5 bahwa kegiatan perencana dibagi atas unsur dan sub unsur yang meliputi :

- a. Pendidikan yang meliputi mengikuti pendidikan sekolah dan memperoleh gelar / ijasah, mengikuti kegiatan dan pelatihan kedinasan dibidang perencanaan dan mendapat sertifikat dan / atau surat tanda tamat pendidikan dan pelatihan (STTPL).
- b. Kegiatan perencanaan meliputi identifikasi masalah, perumusan alternative kebijaksanaan perencanaan, pengkajian alternatif, penentuan alternatif dan rencana pelaksanaan, pengendalian pelaksanaan, penilaian hasil pelaksanaan.
- c. Pengembangan profesi meliputi membuat karya tulis/karya ilmiah dibidang perencanaan, menterjemahkan/menyadur buku dibidang perencanaan, berpartisipasi secara aktif dalam penerbitan buku dibidang perencanaan, berpartisipasi secara aktif dalam pemaparan *draft*/pedoman/modul dibidang perencanaan, melakukan studi banding dibidang perencanaan, melakukan kegiatan pengembangan dibidang perencanaan.
- d. Kegiatan Penunjang terdiri dari mengikuti seminar/lokakarya dibidang perencanaan, menjadi pengurus organisasi profesi, menjadi anggota delegasi dalam pertemuan internasional, menjadi anggota

tim penilai JFP, memperoleh gelar kesarjanaan lainnya, memperoleh penghargaan / tanda jasa dibidang perencanaan.

Bahwa dengan regulasi yang berlaku saat ini, di Bappeda dapat terdiri dari Jabatan Struktural, Jabatan Fungsional tertentu (Jabatan Fungsional Perencana) dan Jabatan Fungsional Umum (staf). Dalam melaksanakan tugasnya sehari – hari jabatan struktural dan jabatan fungsional umum (staf) bekerja selalu dan hanya berdasarkan disposisi (dari sisi normatif), bila tidak ada disposisi apa yang akan dikerjakan oleh keduanya ? suatu pertanyaan sederhana tetapi sulit untuk dijawab dengan jelas sesuai peraturan perundang-undangan, marilah kita coba membandingkannya dengan jabatan fungsional tertentu (jabatan fungsional perencana) bila tidak ada disposisi ? mereka, para pemangku jabatan fungsional bisa melakukan sub – sub kegiatan sebagaimana diatur dalam kepmenpan tersebut diatas. Dan hal ini sebenarnya mendorong pemangku jabatan fungsional perencana untuk meningkatkan kompetensinya karena didepan mereka telah terbayang “akan diberhentikan dari jabatan fungsional perencana, apabila tidak mencapai angka kredit yang ditetapkan”. Hal ini menunjukkan suatu akuntabilitas pemangku jabatan fungsional perencana, akuntabilitas yang telah disebutkan tadi tidak kita jumpai pada jabatan struktural dan jabatan fungsional umum (staf), sementara kita sering mengetahui bahwa pemangku jabatan struktural perencana di Bappeda, bukan dari latar belakang perencana atau tidak pernah mengikuti diklat fungsional perencana, penulis menjadi teringat sabda Rasulullah “Apabila suatu urusan diserahkan kepada orang bukan ahlinya maka kehancuranlah yang akan datang.” (HR. Imam Muslim no.59). Dengan demikian seharusnya Jabatan Fungsional Perencana di Bappeda menjadi sangat penting pada institusi perencana dan akan lebih baik dan proporsional, apabila untuk menduduki jabatan struktural perencana nantinya dipersyaratkan dengan harus menduduki jabatan fungsional terlebih dahulu agar penempatan seseorang sesuai dengan keahliannya, mengingat output perencanaan yang dihasilkan oleh institusi

perencana salah satu elemen yang sangat menentukan adalah SDM perencana.

KEDUDUKAN JABATAN FUNGSIONAL PERENCANA

Sejalan dengan tuntutan reformasi, maka secara politik telah ditetapkan Undang-undang No.22 tahun 1999 tentang pemerintahan Daerah, suatu reformasi pengelolaan Negara dari sentralistik menjadi desentralisasi, pada periode undang-undang tersebut diberlakukan penentuan satuan kerja perangkat daerah diserahkan kepada daerah masing-masing sehingga selain menimbulkan “Gemuknya” struktur organisasi perangkat daerah, sementara masing-masing daerah berbeda nomenklatur satuan kerja perangkat daerahnya sehingga sulitnya melakukan koordinasi ditambah lagi tidak ada hubungan hirarki antara pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten / kota. Hal ini yang mendorong pemerintah mengeluarkan Undang-undang No.32 tahun 2004 tentang pemerintahan daerah, dimana pada undang-undang ini menempatkan pemerintah provinsi sebagai wakil pemerintah pusat, disisi lainnya yang berkaitan dengan organisasi perangkat daerah juga dilakukan revisi, peraturan pemerintah yang mengatur organisasi perangkat daerah yaitu Peraturan Pemerintah No.8 tahun 2003 tentang organisasi perangkat daerah sebenarnya dalam peraturan ini “membatasi agar organisasi perangkat daerah tidak gemuk”, karena adanya kelemahan pada Peraturan Pemerintah No.8 tahun 2003 diantaranya peraturan pemerintah ini berlaku umum sehingga tidak mengakomodasi karakteristik daerah, selanjutnya pemerintah merevisinya dengan Peraturan Pemerintah Nomor 41 tahun 2007 tentang organisasi perangkat daerah, peraturan ini lebih sempurna karena telah mengakomodasi karakteristik daerah seperti jumlah penduduk, luas wilayah dll.

Bappeda yang diatur dalam peraturan pemerintah ini. Pada Peraturan Pemerintah Nomor 41 tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah (yang mengatur Bappeda Provinsi) pada bagian keempat Badan Perencanaan Pembangunan Daerah yaitu pasal 6 yang terdiri dari beberapa ayat yaitu :

- (1) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah merupakan unsur perencana penyelenggaraan pemerintahan daerah,
- (2) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang perencanaan pembangunan Daerah.
- (3) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dalam melaksanakan tugasnya menyelenggarakan fungsi :
 - a. Perumusan kebijakan teknis perencanaan;
 - b. Pengoordinasian penyusunan perencanaan pembangunan;
 - c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang perencanaan pembangunan daerah; dan
 - d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- (4) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dipimpin oleh kepala badan.
- (5) Kepala badan berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Gubernur melalui sekretaris daerah.

Sedangkan Bappeda Kabupaten / Kota diatur pada pasal 13 dengan substansi sama dengan pasal 6.

Selanjutnya pada Paragraf 3, tentang Lembaga Teknis Daerah, khususnya pasal 26 pada ayat (2) Badan terdiri dari 1 (satu) sekretariat dan paling banyak 4 (empat) bidang, sekretariat terdiri dari 3 (tiga) subbagian, dan masing-masing bidang terdiri dari (dua) sub bidang atau kelompok Jabatan Fungsional. Sedangkan pada ayat (4) Unit Pelaksana Teknis pada badan terdiri dari 1 (satu) sub bagian tata usaha dan kelompok jabatan fungsional selanjutnya pada ayat (5) Unit Pelaksana teknis badan yang belum terdapat jabatan fungsional dapat dibentuk paling banyak 2 (dua) seksi. Demikian pula untuk Bappeda Kabupaten / Kota diatur pada pasal 30 dengan substansi yang sama dengan provinsi, hanya tidak disebutkan pasal (5) seperti yang ada pada provinsi.



Dari uraian Peraturan Pemerintah Nomor 41 tahun 2007 tentang organisasi perangkat daerah, dapat kami sampaikan bahwa dimungkinkan Bappeda memiliki Unit Pelaksana Teknis dan bila ada Unit Pelaksana Teknis maka pemangku Jabatan fungsional Perencana kedudukannya di Unit Pelaksana Teknis, Sedangkan sesuai dengan Keputusan Bersama Kepala Bappenas dan Kepala BKN Tentang Juklak Nomor Kep.1106/Ka/08/2001 Nomor: 34A tahun 2001 tentang Jabatan Fungsional Perencana dan angka kreditnya pada pasal 1 angka 1.

Tugas Perencana adalah menyiapkan, melakukan, dan menyelesaikan seluruh kegiatan teknis fungsional perencanaan dilingkungan unit perencanaan instansi pemerintah. Pada angka 3. unit perencanaan instansi pemerintah adalah unit kerja yang melakukan kegiatan fungsional perencanaan yaitu Bappenas, Unit / lembaga perencanaan lain di departemen, unit perencanaan kantor Menteri Negara, Bappeda Provinsi / Kabupaten / Kota dan unit / lembaga perencana lain di Pemerintah Provinsi / Kabupaten/Kota.

Makna dari pasal 1 dan angka 3 adalah bahwa pemangku jabatan fungsional berada pada bidang – bidang perencana di Bappeda, bila ada bidang – bidang perencana di Bappeda ada pula UPT, hal ini yang akan menjadikan “permasalahan tidak hanya tentang kedudukan jabatan fungsional perencana tetapi juga permasalahan harmonisasi hubungan fungsional Bappenas, Bappeda Provinsi, Kabupaten dan Kota”.

Di sisi lainnya khususnya pasal 26 pada ayat (2) Badan terdiri dari 1 (satu) sekretariat dan paling banyak 4 (empat) bidang, sekretariat terdiri dari 3 (tiga) subbagian, dan masing-masing bidang terdiri dari (dua) sub bidang atau kelompok jabatan fungsional, pada implementasinya disamping ada eselon IV juga ada kelompok jabatan fungsional, dengan demikian akan menambah panjang per-

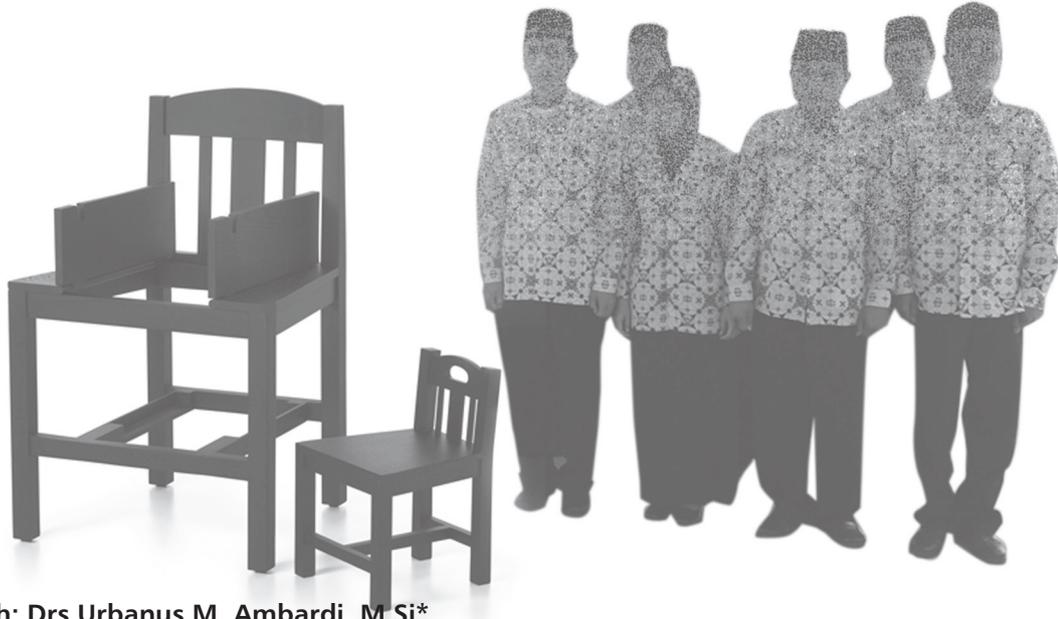
masalah jabatan fungsional perencana, khususnya yang berkaitan dengan kedudukan jabatan fungsional perencana di Bappeda

Sehingga AP2I bekerjasama dengan Pusbindiklatren - Bappenas perlu menyusun konsep hubungan konsultatif antara Bappenas, Bappeda Provinsi dan Bappeda Kabupaten dan Kota di Indonesia kaitannya dengan Organisasi Perencanaan Pembangunan di tingkat Nasional dan Daerah, sebagai upaya harmonisasi struktur organisasi dan SDM perencana yang akan berdampak pada harmonisasi rencana pembangunan jangka panjang, menengah dan rencana kerja pemerintah / pemerintah daerah, sesuai amanat Undang-Undang Nomor 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional.

PENUTUP

Untuk menghadapi globalitas dan liberalisasi maka menjadi sangat penting pengelolaan suatu negara. Pengelolaan negara dalam konteks perencanaan pembangunan tentu tidak lepas dari suatu sistem perencanaan pembangunan dimana didalamnya terdapat sumberdaya manusia perencana, sementara jabatan fungsional sebagaimana banyak diuraikan, perannya sangat strategis, namun jabatan fungsional perencana di daerah sampai saat ini masih perlu untuk dibenahi terutama kedudukannya pada organisasi di pemerintahan agar kinerjanya dapat optimal sebagaimana harapan dibentuknya jabatan ini, salah satu upayanya yaitu AP2I bekerjasama dengan Pusbindiklatren - Bappenas diharapkan dapat menyusun konsep hubungan konsultatif antara Bappenas dan Bappeda Provinsi serta Bappeda Kabupaten dan Kota di Indonesia kaitannya dengan Organisasi Perencanaan Pembangunan di tingkat Nasional dan Daerah sebagai upaya harmonisasi struktur organisasi dan SDM perencana akan berdampak pada harmonisasi rencana pembangunan jangka panjang, menengah dan rencana kerja pemerintah / pemerintah daerah, sesuai amanat Undang-Undang Nomor 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional.

* **Perencana Muda**
BAPPEDA Provinsi Jawa Timur



Oleh: Drs Urbanus M. Ambardi, M.Si*

KEDUDUKAN JFP DALAM STRUKTUR PEMERINTAHAN

Dalam UURI No. 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, kedudukan Jabatan Fungsional Perencana seharusnya sangat strategis dalam pembangunan nasional, dan menjadi penting dalam struktur organisasi pemerintahan.

Seiring dengan semakin lajunya roda pembangunan nasional, sudah barang tentu dibutuhkan fungsi-fungsi perencanaan yang baik, akurat, efektif, efisien dan berdayaguna. Dalam UURI No. 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional pasal 5 menyebutkan bahwa:

Sistem Pembangunan Nasional adalah satu kesatuan tata cara perencanaan pembangunan untuk menghasilkan rencana-rencana pembangunan dalam jangka panjang, jangka menengah, dan tahunan yang dilaksanakan oleh unsur penyelenggara negara dan masyarakat di tingkat pusat dan daerah.

Sedangkan dalam penjelasan atas UURI tersebut lebih rinci dijelaskan bahwa Perencanaan Pembangunan terdiri dari empat (4) tahapan, yakni :

- 1) penyusunan rencana;
- 2) penetapan rencana;
- 3) pengendalian pelaksanaan rencana; dan
- 4) evaluasi pelaksanaan rencana.

Keempat tahapan diselenggarakan secara berkelanjutan sehingga secara keseluruhan membentuk satu siklus perencanaan yang utuh.

Mengapa Jabatan Fungsional ?

Sejauh ini sebenarnya tidak sedikit sumbangsih para pegawai negeri yang melakukan fungsi-fungsi perencanaan dalam pembangunan nasional melalui tupoksi unit kerja masing-masing, meskipun dalam sistem birokrasi saat ini masih dirasakan belum mendapat saluran dan apresiasi yang seimbang dan memadai, sehingga seolah-olah jabatan fungsional perencana hanya dianggap sebagai asesoris saja dan belum diperhitungkan kedudukannya.

Untuk itulah, melalui KEPMENPAN No. 16/KEP/M.PAN/3/2001, telah diatur berbagai hal yang menyangkut unit perencanaan di seluruh instansi, dengan tujuan memberikan posisi yang lebih jelas bagi pemangku jabatan fungsional.

Jabatan Fungsional Perencana (JFP) ini juga diharapkan mampu “menggairahkan” pegawai negeri dalam meniti karir kepegangannya dan berupaya meningkatkan kompetensi melalui kiprah dan kontribusinya dalam perencanaan pembangunan nasional yang telah diterjemahkan dalam visi, misi dan tupoksi masing-masing instansinya.

Jabatan Fungsional Perencana belum difungsikan seperti yang diharapkan, seharusnya lebih terarah pada jabatan profesi yang memiliki okupasi yang dibutuhkan dalam kerangka pembangunan nasional

Dengan demikian, semakin seringnya seorang pemangku fungsional perencana aktif terlibat dalam kegiatan perencanaan pembangunan nasional, maka akan semakin tinggi keahlian dan pada akhirnya tidak hanya akan di apresiasi jenjang kepangkatannya melalui mekanisme angka kredit, namun juga akan mendapat posisi strategis dalam pembangunan bangsa melalui karya nyata, terlepas dari unsur profesi mereka sehari-hari di lingkungan pegawai negeri sipil, di asosiasi ini mereka mendapat keuntungan dan kemudahan, setidaknya kemudahan organisatoris dan efek-efek profesional lainnya.

Ada banyak pendapat para ahli yang mendefinisikan apa itu jabatan fungsional, namun kalau boleh saya mengartikan, opsi jabatan fungsional dimunculkan dalam struktur organisasi Birokrasi di Instansi pemerintah yang menganut "*Line and staff*" dengan maksud "*diversifikasi*" atau pengkayaan jabatan dari terbatasnya jumlah jabatan struktural yang ada, sementara ada begitu banyak fungsi-fungsi penting dan strategis yang diemban oleh sebagian besar "*staff*" non struktural yang tentunya juga membutuhkan "*apresiasi*" yang memadai.

Hal yang kerap terjadi dalam sebuah sistem "*line and staff*" adalah friksi antara pejabat struktural yang berkedudukan lebih "*prestise*" dengan staff yang berkedudukan dibawah komando struktural, apalagi jika staff tersebut merasa memiliki keahlian dan kompetensi inti yang sangat dibutuhkan oleh organisasi. Dalam beberapa kasus juga terjadi kemacetan-kemacetan fungsi dan karir pegawai dalam sistem "*line and staff*" ini

Barangkali inilah tujuannya mengapa dibutuhkan jabatan fungsional dalam struktur birokrasi yang sudah ada. Dalam konteks ini, jabatan fungsional diharapkan menjadi solusi bagi sebuah kesenjangan "prestisius" antara jabatan struktural dan non struktural (fungsional)

KONDISI FAKTUAL

Berbicara mengenai Fungsi, ada anggapan bahwa jabatan fungsional apapun namanya belum berfungsi atau difungsikan seperti yang diharapkan. Misalnya :

1. Apakah hasil-hasil kajian yang dilakukan oleh pemangku jabatan fungsional sudah dapat dijadikan sebuah rekomendasi untuk ditindaklanjuti ?
2. Apakah rencana kegiatan yang dihasilkan oleh sebuah lembaga/ institusi pemerintah adalah bagian dari kolaborasi pemikiran struktural dan fungsional (kesetaraan fungsi)?
3. Apakah produk/ hasil perencanaan yang dihasilkan oleh pemangku jabatan sudah sesuai dengan tupoksi dan *road map* institusi yang bersangkutan?
4. Apakah seorang pemangku jabatan sudah benar-benar kompeten dan kapabel untuk melaksanakan tugas sebagai perencana pembangunan nasional ?

PERMASALAHAN YANG TERJADI

Saat ini masih banyak terjadi ketidaksesuaian posisi jabatan perencana ini dengan kompetensi inti pemangkunya. Hal ini disebabkan masih minimnya mengenai tugas pokok dan fungsi perencana pembangunan nasional .

Beberapa contoh kasus yang terjadi misalnya sebagai berikut :

1. Tugas pokok pemangku JFP di Satminkal tidak sesuai dengan tugas pokok perencanaan misalnya seorang insinyur mesin melakukan tugas meng-input data pertumbuhan ekonomi regional di suatu wilayah, produknya adalah tabel-tabel pertumbuhan ekonomi.
2. Seorang Kepala Bagian Perbendaharaan (struktural), memangku jabatan fungsional perencana madya. Hal ini selain tidak sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan, juga

dapat menyulitkan yang bersangkutan dalam pengembangan karir fungsionalnya

3. Seorang Perencana Madya bekerja sebagai kepala program manasik haji di sebuah kabupaten, dan masih banyak kerancuan dan ketidaksesuaian lain yang dapat menghambat tujuan pengembangan kompetensi dan profesionalisme JFP

Pertanyaannya sudah disesuaikan tupoksi pemangku jabatan fungsional ini dengan kriteria yang ditetapkan oleh UURI No 25 tahun 2004 ?

Butir-butir diatas hanyalah sebagian contoh dari sekian permasalahan yang masih harus dibenahi dan menjadi tantangan untuk selalu di tingkatkan kapasitasnya. Dengan demikian tidak ada lagi anggapan bahwa jabatan fungsional hanyalah jabatan karir kepangkatan semata yang hanya bermanfaat sebagai pendongkrak pangkat dan golongan Pegawai Negeri Sipil, dan lebih terarah pada jabatan profesi yang memiliki okupasi yang dibutuhkan dalam kerangka pembangunan nasional.

KEDUDUKAN JFP DALAM STRUKTUR ORGANISASI PEMERINTAHAN

Mengacu pada UURI No. 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional pasal 5, maka menjadi jelas bahwa kedudukan Jabatan Fungsional Perencana (JFP) "seharusnya" menjadi sangat strategis dalam kaitannya dengan pembangunan nasional, dan semestinya pula menjadi penting dalam struktur organisasi pemerintahan.

Meskipun saat ini masih terdapat kendala pengembangan jabatan fungsional antara lain adalah penanganan yang tidak komprehensif, namun melalui pendidikan, pelatihan dan pembinaan secara terus menerus dan upaya pembenahan terhadap sistem karir dan profesionalisme, kedudukan JFP diharapkan dan harus membawa perubahan paradigma menuju paradigma baru. Yakni dari paradigma subjektif menjadi objektif, dari tak terukur menjadi terukur, dari tertutup menjadi terbuka, dari tidak fokus pekerjaan menjadi fokus pekerjaan, dari tidak ada klarifikasi menjadi ada klarifikasi, dari tidak ada kontrak menjadi ada kontrak sasaran kerja individu. Perubahan

paradigma diharapkan dapat memberikan iklim yang memungkinkan seluruh PNS, utamanya JFP dapat bekerja secara profesional, dengan integritas pribadi yang kuat dan mempunyai komitmen sebagai *Agent of Change*.

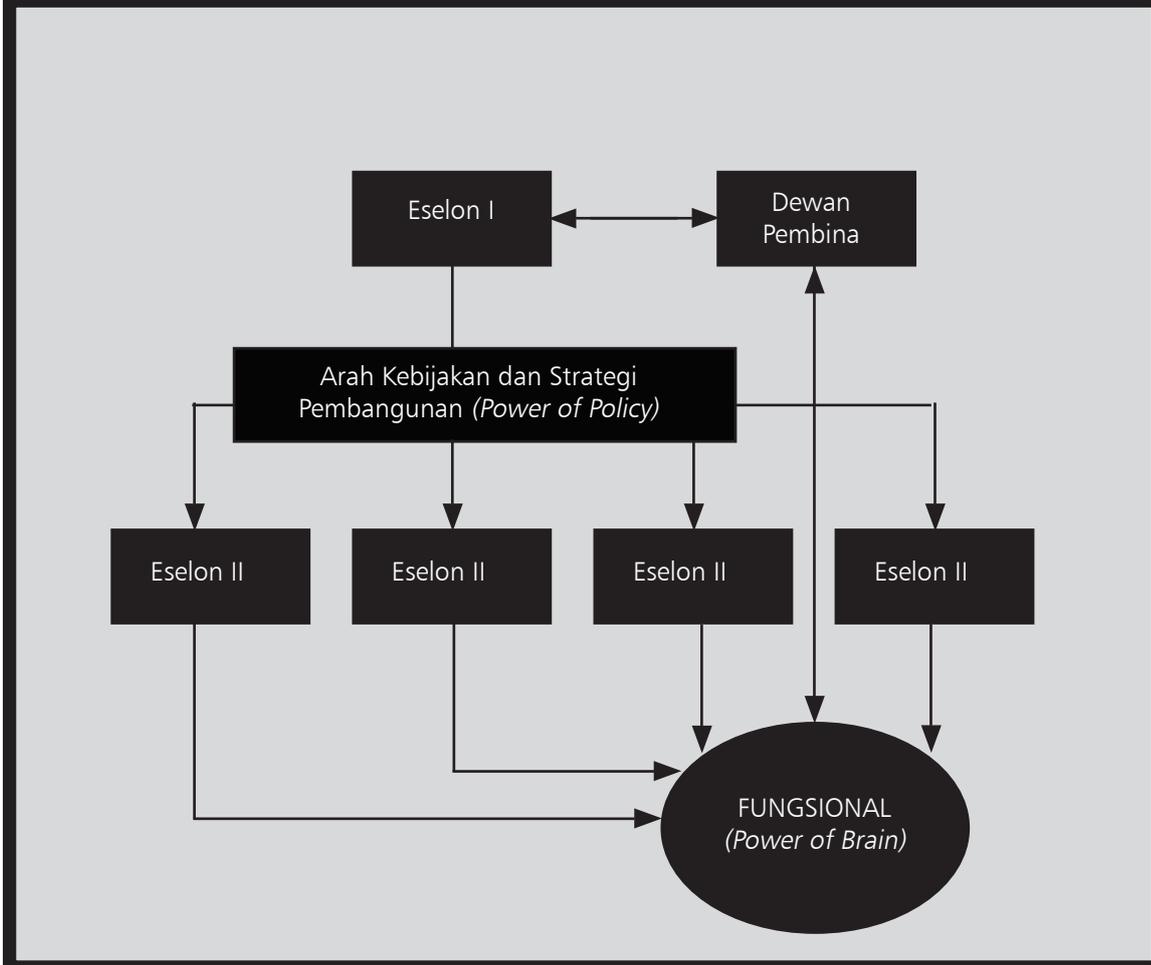
Kompetensi inti menjadi keharusan para pemangku jabatan fungsional. Jika jabatan struktural, kompetensi intinya adalah kepemimpinan dan manajerial serta mempunyai kode etik. Jabatan fungsional, kompetensi intinya adalah keahlian dan/atau keterampilan spesialisik dan mandiri serta mempunyai kode etik.

Adapun kompetensi jabatan fungsional dapat diterjemahkan sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang pemangku JFP, berupa pengetahuan keterampilan dan perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan jabatan. Kompetensi jabatan (kompetensi dasar) menyangkut integritas, kepemimpinan, perencanaan dan pengorganisasian, kerja sama, dan fleksibilitas.

Penilaian prestasi kerja pejabat fungsional, secara kuantitatif dan kualitatif ditentukan dengan pencapaian angka kredit yang diperoleh dari kegiatan unsur utama dan unsur penunjang. Aturan permainan penghitungan angka kredit untuk jabatan fungsional mengacu kepada pedoman khusus untuk masing-masing jenis jabatan fungsional, dan kelangkaan.

Dengan demikian, seseorang yang terpilih untuk menduduki jabatan dalam birokrasi telah memiliki kemampuan profesional sesuai dengan persyaratan dan diangkat melalui prosedur yang diamanatkan perundangan yang berlaku. Mekanisme tersebut mengisyaratkan adanya kepastian dalam sistem pengembangan karier PNS dimana hakikat pola karier PNS adalah lintasan perkembangan dan kemajuan pegawai dengan pola gerakan posisi pegawai, baik secara horizontal maupun vertikal yang selalu mengarah pada tingkat atau jenjang posisi yang lebih tinggi. PNS diangkat dalam jabatan dan pangkat pada jabatan fungsional melekat segala tanggung jawab, tugas, dan wewenang, serta hak yang bersangkutan.

ALTERNATIF POLA INTERAKSI JABATAN STRUKTURAL DAN FUNGSIONAL DALAM STRUKTUR ORGANISASI PEMERINTAHAN



Jika dalam sistem birokrasi, jabatan struktural memiliki akses dan kewenangan dalam menentukan arah kebijakan strategis pembangunan dari perspektif visi dan misi organisasi induknya (*Power of Policy*), maka JFP lebih berfungsi sebagai *Power of Brain* yang bersumber pada kompetensi inti sebagaimana diuraikan diatas.

Satu sama lain akan saling membutuhkan dalam melaksanakan rencana tindak pembangunan nasional, sehingga berbagai friksi dan persaingan prestis yang sering terjadi dapat dibuang jauh-jauh karena satu sama lain telah memiliki peran

dan fungsi yang spesifik dan tentu saja saling bersinergis.

* Ka. Bidang Litbang AP2I
Perencana Madya IV A - BPPT



...AKHIR SEBUAH PENANTIAN... PENANDATANGANAN PERATURAN PRESIDEN TENTANG BATAS USIA PENSIUN JFP

Sebuah usaha telah sampai ke ujung penantian. Suatu upaya yang dikayuh selama tiga tahun lebih, menempuh perjalanan panjang, melewati berbagai gelombang, angin badai dan gunung karang, akhirnya di berlabuh di pantai komitmen nan indah. Di sanalah sebuah sejarah diukir, dipahat sebuah tanda-tangan penuh makna di atas batu harapan yang mengubah masa depan sebuah jabatan, Jabatan Fungsional Perencana (JFP). Peraturan Presiden (Perpres) nomor 17 Tahun 2009 yang dibubuhi tanggal 28 April 2009, telah memperpanjang batas usia pensiun (BUP) para pemangku JFP menjadi 60 tahun.

Hasil jerih payah tersebut tentu saja membawa berbagai konsekuensi. Akhir sebuah perjalanan mahal tidak pantas apabila ditukar pembeli dengan harga murah. Siapakah pembeli utama? Apakah para pemangku JFP sudah siap dengan seperangkat mahar penukarnya? Seperangkat mahar dalam bentuk kerja-keras dan kinerja pemangku JFP yang profesional dalam mendukung peningkatan produktivitas dan kualitas rencana pembangunan serta kapasitas instansi perencanaan pemerintah di seluruh Indonesia.

Kini sudah tiba saatnya para pemangku JFP berlomba unjuk kemampuan. Sudah habis masa untuk mengeluh dan berselingkuh dengan basabasi dan belas kasihan. Bekerja keras, mandiri, independen, visioner, berkomitmen kepada kualitas, produktif dan tentu saja yang paling utama : profesional.

Stake-holders atau berbagai pihak pemangku kepentingan dalam pengembangan karir JFP ini perlu juga mengatur kembali (re-posisi) menuju efektifitas peran masing-masing yang lebih jelas

dan sistemik. Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) sebagai Instansi Pembina JFP, Instansi perencanaan pemerintah sebagai pengguna, Perguruan tinggi sebagai pemelihara kecukupan kompetensi, dan Asosiasi Perencana Pemerintah Indonesia (AP2I) sebagai organisasi profesi dan komite kode etik JFP.

Langkah tindak lanjut setelah terbitnya Perpres 17/2009 ini, secara kolektif merupakan tanggung jawab semua pihak para pemangku kepentingan di atas. **Pertama**, Bappenas yang dalam hal ini dilakukan Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan Perencana (Pusbindiklatren) perlu segera melakukan sosialisasi kepada seluruh instansi pengguna terutama tentang kedudukan dan peran JFP dalam proses perencanaan pembangunan; **Kedua**, bersama perguruan tinggi dan AP2I perlu dirumuskan kembali kompetensi yang benar-benar diperlukan perencana, terutama ditengah berbagai perkembangan : proses perencanaan dan penganggaran, sistem politik dan pemerintahan, isu-isu globalisasi, krisis ekonomi dan perubahan iklim dunia, dan serta semakin terbatasnya sumber daya; **Ketiga**, perlu fokus lebih terarah dan sistematis dalam rancang-bangun pengembangan pola karir melalui pelatihan dan non pelatihan, termasuk merevisi disain kurikulum dan standar ujian kompetensi, serta memperjelas susunan dan kedudukan JFP di dalam organisasi pemerintah; dan **Keempat**, adalah mempercepat pencapaian arah dan tujuan AP2I untuk menjadi organisasi profesi yang handal dan berkewenangan. Dalam hal ini perlu disusun organisasi yang solid, mekanisme sertifikasi dan penegakan kode etik perencana yang *fair*, objektif dan berwibawa. Selamat bekerja!



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

PERATURAN PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 17 TAHUN 2009

TENTANG

**PERPANJANGAN BATAS USIA PENSIUN BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL
YANG MENDUDUKI JABATAN FUNGSIONAL PERENCANA**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang :**
- a. bahwa Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan fungsional Perencana jenjang Madya dan jenjang Utama mempunyai peran penting dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi di bidang perencanaan yang bersifat strategis nasional;
 - b. bahwa untuk mengisi kekosongan Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan fungsional Perencana jenjang Madya dan jenjang Utama, serta sambil menunggu selesainya penyempurnaan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil karena mencapai batas usia pensiun, maka dipandang perlu menetapkan Peraturan Presiden tentang Perpanjangan Batas Usia Pensiun bagi Pegawai Negeri Sipil yang Menduduki Jabatan Fungsional Perencana;

- Mengingat :**
1. Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 2. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3041) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3890);

3. Peraturan ...



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 2 -

3. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1979 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3149) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2008 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 141);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 1994 tentang Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1994 Nomor 22, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3547);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN PRESIDEN TENTANG PERPANJANGAN BATAS USIA PENSUN BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG MENDUDUKI JABATAN FUNGSIONAL PERENCANA.

Pasal 1

Pegawai Negeri Sipil yang pada saat berlakunya Peraturan Presiden ini telah menduduki jabatan fungsional Perencana jenjang Madya dan jenjang Utama dapat diperpanjang batas usia pensiunnya sampai dengan 60 (enam puluh) tahun.

Pasal 2 ...



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 3 -

Pasal 2

Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan fungsional Perencana selain yang ditetapkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1, batas usia pensiunnya berlaku ketentuan tentang batas usia pensiun bagi Pegawai Negeri Sipil pada umumnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 3

Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan fungsional Perencana yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan sebelum berlakunya Peraturan Presiden ini, dinyatakan tetap berlaku.

Pasal 4

Ketentuan lebih lanjut yang diperlukan bagi pelaksanaan Peraturan Presiden ini, diatur oleh Kepala Badan Kepegawaian Negara.

Pasal 5 ...



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 4 -

Pasal 5

Peraturan Presiden ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta

pada tanggal 28 April 2009

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

ttd

DR. H. SUSILO BAMBANG YUDHOYONO

Salinan sesuai dengan aslinya

Demi Sekretaris Kabinet
Bidang Hukum,



Pran Santoso

Output yang dihasilkan oleh pejabat struktural dengan pejabat fungsional perencana berbeda, maka diantara kedua jabatan ini tidak ada yang lebih rendah dan lebih tinggi. Tetapi keduanya saling mendukung.

Ir. Arifin Rudiyanto, MSc, PhD
Direktur Pengembangan Wilayah
 Direktorat Pengembangan Wilayah
 Kedeputian Regional Bappenas



KEDUDUKAN JABATAN FUNGSIONAL PERENCANA DALAM STRUKTUR ORGANISASI PEMERINTAHAN

Persoalan Jabatan Fungsional dengan Jabatan Struktural yang ada dalam lingkup instansi pemerintah memang membutuhkan diskusi yang panjang untuk membuat format yang lebih jelas. Setelah pengajuan perpanjangan Batas Usia Pensiun bagi para Fungsional disetujui oleh Presiden, masih banyak lagi persoalan yang harus dituntaskan untuk membuat Jabatan Fungsional menjadi sangat berarti dan banyak diminati di kalangan PNS. Persoalan yang juga dirasakan masih sangat rancu dalam perjalanan karier para fungsional, adalah peran dan kedudukan Pejabat Fungsional Perencana dalam struktur organisasi. Persoalan ini harus sangat jelas diatur dalam sebuah aturan khusus, Pejabat Fungsional Perencana bukan hanya sekedar mengejar angka kredit semata, akan tetapi juga dapat mengembangkan lembaganya. Berikut ini petikan wawancara tim simpul dengan Bapak Ir. Arifin Rudiyanto, MSc, PhD Direktur Pengembangan Wilayah, di ruang kerjanya dengan suasana

santai dan bersahabat. Beliau salah seorang pejabat struktural di lingkungan Bappenas, yang konsen memberikan masukan bagi kemajuan para Fungsional Perencana. Tim Simpul kali ini juga didampingi oleh salah seorang Fungsional Perencana yang dimiliki oleh Pusbindiklatren Bappenas.

Apakah bapak pernah mendengar tentang Jabatan Fungsional Perencana ?

Ya pastinya, sebagai salah seorang Pejabat Struktural di Bappenas saya pernah mendengar dan juga mengikuti perkembangan dari Jabatan Fungsional Perencana, dan di Direktorat yang saya pimpin ini juga terdapat beberapa orang yang menduduki Jabatan Fungsional Perencana.

Menurut bapak bagaimana prospek Jabatan Fungsional Perencana dimasa depan ?

Pada prinsipnya yang pertama itu Jabatan Fungsional itu sangat diperlukan bagi instansi perencana seperti di Bappenas ini, karena untuk menjadi seorang fungsional perencana itu haruslah dibutuhkan keahlian khusus. Seperti fungsional auditor, fungsional peneliti dan yang lainnya, yang kedua juga untuk membantu para perencana yang memang potensial, untuk bisa berkarier dengan jaminan yang jelas. Ini dikarenakan jabatan struktural itu kan terbatas, dan untuk jabatan dengan keahlian khusus dibutuhkan dalam jumlah yang banyak, tetapi yang diperlukan adalah kewenangan dan kedudukan yang jelas antara struktural dengan fungsional.

Alasan kedua untuk menjadi seorang perencana yang handal, ia diharuskan untuk bisa memahami semua disiplin ilmu, bukan hanya satu disiplin ilmu. Dan harus selalu merotasi diri, rotasi ini dilakukan bisa lintas Deputy maupun lintas Direktorat. Jadi para Fungsional ini pernah mengalami baik di sektoral maupun regional.

Menurut pandangan bapak apakah ada perbedaan antara peran Pejabat Fungsional dengan Pejabat Struktural di instansi perencana ?

Pada prinsipnya tidak ada perbedaan yang mendasar antara Jabatan Struktural dengan Jabatan Fungsional, oleh karena kedua jabatan ini sangat lah berbeda outputnya. Ini dikarenakan jabatan struktural itu kan terbatas, dan untuk jabatan dengan keahlian khusus inilah dibutuhkan dalam jumlah yang banyak, tetapi yang diperlukan adalah kewenangan dan kedudukan yang jelas antara struktural dengan fungsional. Menurut saya setelah dia fungsional bukan berarti tidak bisa menjadi struktural kembali, dan setelah menjadi fungsional bukan berarti lepas pekerjaan semuanya dan boleh mbalelo. Karena apa, karena tanggung jawab atas fungsi perencanaan melekat pada struktural. Tetapi tanggung jawab secara substansial itu ada di Fungsional. Oleh karena itu harus saling berkordinasi antara struktural dan Fungsional. secara alami fungsi perencanaan itu tidak bisa berdiri sendiri, oleh karena itu harus lintas disiplin ilmu. Apabila ada suatu masalah yang harus

diselesaikan, bila dikeroyok oleh semua disiplin ilmu maka kualitas hasilnya akan lebih bagus. contohnya pada Direktorat Pengembangan Wilayah tempat saya ini, dimana aspek ekonomi, aspek sumber daya alam, aspek sosiologi. Ini harus mendapatkan masukan dari berbagai pihak, bagaimana ini bisa diatasi ya harus lintas direktorat dan deputy. Dimana suatu masalah harus dianalisis bersama, itulah keunggulan dan keuntungannya kita memiliki para Fungsional, jika kita hanya memiliki pejabat struktural saja ini akan sulit direalisasikan. Walaupun pada akhirnya yang meng-endorse dan yang menyetujui tetap para Pejabat Struktural, akan tetapi proses dari awal hingga akhir peran Pejabat Fungsional sangat dibutuhkan.

Apakah menurut bapak Jabatan Struktural lebih tinggi kedudukannya dari Jabatan Fungsional ?

Seperti tadi saya katakan bahwa output yang dihasilkan oleh keduanya ini berbeda, maka diantara kedua jabatan ini tidak ada yang lebih rendah dan lebih tinggi. Tetapi keduanya saling mendukung. Walaupun dalam kenyataannya Jabatan Struktural lebih banyak dicari dan diidamkan.

Apakah peran Struktural dan Fungsional tersebut harus tetap dibedakan dalam pekerjaannya sehari-hari ?

Pada prinsipnya tidak perlu dibedakan peran yang satu dengan yang lainnya. Hal ini dikarenakan keduanya berbeda, pejabat Struktural lebih menjalankan apa yang menjadi keputusannya, sementara substansi dari putusan tersebut di olah atau dikerjakan bersama para Fungsional.

Apakah peranan dari pimpinan juga dapat mempengaruhi hubungan kerja antara Struktural dan Fungsional ?

Peranan pimpinan disini sangat lah dominan dan berpengaruh, untuk persoalan struktural mungkin sudah jelas kedudukan dan pembagiannya, dimana seorang pimpinan mengkordinasikan semua pekerjaan kepada bawahannya. Sementara untuk para pemangku Jabatan Fungsional Perencana, peranan dari pimpinan sangat berpengaruh. Pimpinan wajib membina para Fungsional Perencana yang telah ditempatkan ditempatnya, pimpinan juga



memantau perkembangan para pejabat fungsional ditempatnya. Seorang pimpinan dapat dimintai pertanggungjawabannya apabila para fungsional ditempatnya tidak mengalami perkembangan atau kemajuan bagi dirinya sendiri. Untuk di lingkungan Bappenas para Fungsional Perencana dimasukkan kedalam unit kerja setingkat Direktorat, tetapi bertanggung jawab kepada seorang Deputi. Para Direktur harus memantau perkembangan para Fungsional yang ditempatkan ditempatnya, bukan hanya mengumpulkan usulan yang telah di buat oleh para Fungsional, lalu dilanjutkan Kepada Biro SDM, dia juga harus melihat kontennya. Kalau memang tidak pas ya jangan di ajukan, nah yang terjadi selama inikan para Direktur tidak terlalu mempermasalahkannya. Tidak dilihat lebih lanjut langsung saja diteruskan. Saran saya bila para Fungsional ini tidak *perform*, maka Direktur yang membawahnya juga harus dikenai sanksi. Karena dia bertugas untuk membinanya. Tugas pembinaan ini diserahkan langsung kepada para Direktur bukan lagi kepada deputi.

Sejauh mana pengalaman bapak, adakah kendala yang muncul selama ini antara hubungan Pejabat Struktural dan Pejabat Fungsional ?

Kebetulan di tempat saya selama ini tidak ada masalah, para Fungsional di tempat saya maksimal 2 tahun harus saya pakai ditugaskan dengan penugasan yang jelas, itu secara tanggung jawab. Tapi secara substansial kita beri mereka *reward*, setiap penugasan akan ada *report* dan setiap *report* ada *cum*. Oleh karena itu makin banyak tugas makin banyak *cum* yang ia dapatkan, untuk peningkatan jabatannya.

Selama menjadi Direktur pada Direktorat Pengembangan Wilayah di bawah Deputi Pengembangan Wilayah dan Regional yang didalamnya terdapat beberapa orang Fungsional Perencana, tidak pernah kami mengalami kendala yang berarti selama bekerja dengan para Fungsional disini, kita semua saling membantu tugas masing-masing dan saling mengisi antara pejabat struktural dengan pejabat fungsional.

Kedudukan JFP seharusnya melekat pada Struktur dan mempunyai otoritas penuh untuk menjalankan fungsinya sebagai Pejabat Fungsional Perencana

Adakah kendala atau masalah lainnya yang mungkin dapat diantisipasi akan muncul dalam hubungan Pejabat Struktural dengan Pejabat Fungsional ?

Saya kira kendala tersebut tidak akan muncul apabila kordinasi diantara keduanya berjalan lancar, dan saling mendukung satu sama lainnya. Hal ini dikarenakan keduanya memang saling membutuhkan dan saling bekerjasama dalam menyelesaikan tugas kelembagaan sehari-hari.

Bagaimana dengan posisi/kedudukan kedua jabatan tersebut di dalam organisasi, kira-kira dimana posisi Jabatan Fungsional Perencana menurut bapak ?

Jika kita melihat struktur kelembagaan di Bappenas sudah jelas bahwa posisi struktural ada didalam struktur kelembagaan, sementara itu Jabatan Fungsional harus melekat didalamnya baik di Direktorat maupun di Deputi. Dalam kesehariannya para Fungsional menjalankan tugas dan fungsi berdasarkan Deputi atau Direktorat dimana ia di tempatkan. Disamping juga menjalankan Fungsi awalnya sebagai Fungsional Perencana yang juga harus mengumpulkan kredit.

Apakah menurut bapak perlu adanya peraturan tersendiri yang mengatur kedudukan Jabatan Fungsional Perencana dalam organisasi pemerintahan ?

Untuk lebih memudahkan pembagian kerja dan otoritasnya maka perlu di buat peraturan atau ketentuan yang mengatur tentang kedudukan kedua jabatan ini, untuk lingkungan Bappenas mungkin yang membuat peraturan dan mempunyai kewenangan untuk itu adalah Sesmen. Sesmen yang mengatur semuanya, baik soal penempatan para Fungsional Perencana maupun rotasinya. Dan dibuat tim yang berfungsi sebagai *monitoring* atau pemantauan bagi Fungsional yang ditempatkan, semacam tim teknis.

Jika perlu dibuat peraturan maka siapa yang mempunyai kewenangan untuk membuat peraturan ini ?

Ya itu tadi, untuk di lingkungan Bappenas yang mempunyai kewenangan untuk membuat peraturan tentang penempatan para fungsional adalah Sestama,



karena hal ini berkenaan dengan persoalan administrasi kepegawaian. Untuk tugas pembinaan dan pemantauan diserahkan kepada deputi masing-masing, untuk kesehariannya diserahkan langsung oleh para Direktur tempat ia ditempatkan dalam menjalankan tugasnya. Nah untuk di wilayah Departemen lain atau Bappenas mungkin yang mempunyai kewenangan itu ya sekretaris kepala.

Adakah saran bapak lainnya agar kedudukan Jabatan fungsional Perencana dapat bersinergi dengan Jabatan Struktural dalam organisasi perencana

Saran saya agar kedudukan Jabatan Fungsional Perencana itu seharusnya juga melekat kepada Struktur di Direktorat dan mempunyai otoritas penuh untuk menjalankan fungsinya sebagai Pejabat Fungsional Perencana.

Mungkin untuk perencana yang sudah utama harus juga dibuatkan forum khusus, yang tugasnya membahas persoalan bangsa yang lebih besar, para perencana utama ini jangan lagi memikirkan persoalan regional maupun sektoral, tetapi sudah lintas semuanya. Mungkin bersama staf ahli membahas persoalan lintas sektoral dan regional, dan memberi masukan kepada Deputi dan Direktorat. Sebagai bahan pertimbangan dan usulan untuk pembangunan bangsa. **(Simpul)**

Tidak ada masalah ketika PNS ditempatkan dalam posisi apapun dan dimanapun hanyalah menjalankan tugas, jadi disini tidak mengenal juga basah-kering, akan tetapi yang menentukan penghargaan hanya dari perbedaan kinerja.

Rosmananda, SKM., MTP.
Fungsional Perencana Bidang Sosial dan Budaya Sub Bidang Kependudukan, Kesehatan BAPEDA Provinsi Jawa Barat



KEDUDUKAN JABATAN FUNGSIONAL PERENCANA DALAM STRUKTUR ORGANISASI PEMERINTAHAN

Jabatan Fungsional Perencana sudah dapat dijadikan sebagai alternatif berkarier bagi para PNS. Semua peraturan guna mendukung kinerja bagi fungsional sudah di buat, walaupun belum maksimal dalam pelaksanaannya. Tunjangan dan anggaran bagi para perencana memang masih belum seberapa besar pengalokasiannya, akan tetapi hal itu tetap diupayakan untuk memaksimalkan hasil yang ingin dicapai oleh para perencana dalam membuat perencanaan.

Sudah cukup banyak para PNS baik di pusat maupun di daerah yang memilih jalur ini guna mengembangkan kariernya. Begitu juga organisasi profesi yang sudah terbentuk untuk berbagi informasi dan lain sebagainya. Salah satunya adalah bapak Rosmananda dari Bapeda Provinsi Jawa Barat yang sudah lebih dari 3 tahun memilih jalur Fungsional Perencana. Pada kesempatan edisi 12 ini kami dari tim simpul mencoba mewawancarainya guna berbagi pengalaman dan mencoba untuk mengetahui idenya selaku pemangku Jabatan Fungsional Perencana tentang Kedudukan Jabatan Fungsional Perencana dalam Struktur Organisasi Pemerintahan. Berikut ini

wawancara singkat kami tim Simpul Perencana dengan beliau di sela-sela pekerjaan kantornya.

Pemerintah telah menetapkan Jabatan Fungsional Perencana sebagai salah satu jalur dalam berkarier di PNS.

Apa tanggapan bapak ?

Pilihan untuk masuk di jabatan fungsional menurut saya, adalah pilihan yang cukup baik mengingat merupakan mempunyai dua dimensi positif :

- Sejak awal seorang PNS dituntut untuk ajeg pada jiwa yang profesional dengan berorientasi pada kejujuran, keilmuan, kedisiplinan dan keahlian.
- Stimulan untuk bekerja dengan tenang tepenuhinya kebutuhan sehari-harinya. Yakni dengan diberikan tunjangan fungsional yang wajar sehingga tidak lagi berfikir bagaimana dan darimana untuk pemenuhan kebutuhan keluarganya.

Kalau pertimbang secara finansial dasarnya sama saya kira, yaitu seorang PNS apakah itu Pejabat Struktural/Fungsional maupun staf pelaksana jangan berharap menjadi kaya raya sebagai

akibat dari jabatannya yang disandang, akan tetapi dijamin tidak juga kekurangan, jadi wajarlah proporsional pendapatan yang didapat sesuai dengan tingkatannya maupun jabatan.

Jadi dengan demikian buat seorang PNS, tidak ada masalah ketika ditempatkan dalam posisi apapun dan dimanapun hanyalah menjalankan tugas, jadi disini tidak mengenal juga basah-kering, akan tetapi yang menentukan penghargaan hanya dari perbedaan kinerja. Sebagai contoh apakah adil penghargaan untuk seorang PNS yang bekerja sampai larut malam disamakan dengan seorang PNS yang mungkin baca koran, jalan-jalan ke mall atau bahkan datang ke kantor pun tidak tahu apa yang harus dikerjakannya.

Menurut bapak bagaimana prospek Jabatan Fungsional Perencana dimasa depan ?

Saya melihatnya punya prospek yang cukup baik bagi seorang PNS untuk menjadikan jabatan fungsional sebagai pilihan hidupnya. Namun alangkah indahnya diawali dengan komitmen dari PNS terlebih dahulu. Kenapa kita harus ada komitmen dulu, kita ambil contoh pada jabatan fungsional yang sudah cukup lama misal seorang menjadi fungsional dosen/guru itu merupakan pilihan awal. Kalau toh dalam perjalanan PNS tersebut menjadi Dekan bahkan Rektor itu hanya sebatas diperbantukan, dan saya kira bagi kebanyakan dosen/guru awalnya mereka tidak melamar menjadi Dekan/Rektor tapi menjadi dosen. Demikian pula apabila seorang dekan/rektor atau bahkan menteri apabila jabatan berakhir dan dikembalikan menjadi seorang dosen kembali, saya kira bukanlah hal yang hina tapi tetap terhormat.

Jadi dengan demikian pilihan untuk menjadi Jabatan Fungsional harus dipenuhi persyaratan-persyaratan, antara lain Komitmennya, kompetensinya, kejujurannya dan lain-lain. Hal ini harus terus-menerus diuji secara berkala untuk memberikan kualitas jaminan jabatan fungsionalnya.

Sebagai seorang Pejabat Fungsional Perencana mungkin bapak dapat bisa memberikan pengalaman yang positif mungkin juga yang kurang menarik menurut bapak

Pengalaman positif yang kita peroleh adalah dengan Jabatan Fungsional Perencana tidak membatasi ruang gerak yang dibatasi oleh pendekatan struktur organisasi jadi bisa bergerak dalam sebagai

fungsional baik itu lintas program, lintas kabupaten/kota, maupun hubungan antar Kementerian/Lembaga.

Sedangkan yang dirasakan kurang puas dalam menduduki jabatan fungsional adalah pada saat gagasan yang kita siapkan yang memerlukan keputusan struktural akan tetapi tidak diperhatikan pertimbangan yang kita ajukan.

Menurut pandangan bapak apakah ada perbedaan antara peran Pejabat Fungsional dengan Pejabat Struktural di instansi perencana ?

Menurut pemikiran saya memang agak tipis perbedaan antara struktural di instansi perencanaan dan fungsional perencana. Karena kalau kita melihat perbedaan di instansi lain misalnya fungsional dokter dan struktural di dinas kesehatan sangat jelas terlihat berbeda. Mungkin menurut pemikiran saya perbedaan antara peran Pejabat Fungsional dengan Pejabat Struktural di instansi perencana, adalah antara konsep/*draft* awal dan keputusan akhir. Tugas utama fungsional perencanaan adalah menyusun konsep/*draft* sampai matang, sedangkan tugas utama dari struktural adalah mengawal konsep/*draft* sampai memutuskannya.

Menurut pengamatan bapak apa tugas dan peranan dari para Pejabat Struktural dan Pejabat Fungsional Perencana di instansi perencana ?

Sebagaimana disampaikan di atas, memang perlu ada yang membedakan dalam tugas dan peranan Pejabat Struktural dan Pejabat Fungsional Perencana di instansi perencana, kita ambil contoh saja dalam penyusunan RKPd; mungkin untuk memudahkan pola hubungan kerjanya kita berangkat dari langkah-langkah yang harus ditempuh, kita mengambil contoh apabila sekurang-kurang ada 4 (empat) *draft* dokumen sebelum diputuskan oleh Gubernur melalui sebuah Peraturan Gubernur. Diharuskan melalui beberapa pentahapan :

Tahap 1 : Penyusunan *outline* sampai *draft* awal :

- a. tahap penyusunan *outline* perlu duduk bersama antara struktural dengan fungsional,
- b. Penulisan awal dilakukan oleh fungsional perencana.

Tahap 1 ini diharapkan mendapatkan keluarannya adalah *draft* kesatu.



Tahap 2 : Perbaikan *draft* kesatu menjadi *draft* kedua;

melalui proses *feedback draft* kesatu oleh para pejabat struktural (esselon III) untuk di Provinsi dan Kabupaten/Kota. Karena penyaringan/informasi awal yang keluar dari pengambil kebijakan seperti Gubernur/Wakil Gubernur dan Sekda maupun kebijakan Pusat dan lainnya yang perlu didukung oleh daerah. Setelah melalui pentahapan perbaikan maka keluaran tahap ini adalah *draft* awal.

Tahap 3 : Perbaikan *draft* awal menjadi *draft* ketiga; melalui proses *feedback* kedua oleh para pejabat struktural (esselon III-IV) untuk di Provinsi dan Kabupaten/Kota, serta penyaringan/informasi awal dari OPD dan Kabupaten/Kota mungkin melalui proses Pra-Musrenbang. serta melalui proses *feedback* OPD Provinsi serta BAPPEDA Kabupaten/Kota. Setelah melalui tahap perbaikan maka keluaran tahap ini adalah *draft* final.

Tahap 4 : Perbaikan *draft* final menjadi *draft* akhir; melalui proses *feedback draft* ketiga oleh para pejabat struktural (esselon III-II) untuk di Provinsi dan Kabupaten/Kota. Karena penyaringan dari para pengambil kebijakan, masyarakat maupun kalangan dunia usaha melalui porses Musrenbang. Setelah melalui tahap perbaikan maka keluaran tahap ini adalah *draft* final.

Tahap selanjutnya pasca Musrenbang adalah merupakan dari fase kewenangan struktural, fungsional

hanya bersifat membantu karena setelah memasuki tahapan ini adalah ranahnya dari struktural.

Jadi disini terlihat nyata berbagi peran dan tugasnya antara pejabat struktural dan pejabat fungsional perencanaan.

Apa persamaan antara Jabatan Struktural dan Jabatan Fungsional dalam kedudukannya di organisasi pemerintahan ? dan apakah peranannya bisa bertukar dari Fungsional ke struktural atau sebaliknya?

Peranan bisa bertukar dari fungsional ke struktural atau sebaliknya, saya kira itulah yang diperlukan untuk dinamika PNS, karena hal ini akan mendorong PNS untuk selalu berprestasi, sebagai contoh seorang struktural mungkin bisa mengoreksi karya dari fungsional namun demikian apakah yang bersangkutan mampu melakukan seperti karya dari seorang fungsional. Jadi disini bertukar jabatan dapat dimaknai sebagai upaya peningkatan kapasitas PNS, serta pendorong semangat kerja. Dengan demikian tidak ada lagi dikotomi antara fungsional dan struktural. Malahan saya berpikir khususnya untuk pejabat struktural di lingkungan instansi perencanaan harus berangkat dari fungsional perencanaan, dengan demikian tidak akan aneh tukar jabatan, serta menghindari dari jabatan struktural eselon IV seumur-umur padahal diharapkan untuk yang bersangkutan perlu didorong untuk masuk eselon yang lebih tinggi apabila sudah menduduki jabatan tersebut 5 tahunan, kalau tidak, kemungkinan akan

***Jabatan Fungsional Perencana
punya prospek yang cukup
baik bagi seorang PNS untuk
menjadikan jabatan fungsional
sebagai pilihan hidupnya.
Namun sebaiknya diawali
dengan komitmen dari PNS
terlebih dahulu.***

terjadi penurunan kinerja, termasuk juga apabila tidak mengoptimalkan tugas pejabat fungsional maka dimungkinkan akan terjadi penurunan kinerja.

Menurut bapak apakah peran Struktural dan Fungsional harus tetap dibedakan dari jam kerjanya setiap hari ?

Peran Struktural dan Fungsional harus tetap dibedakan dari jam kerjanya setiap hari, ini masih dilematis kalau saya melihatnya.

Saya coba ilustrasikan lembaga perguruan tinggi terlebih dahulu, karena sebuah di perguruan tinggi terlihat ada perbedaan yang nyata dalam melihat fungsi-fungsi organisasi; pertama, pejabat struktural dipegang oleh Rektor/Dekan yang statusnya istilahnya dipinjam dari jabatan fungsional; kedua, pejabat fungsional yang disebut dosen dari lektor pertama sampai guru besar. Ketiga; pelaksana teknis administrasi maupun pelaksana lainnya dari pejabat strukturalnya sampai dengan pelaksana teknisnya.

Nah, kalau kita lihat dari segi waktu untuk menjalankan roda organisasi adalah tugas utama dari struktural dan pelaksana teknis administrasi dan pelaksana teknis lainnya, mulai dari Rektor sampai pelaksana teknis lainnya.

Sedangkan tugas utama dari kehadiran (waktu ke kantor) fungsional (dosen) adalah menyampaikan materi-materi bahan perkuliahan yang umumnya dengan sistem tatap muka, sedangkan diluar waktu perkuliahan adalah tugas mandiri fungsional (dosen) antara mempersiapkan dan menulis karya-karya ke profesiannya.

Menyikapi tugas dilingkungan instansi perencana-

naan tugas utama dan kehadirannya dari struktural dan staf pelaksana sudah jelas yaitu harus hadir sesuai jam kerja, akan tetapi untuk pejabat fungsional perencana saya melihatnya perlu beberapa pertimbangan, saya mencoba melihat positif negatifnya dari dua skenario :

- a. Skenario Pertama ; Jam kerja fungsional sama bersifat rutin seperti struktural dan staf pelaksana. Skenario pertama ini, secara substansi fungsi kerja seorang fungsional tidak berbeda dengan staf pelaksana biasa.
- b. Skenario Kedua ; Jam kerja fungsional tidak bersifat rutin seperti struktural dan staf pelaksana.

Skenario kedua ini, secara substansi fungsi kerja seorang fungsional didorong untuk mandiri dengan target-target dokumen perencanaan dari pimpinan instansi perencana. Jadi targetnya bisa mingguan/bulanan / tiga bulanan / enam bulanan maupun tahunan.

Sudah barang tentu sebelum skenario kedua ini diberlakukan, perlu dibuat terlebih dahulu kesepakatan/aturannya seperti insentif berbasis kinerja dan lain-lain.

- c. Skenario ketiga ; mencampurkan antara skenario kesatu dan kedua, dengan membagi fungsional untuk pilihan/keputusan menjalankan sesuai tugasnya. Pembagian ini bisa berdasarkan jenjang jabatan fungsional, kompetensi maupun kuantitas/jumlah dari pejabat fungsional yang ada dalam instansi perencanaan tersebut.

Pengalaman bapak Sejauh mana kedua jabatan ini bisa saling membantu dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari ?

Dalam keseharian saya pikir kita saling membantu satu dengan yang lain, soalnya kita masih mengacu pada skenario pertama seperti yang saya sebutkan diatas, jadi dalam keseharian pembagian kerja mayoritas dari kasubidang walaupun terkadang penugasan langsung dari kepala/sekretaris/kepala bidang. Selain itu, kita para fungsional diberi tanggungjawab untuk mengawal aspek/program/organisasi perangkat daerah dalam perencanaan pembangunan daerah.

Apakah harus ada peraturan pemerintah tersendiri yang mengatur tentang kedua jabatan ini dalam struktur pemerintahan ?

Sebelum punya pemikiran perlu tidaknya peraturan pemerintah tersendiri yang mengatur tentang kedua jabatan ini dalam struktur pemerintahan. Ada hal yang harus dipertimbangkan terlebih dahulu, pertama adalah harus disepakati terlebih dahulu alternatif yang akan dikembangkan dari fungsi utama jabatan fungsional dilingkup instansi perencana, sehingga aturan yang dibuat pun menjadi ajeg.

Kedua : adalah sejauhmana kuantitas dan kualitas fungsional perencana tersebut, sebab secara kuantitas sangat menentukan tentang peran dan berbagi peran yang perlu diemban oleh fungsional perencana. Apalagi menyangkut pada kualitas perencana itu sendiri.

Jadi, disini kita harus hati-hati dalam mengangkat peraturan pemerintah yang mengatur hubungan antara struktural dan fungsional.

Kalau saya melihat dari sisi lain peraturan yang perlu diangkat untuk pejabat struktural dan pejabat fungsional ini.

Mungkin saya melihatnya aturan yang perlu dibuat yaitu sejak rekrutmen awal baik itu fungsional maupun struktural pindah jabatan maupun promosinya. Saya melihat untuk jabatan fungsional tergolong sudah sangat transparan sejak awal, namun untuk jabatan struktural, mungkin memang diperlukan BAPERJAKAT maupun uji publik internal, bahkan sampai pada pada level eselon satu dan dua perlu uji publik betul. Karena saya tadi sampaikan walaupun kita selalu mengatakan bahwa tidak ada bedanya antara pejabat struktural dan fungsional, tapi kalau kita melihat kenyataannya berbeda awal pengangkatan/pindah jabatan untuk jabatan struktural yaitu lebih bersifat tertutup.

Jika perlu dibuat peraturan maka siapa yang mempunyai kewenangan untuk membuat peraturan ini ?

Peraturan yang saya usulkan di atas, mungkin harus dikeluarkan dari MENPAN, aturan tersebut dapat memayungi pengaturan semua pandangan terhadap jabatan fungsional dan struktural.

Adakah kendala yang muncul selama ini yang bapak rasakan antara hubungan Pejabat Struktural dengan Pejabat Fungsional ?

Saya kira tidak ada kendala yang berarti dalam memandang hubungan struktural dan fungsional, kalau soal pekerjaan saya kira dikembalikan pada masing- masing individu maupun karakternya.

Apakah peranan dari pimpinan juga dapat mempengaruhi hubungan kerja antara Struktural dengan Fungsional

Betul sangat berpengaruh, peranan pimpinan sangat berpengaruh dalam memandang hubungan kerja antara struktural dan fungsional. Karena latar belakang pendidikan dan pengalamannya akan berpengaruh terhadap cara pandangnya terhadap pejabat terutama fungsional perencana, sehingga bisa berbeda antara satu dengan yang lainnya.

(simpul)



Para Prodi Universitas bersama Pusbindiklatren-Bappenas dalam Rakor Persiapan Diklat Gelar dan Non Gelar Tahun 2009

RAKOR PERSIAPAN DIKLAT GELAR DAN NON GELAR TAHUN 2009

Pusbindiklatren-Bappenas bersama dengan Program studi penyelenggara Diklat, melaksanakan rapat koordinasi bersama. Banyak hal yang dibicarakan pada acara Rakor, diantaranya persoalan-persoalan yang kerap muncul. Dalam setiap Rapat Koordinasi, semua pihak yang terlibat dalam program ini hadir dan antusias untuk mengikutinya. Baik Pusbindiklatren selaku penyelenggara program, lembaga dan Negara donor, maupun Universitas selaku penyelenggara pendidikan. Acara ini berlangsung selama dua hari, hari pertama difokuskan pada program Diklat Gelar dan hari kedua fokus pada Diklat Non Gelar.

Agenda pada hari pertama Rakor, yaitu pembahasan tentang Diklat Gelar meliputi:

1. Persiapan pelaksanaan Diklat Gelar *Linkage* Belanda, Perancis dan EAP.
2. Persiapan pelaksanaan Diklat Gelar *Linkage* Jepang dan EAP.
3. Persiapan pelaksanaan Diklat Gelar Dalam Negeri.
4. Kebijakan Administrasi Keuangan PPSDMA.

Agenda pada hari kedua Rakor, yaitu pembahasan tentang Diklat Non Gelar meliputi

1. Persiapan pelaksanaan Diklat Non Gelar.
2. Persiapan program LERD
3. Persiapan program IDPPP
4. Persiapan program REDS

Pada pelaksanaan rakor, juga dijelaskan tentang Posisi dan peran Diklat Gelar dan Non Gelar, serta fungsi dari Pusbindiklatren-Bappenas, sebagai instansi penyelenggara. Pada setiap kesempatan Rakor, tidak lupa juga menjelaskan tujuan diadakannya Rakor. Bukan hanya semata-mata kegiatan rutin, melainkan membahas semua

persoalan yang ada, untuk melakukan perbaikan di tahun selanjutnya. Sebelum melangkah kepada pembahasan lebih jauh, terlebih dahulu dilakukan *review*, tentang perjalanan program Diklat ini di tahun 2008. Masalah apa saja yang muncul, dan keberhasilan apa saja yang sudah dicapai. semuanya ini, akan dijadikan bahan evaluasi bagi pelaksanaan Diklat tahun berikutnya. Setelah itu baru melakukan pembahasan, tentang kebijakan yang telah diambil oleh Pusbindiklatren-Bappenas, dalam pelaksanaan program Diklat gelar dan Non Gelar di tahun 2009, baik dalam hal administrasi maupun keuangan program.

Banyak hal yang dikemukakan oleh para prodi, sebagai penyelenggara pendidikan di Universitas. Diantaranya persoalan berapa banyak penyerapan yang akan diambil, dan apakah ada perubahan untuk persyaratan.

Ini merupakan Rapat Koordinasi yang pertama di tahun 2009, dan lebih membahas persoalan persiapan untuk pelaksanaan program, selanjutnya hal-hal yang berkenaan dengan teknis pelaksanaan diklat, dibahas pada Rapat Koordinasi selanjutnya. Pada rapat Koordinasi yang pertama ini, disampaikan juga program-program baru yang akan ditawarkan, maupun program studi yang baru yang akan ditawarkan. Untuk program Diklat Non Gelar, ada program baru yang akan ditawarkan, yaitu program REDS. Program yang juga masih mengedepankan ekonomi regional.

Pada hari kedua, juga dilakukan pelatihan untuk urusan administrasi. Pelatihan ini hanya untuk menyamakan persepsi dalam persoalan administrasi, antara Pusbindiklatren Bappenas, sebagai penyelenggara program, dengan pihak Universitas, selaku penyelenggara pendidikan. **(Dwiputro)**

PELATIHAN TOT (*TRAINING OF TRAINERS*) ID-PPP DI JEPANG



Pelajaran Tentang Universalitas PPP

Awalnya, pesimisme tentang efektivitas training menghinggapi sebagian besar peserta Diklat *Training of Trainers Public-Private Partnership* (PPP), ketika pelatihan masih dilaksanakan di MPKD-UGM Yogyakarta 24 Februari s/d 1 Maret 2009. Berbagai pertanyaan tentang mengapa dipilih Jepang sebagai tempat pelatihan di luar negeri, dan apa relevansinya PPP Indonesia dan Jepang muncul di sesi-sesi kelas atau di luar kelas. Walaupun berkali-kali sudah dijelaskan, tentang dasar pemikiran mengapa negeri yang dikenal dengan negeri "seribu" gempa ini dipilih, tetap saja peserta menganggap pelatihan di negara matahari terbit ini tetap tidak "menarik". Apalagi training dilaksanakan di Universitas yang berlokasi di ujung selatan Jepang, yang notabene jauh dari "keramaian" Tokyo. Tentu saja di benak mereka hanya ada bayangan Diklat "garing", yang akan dilalui mulai 1 – 14 Maret 2009 di *University of Miyazaki* (UOM) Jepang.

Peserta tentu saja memiliki alasan yang kuat untuk khawatir. Yaitu, satu, Jepang adalah salah satu negara yang paling sejahtera di dunia, sehingga hampir tidak memiliki "masalah" pendanaan dalam pembangunan infrastrukturnya, salah satu alasan utama mengapa suatu negara mengadopsi

skema PPP. Kedua, dengan situasi diatas, maka akan sulit menemukan contoh-contoh PPP di negara dengan penduduk 120 juta ini. Dengan demikian sangat sedikit yang bisa dipelajari dari Jepang. Ketiga, walaupun toh ada proyek PPP, kondisi di negeri pioner teknologi ini pasti dianggap tidak cocok dengan kasus-kasus PPP di Indonesia, dimana karakter persoalannya sangat berbeda dengan Jepang.

Pelajaran Awal

Namun, ketika hari pertama kelas belum berakhir, perasaan keragu-raguan peserta tentang "ketidakmenarikan" training PPP di Jepang mulai pupus. Hari itu presiden *Public Financial Iniatif* (PFI), Kazuo Ueda, menyampaikan tentang PPP di Jepang dari A sampai dengan Z. Walaupun Jepang tidak memiliki "masalah" dengan pendanaan, PPP adalah salah satu cara untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik, sebagaimana negara-negara lain melakukannya. Pelibatan swasta bukan hanya karena faktor pendanaan, melainkan aspek-aspek manajemen, teknologi dan "ownership" serta tuntutan profesionalitas pelayanan umum.

Sejarah PPP di Jepang dimulai tahun 1999, ketika undang-undangan tentang PFI disetujui. Sejak saat itu sampai dengan tahun 2008, Jepang telah

melaksanakan 377 “proyek” PPP. Dari jumlah itu, sebanyak 290 proyek dilaksanakan oleh pemerintah daerah (*local authorities*), 57 proyek dilakukan oleh pemerintah pusat dan sisanya adalah lembaga pemerintah lainnya (*Independent Administrative Legal Entities*). Walaupun secara karakteristik terdapat perbedaan tentang pelaksanaan PPP di Jepang dengan di Indonesia, namun tetap ada hal-hal umum dan penting yang dapat dipelajari. Bahkan aspek-aspek atau prinsip-prinsip dasar PPP berlaku universal dimanapun di seluruh negara dengan tidak membedakan kaya atau miskin, maju atau terbelakang dan barat atau timur. Contoh universalitas PPP adalah adanya tuntutan perbaikan pelayanan (profesionalisme). Dimanapun di dunia, birokrasi tidak dapat bertindak profesional dalam hal pengelolaan suatu pelayanan. Dengan adanya PPP maka pelayan masyarakat dapat dilakukan lebih profesional. Ini pula yang dihadapi Jepang atau negara-negara maju mengapa mereka mengimplementasikan PPP.

Peserta “over aktif”

Hari-hari berikutnya, peserta sudah kelihatan “menikmati” Diklat yang diikuti sebanyak 24 peserta yang berasal dosen universitas, Bappeda Pemprov dan Bappenas. Bahkan suasana kelas yang terjadi di MPKD-UGM dimana kelas terlihat dinamis, segar dan egaliter, “diekspor” ke salah satu ruangan di fakultas teknik di kampus UOM. Keaktifan peserta juga ditunjukkan ketika pada setiap sesi tanya jawab atau diskusi, selalu membuat para instruktur kewalahan untuk merespon. Walaupun waktu sudah habis, selalu saja ada yang mengangkat tangan dan “memohon” untuk diberikan waktu bertanya. “*This will be the very very last question*”, kata yang kerap digunakan untuk “merayu” instruktur atau panitia supaya boleh menyampaikan pendapat.

Keaktifan peserta untuk bertanya, klarifikasi, menjelaskan atau sekedar komentar tentang sesuatu hal ini menjadikan setiap sesi menjadi penuh “gairah” baik bagi peserta lain, panitia, *translator* dan beberapa mahasiswa Indonesia yang diperbantukan dalam Diklat yang bersumber dari pinjaman JICA ini. Tidak heran walaupun penyampaian materi-materi dalam jadwal

yang ketat, sebagian peserta tidak merasakan kejenuhan dalam mengikuti setiap materi Diklat. Materi-materi seperti (i) *Introduction to Public Financial Initiative (PFI) in Japan*; (ii), *Policemen Apartment Case*; (iii) *Role of Consultant on PFI*, (iv) *Land Readjustment*; (v) *Railway station Case*; (vi) *Commercial Accumulation*; (vii) *Disaster Risk Management*; (viii) *Waste Management*; (ix) *Road Station Scenic Byway*; dan (x) *Revitalize old city of Ichinan* selalu diikuti dengan antusias.

Kekhawatiran peserta tentang “keramaian” Tokyo juga tergantikan dengan suasana kota Miyazaki—ibukota provinsi Miyazaki *Prefecture*. Kota dengan penduduk 300 ribu orang ini berlokasi di tenggara pulau Kyushu—pulau besar paling selatan Jepang. Walaupun keindahan Miyazaki hanya bisa dinikmati di sela-sela acara *field visit*—mengingat ketatnya jadwal—, peserta training sudah cukup terhibur dengan keramahan yang ditunjukkan tuan rumah ketika kunjungan *field visit* dilakukan, baik di pemerintah provinsi dan atau pemerintah daerah serta institusi swasta yang ada di sekitar kota Miyazaki, atau kota-kota lain di wilayah Miyazaki *Prefecture*.

Peserta misalnya, dibuat “terharu” ketika mengunjunginya Hyuga city, dimana terdapat pelabuhan ikan terbesar di provinsi Miyazaki, yang dikembangkan dengan skema PPP. Di pelabuhan tersebut banyak siswa Indonesia yang magang di kapal-kapal ikan Jepang. Masyarakat Hyuga punya kenangan tersendiri tentang orang Indonesia. Yaitu ketika salah satu siswa yang magang tewas di pantai saat menyelamatkan pelajar yang tenggelam (yang akhirnya selamat). Siswa asal Cirebon tersebut dianggap pahlawan bagi masyarakat Hyuga, bahkan dibuatkan film dokumenter oleh wartawan Jepang. Berita ini sempat menjadi berita besar di Jepang pada tahun 2007. Keluarga siswa tersebut juga diterima oleh Kasiar dan diberikan penghargaan sebagai pahlawan. Jadi, selain melihat langsung pelabuhan ikan, peserta juga berkesempatan untuk tabur bunga di pantai tempat siswa Indonesia ditasbihkan menjadi pahlawan bagi masyarakat Jepang.



Para peserta
Pelatihan TOT
(*Training Of
Trainers*) ID-PPP
di Jepang

Pelajaran Penting

Pelajaran penting yang dapat dipetik dari kasus PPP Jepang, walaupun tidak sama dengan di Indonesia, diantaranya adalah peran pemerintah pusat, provinsi dan pemerintah daerah sudah jelas. Masing-masing tingkatan pemerintah memiliki tanggungjawab yang sudah dibagi berdasarkan tupoksinya. Bentuk kejelasan ini ditunjukkan adanya *share* dana, pelaksanaan, pemeliharaan dan aktivitas lainnya pada tingkatan pemerintahan.

Pelajaran penting lainnya adalah masalah pembebasan tanah. Seperti ketahui bahwa permasalahan utama dalam infrastruktur (terutama di Indonesia) adalah pembebasan tanah. Sama halnya di Indonesia, pembebasan tanah juga menjadi masalah utama di Jepang, walaupun prosedur dan mekanisme pembebasan tanah di sana sudah jelas termasuk dana ganti ruginya. Dalam salah satu *field visit*, peserta ditunjukkan contoh kasus penataan kota di Miyazaki yang harus merelokasi kawasan perumahan penduduk. Untuk mencapai kesepakatan antara pemerintah daerah, swasta dan masyarakat yang akan membangun kawasan tersebut memerlukan proses yang panjang. Bahkan pembangunan tersebut baru dapat terlaksana setelah 5 tahun sejak diawalnya kerjasama antara pemerintah, swasta dan masyarakat.

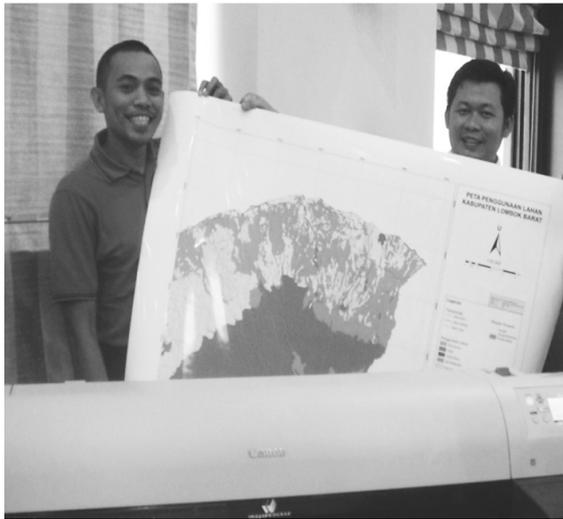
Aspek pendekatan ke komunitas memang menjadi isu utama dalam PPP di Jepang. Oleh karena itu contoh-contoh "keberhasilan" pemerintah "mengelola" masyarakat dalam PPP di Jepang relatif dominan. Beberapa contoh ini adalah bagaimana peran komunitas dalam pembangunan stasiun kereta api, pengembangan kuil sebagai bagian tujuan wisata, litigasi bencana alam, pemugaran kota tua dan sebagainya.

Walaupun peserta telah merasa mendapatkan sesuatu dari pelatihan ini, Diklat yang akan dilanjutkan pada angkatan II ini bukanlah tanpa kekurangan. Beberapa hal yang dirasakan menjadi masalah adalah: (a) secara substansi karena ada beberapa peserta yang baru mengenal PPP, maka dirasakan sedikit mengganggu dalam proses pelatihan, karena peserta harus mendiskusikan materi secara detail atau dari awal, (b) khusus untuk pelatihan di Jepang, masalah bahasa, walaupun tidak begitu menghambat pelaksanaan pelatihan, sedikit mengurangi waktu pelatihan. Karena sebagian besar narasumber dari luar Universitas tidak menggunakan bahasa Inggris, maka dalam sesi-sesi khusus harus menggunakan translator, dan (c) fasilitas hotel yang dilengkapi dengan *kitchen set* dan *washing machine* tidak diinformasikan oleh konsultan sebelum berangkat ke Jepang, sehingga sebagian peserta harus membawa persediaan pakaian lebih baik banyak.

Tak heran bila keceriaan dan kesedihan peserta bercampur aduk jadi satu ketika diklat ditutup oleh Dekan Fakultas Teknik UOM Jumat 13 Maret 2009. Keceriaan tentu saja banyak hal yang bisa dipelajari dari aspek konsep dan aplikasi PPP di Jepang. Sedih karena harus meninggalkan kota Miyazaki yang telah memberikan pengalaman batin tentang keramahan khas "saudara tua" kita. Sayonara. (**Wignyo**)

SUKA DUKA SELAMA MENGIKUTI DIKLAT GELAR DAN NON GELAR PUSBINDIKLATREN-BAPPENAS

Oleh: Rachmad Firdaus



Rachmad Firdaus (kanan), saat presentasi hasil Pemetaan wilayah Pesisir, MCRMP/DKP; Bogor; 2007

Komentar

"Pertama saya ucapkan terima kasih kepada semua pihak terutama kepada orang tua, para guru termasuk di sini Pusbindiklatren-Bappenas yang membuka pandangan saya dan para alumni sekalian tentang dunia sekitar kita yang luas akan ilmu pengetahuan, pengalaman, pembelajaran, yang menanti usaha dan kesabaran untuk menggapainya. Semoga setiap niat dan usaha tersebut mendapatkan balasan kebaikan.

Mengingat dan menuangkan kembali suka duka sebagai alumni diklat gelar dan non gelar yang diselenggarakan Pusbindiklatren Bappenas benar-benar merupakan pengalaman yang tak terlupakan. Bayangkan, 13 bulan di ITB - Bandung (2004-2005), 3 ½ bulan di LPEM UI (2006) dan 2 bulan di Unsyiah-Unimed Medan (2008).

"Secara umum, saya sangat senang dan selalu bersemangat dalam mengikuti Diklat. Hal-hal yang membuat diklat ini menyenangkan antara lain:

- Senang berada dalam komunitas belajar yang punya reputasi baik, dosen/instruktur yang berpengalaman, harapannya semoga ilmu

yang baik dan diajarkan oleh pengajar yang baik dengan metode yang "baik" menghasilkan lulusan yang baik pula.

- Senang dapat teman belajar yang beraneka ragam: pendidikannya, usianya, pekerjaannya, motivasinya dan "hehe.... perilakunya....."
- Untuk diklat non gelar, karena mengikuti diklat penjenjangan mulai dari dasar (pertama dan muda), sehingga dapat merasakan perbedaan tiap penjenjangan dan yang lebih penting adalah dapat dipahami pula peranan yang dilakukan. Sedangkan untuk diklat gelar, ya namanya juga diklat gelar.... setelah lulus Alhamdulillah dapat gelar.

"adapun hal yang sedikit kurang nyaman dirasakan antara lain:

- Tentang materi yang diberikan; sebagian masih didominasi teori, padahal apa yang saya rasakan dalam pembangunan di daerah saat ini, lebih membutuhkan hal pragmatis dan bersifat terapan. Dalam hal ini, tentunya menjadi kurang nyaman jika alumni sekolah/ diklat perencanaan lebih banyak "berteorit" dibandingkan memberikan tawaran alternatif yang baik. Selain itu pada diklat non gelar, materi yang "ditawarkan" sangat banyak dan beraneka ragam (seakan materi S2 yang dipadatkan). Hal ini berdampak pada pemateri maupun peserta diklat yang terkesan kurang siap dan "tidak sepenuhnya mengerti" apa yang dipelajari, apalagi menerapkannya.....
- Mengenai fasilitas khususnya pada diklat non gelar (setidaknya hal ini sempat saya baca dan rangkum dari komentar rekan-rekan alumni lainnya) bahwa layanan kesehatan dan sarana pembelajaran masih belum optimal. (mudah2an sekarang sudah lebih baik)
- Pada diklat gelar, karena program yang diikuti termasuk program cepat (13 bulan) dan belum terbiasa dengan gaya belajar universitas tertentu, sehingga perlu penyesuaian beberapa waktu. (bahkan, tak jarang kita sampai di kampus / studio wilayah bisa sampai jam 02.00

malam buat menyelesaikan tugas, resikonya besoknya ngantuk di kelas.....)

- yang terakhir, buat teman-teman yang berkeluarga dan jauh dari keluarga (semoga rekan almuni yang dulu belum berkeluarga sekarang sudah berubah statusnya....) rasanya sedih juga berpisah pada sekian waktu tersebut. Sehingga untuk mengurangi stress dan sepi, kita sering mengadakan acara bersama dan membuat suasana kelas hidup dengan "joke yang aneh-aneh". (buat Bapak dosen dan instruktur mohon maaf atas *joke-joke* tersebut jika kurang berkenan, niat kita baik *koq*)

Cerita terkait selama diklat Gelar dan Non Gelar Pusbindiklatren-Bappenas

Sekilas cerita diklat gelar dan non gelar

Diklat (gelar maupun non gelar) yang diselenggarakan oleh Pusbindiklatren Bappenas telah banyak memberikan pengalaman berharga dan rasanya terlalu singkat untuk dituangkan dalam suatu lembaran dan rubrik yang singkat ini. Melalui diklat inilah setidaknya bagi penulis telah "terbuka" jalan/kesempatan untuk menentukan "pilihan" profesi sebagai perencana. Tidak terbayangkan sebelumnya dapat melanjutkan pendidikan di bidang perencanaan ataupun berprofesi sebagai perencana.

Pengalaman ini dimulai ketika tahun 2003, dimana saat itu saya bekerja sebagai Staf perencanaan evaluasi di Dinas Kehutanan Provinsi Jambi. Keinginan untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi (pasca sarjana) membuat saya berusaha proaktif mencari informasi beasiswa dan ringkasnya "mengikuti" seleksi diklat gelar yang diselenggarakan oleh Pusbindiklatren Bappenas tahun 2003. Setelah mengikuti serangkaian tes (TPA dan TOEFL), akhirnya penulis mengikuti pendidikan gelar program Magister Perencanaan Wilayah dan Kota – ITB.

Setelah menyelesaikan pendidikan S2 tersebut, penulis kembali ke daerah dan pada tahun 2006 ditempatkan sebagai staf penyusunan rencana kegiatan pada Bappeda Provisin Jambi. Selanjutnya pada tahun yang sama terbuka kesempatan untuk mengikuti diklat non gelar penjenjangan



Rachmad Firdaus (kanan), saat mengikuti *Workshop on reading/interpretation of satellite pictures*, NEA/CRISP Singapore; 2008

fungsional perencana. Walaupun saat itu jabatan fungsional perencana termasuk hal yang "aneh dan langka" di daerah, tetapi penulis yakin untuk mengikuti diklat perencana tersebut dengan pertimbangan sebagai berikut:

- Setiap diri tentunya dan seharusnya tahu apa yang terbaik untuk dirinya, dan tidaklah bijak ketika ada pilihan/alternatif namun tetap "dipaksakan/memaksakan" pada pilihan tertentu. Dalam hal ini tidak setiap orang/PNS merasa cocok dan berminat dengan jabatan struktural dan dengan adanya jabatan fungsional memberikan alternatif "yang lebih baik" setidaknya bagi PNS pada kategori ini. (hal ini tidaklah bermaksud mengkategorikan/dikotomi, tetapi hanya pada batasan istilah, karena penulis yakin semua ada peran dan manfaat masing-masing, tinggal bagaimana setiap peran dijalankan secara baik, benar, profesional dan amanah)
- Adanya keinginan untuk mendapatkan, belajar dan mengembangkan pengetahuan dan pengalaman diri secara "lebih mandiri", dimana jabatan fungsional perencana "lebih mengakomodir" hal tersebut.

Ringkasnya, saya merasakan manfaat selama mengikuti diklat gelar dan non gelar tersebut. Selanjutnya penulis juga menyampaikan harapan terhadap pelaksanaan diklat gelar, maupun non gelar termasuk keberadaan fungsional ke depan sebagai berikut:

- Pertama, terhadap diklat gelar maupun non gelar yang sebaiknya ditingkatkan materi pengetahuan yang bersifat terapan (*applied science*) karena ketika penulis bekerja penulis merasakan banyak masalah pembangunan kontemporer seperti aplikasi pengelolaan lingkungan, aplikasi perencanaan dan penanggulangan bencana dan sebagainya yang justru lebih dibutuhkan di daerah.
- Kedua, kepada para perencana termasuk penulis sendiri, seyogyanya dan selalu berusaha mengembangkan potensi dan meningkatkan profesionalisme pada bidang “perencanaan tertentu”, karena tantangan yang dihadapi perencana di masa kini dan mendatang tentu akan semakin kompleks.
- Ketiga; kepada institusi unit perencanaan dan atau Pembina perencanaan; kita menyadari bahwa peranan institusi perencanaan baik pusat maupun daerah semakin penting, tentunya diperlukan peningkatan kualitas perencanaan yang salah satunya disumbangkan dari para perencana “PNS” yang profesional dan handal. Oleh karena itu, perlu upaya terus menerus untuk mengoptimalkan peran perencana termasuk meng-update pengetahuan, keahlian, kesempatan dan kesejahteraan para perencana tersebut sesuai tingkatannya. Salah satunya, bahwa fokus pengembangan diklat-diklat non gelar yang lebih aplikatif dan bersifat terapan perlu semakin dikembangkan contohnya; system informasi geografis untuk perencanaan, perencanaan lingkungan, perencanaan pariwisata dan sebagainya Hal ini akan berdampak langsung pada kualitas perencanaan dan profesionalisme perencana serta kontribusi perencana itu sendiri.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA DIRI

Nama : Rachmad Firdaus
 Tempat/tgl Lahir : Jambi, 29 Agustus 1978
 Alamat : Komplek Kehutanan Golf.
 Jl. Golf 1 No.104 RT 23 Kel.
 Pematang Sulur – Telanaipura
 JAMBI 36124
 Instansi : Bappeda Provinsi Jambi
 Alamat : Jl. RM Nur Atmadibrata
 No. 1 JAMBI
 Jabatan : Perencana Muda

RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SD Negeri 95 Jambi, tahun 1986 s/d 1991
2. SMP Negeri 17 Jambi, tahun 1991 s/d 1994
3. SKMA Pekanbaru, tahun 1994 s/d 1997
4. S1 Fak. Kehutanan UGM, tahun 1998 s/d 2002
5. S2 Perencanaan Wilayah dan Kota – ITB, tahun 2004 s/d 2005

NAMA DIKLAT

1. Gelar :
 S2 Magister Perencanaan Wilayah dan Kota, 2004 s/d 2005
 Institut Teknologi Bandung
2. Non Gelar :
 - a. Pengukuran Perpetaan Dasar, Dephut, 1998
 - b. Latihan Kepemimpinan, UGM, 2000
 - c. Ekonomi Lingkungan, PPLH-UG, 2003
 - d. Penjenjangan Perencana Pertama, LPEM-UI, 2006
 - e. GIS Tk. Operator, Bakosurtanal, 2006
 - f. GIS/Remote Sensing untuk Pesisir dan Kelautan, DKP RI, 2007
 - g. Reading/interpretation of satellite pictures, NEA Singapore, 2008
 - h. GIS untuk Monitoring Perkebunan, LAPAN, 2008
 - i. Penjenjangan Perencana Muda, Unsyiah, 2008

RIWAYAT PEKERJAAN

1. Staf Perencanaan & Evaluasi Dinas Kehutanan Prov. Jambi, 2002-2004
2. Staf Penyusunan Rencana Kegiatan Bappeda Provinsi Jambi, 2006-2007
3. Fungsional Perencana Pertama Bappeda Provinsi Jambi, 2007-2009
4. Fungsional Perencana Muda Bappeda Provinsi Jambi, April 2009 - sekarang

PRESTASI

1. Peringkat terbaik Sertifikasi Kompetensi Perencana Muda FE Unsyiah dan Bappenas tahun 2008
2. Peringkat terbaik Sertifikasi Kompetensi Perencana Pertama LPEM UI dan Bappenas tahun 2006
3. Top 3 Lulusan Terbaik Magister PWK ITB, September 2005 (*Cum Laude*)
4. Top 3: Lulusan Terbaik Fak. Kehutanan UGM, Agustus 2002 (*Cum Laude*)
5. Peringkat terbaik Pelatihan Ekonomi Lingkungan – PPLH UGM 2003
6. Juara LCT SLTP se-Kota Jambi; 1993 (tim)
7. Top 5 Siswa Teladan SLTP se-Kota Jambi, 1993



RINGKASAN TESIS

ANALISIS PELAKSANAAN DESENTRALISASI FISKAL TERHADAP PEMERATAAN KEMAMPUAN KEUANGAN DAN KINERJA PEMBANGUNAN DAERAH

Oleh: Dudi Hermawan*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kebijakan pemerintah daerah yang didasarkan pada UU 5/1974 mengakibatkan semakin besarnya peranan pemerintah pusat, karena pusat menguasai dan mengontrol hampir semua sumber-sumber penerimaan daerah termasuk sumber penerimaan yang berasal dari potensi sumber daya alam daerah. Akibatnya timbul masalah ketimpangan vertikal (*vertical imbalance*) antara pusat dan daerah penghasil sumber daya alam. Selain itu karena belum terukurnya mekanisme pengalokasian transfer kepada daerah menyebabkan timbulnya ketimpangan horizontal (*horizontal imbalance*) antara satu daerah dengan daerah lain. Dalam upaya mengatasi masalah ketimpangan tersebut, pemerintah menerbitkan UU 25/1999 yang mengatur mengenai desentralisasi fiskal, yaitu penyerahan sumber keuangan dari pemerintah pusat kepada pemerintah daerah disertai dengan hak pengelolaannya.

Provinsi Banten merupakan provinsi hasil pemekaran dari Provinsi Jawa Barat dan dibentuk berdasarkan UU 23/2000. Provinsi Banten terdiri atas (1) Kabupaten Serang, (2) Kabupaten Pandeglang, (3) Kabupaten Lebak, (4) Kabupaten Tangerang (5) Kota Tangerang dan (6) Kota Cilegon. Masing-masing kabupaten/kota memiliki sumber daya dan aktivitas ekonomi yang berbeda-beda, sehingga mendapatkan dana perimbangan yang berbeda pula. Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk (1) mengevaluasi formula yang dipergunakan dalam pengalokasian DAU, (2) menganalisis pelaksanaan desentralisasi fiskal terhadap pemerataan kemampuan keuangan Kabupaten/Kota di Provinsi Banten, (3) menganalisis kinerja pembangunan daerah Kabupaten/Kota di Provinsi Banten.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian mengambil lokasi di seluruh Kabupaten dan Kota yang berada di Provinsi Banten, yaitu Kabupaten lebak, Kabupaten Pandeglang, Kabupaten Serang, Kabupaten Tangerang, Kota Cilegon dan Kota Tangerang. Penelitian dilakukan dari bulan Juli 2006 sampai dengan September 2006.

METODE ANALISIS

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Analisis Deskriptif: digunakan dalam mengevaluasi Formula DAU dengan fokus bahasan mengenai kebijakan yang menjadi dasar perumusan formula serta variable-variabel dipergunakan dalam penghitungan DAU.

Indeks Williamson: digunakan dalam menghitung pemerataan kemampuan keuangan dan pemerataan kesejahteraan penduduk antar daerah. Bila nilai Indeks Williamson mendekati 0 (nol) berarti tingkat kemampuan keuangan antar daerah merata dengan sangat baik, sedangkan jika nilainya mendekati 1 berarti terjadi ketimpangan yang sangat tinggi.

Location Quotient (LQ) : digunakan untuk menunjukan lokasi pemusatan/basis aktifitas suatu sektor usaha. Jika nilai $LQ < 1$, maka daerah tersebut mempunyai pangsa relative lebih kecil dibandingkan dengan aktifitas seluruh daerah, sebaliknya jika $LQ > 1$ maka daerah tersebut mempunyai pangsa relative lebih besar dibandingkan dengan aktifitas seluruh daerah.

Indeks Entropi (S): digunakan untuk mengukur tingkat perkembangan aktifitas sekte-sektor usaha di suatu daerah. Semakin tinggi nilai S, maka perkembangan aktifitas sektor-sektor usaha semakin baik, artinya perekonomian daerah tersebut tidak didominasi oleh satu atau dua sektor usaha saja, dan sebaliknya.

Shift-Share Analysis (SSA): digunakan untuk mengukur kemampuan berkompetisi aktifitas sektor-sektor usaha di suatu daerah terhadap daerah secara keseluruhan. Sektor-sektor usaha yang memiliki kompetensi lebih baik ditunjukkan dengan nilai SSA yang positif dan sebaliknya.

Gini Rasio (GR): digunakan untuk mengukur tingkat pemerataan distribusi pendapatan masyarakat di suatu daerah. Nilai, bila nilai GR mendekati 0 maka berarti distribusi pendapatan penduduk merata dengan sangat baik, sedangkan nilai GR mendekati angka 1 maka distribusi pendapatan penduduk sangat buruk.

IPM (Indeks Pembangunan Manusia): digunakan untuk mengukur tingkat kesejahteraan masyarakat di suatu daerah. Nilai IPM berkisar antara 0-100, semakin tinggi nilai IPM berarti semakin baik tingkat kesejahteraan masyarakatnya dan begitu sebaliknya.

Padnel data (dengan Program Eviews): digunakan untuk mengukur pengaruh DAU terhadap perkembangan perekonomian dan kesejahteraan penduduk antar daerah.

Analisis Formula DAU

Evaluasi atas pelaksanaan mekanisme DAU selama tahun anggaran 2001-2005 adalah sebagai berikut :

1. Pengalokasian DAU belum sepenuhnya menunjukkan peran DAU sebagai mediasi pemerataan kemampuan keuangan antar daerah (*equalization grants*), terutama untuk menetralsir dampak yang ditimbulkan oleh jenis transfer yang lain seperti bagi hasil SDA dan bagi hasil pajak pendapatan seseorang.
2. Alokasi minimal dalam formula DAU2002-2005 merupakan komposisi formula DAU yang diperhitungkan untuk membiayai gaji PNS. Pertimbangan pemerintah dan DPR RI tetap mempertimbangkan alokasi minimal karena gaji PNS wajib dibayar oleh Negara dan ketersediaan dananya harus dijamin.
3. Upaya pemerintah untuk senantiasa meningkatkan komposisi Celah Fiskal dalam formula DAU semakin baik, hal ini terlihat dari semakin meningkatnya komposisi Celah Fiskal, yaitu dari 20 % pada tahun 2001 meningkat menjadi 55 % untuk Kabupaten/Kota dan 65% untuk Provinsi pada tahun 2005. Dengan diterbitkannya UU 33/2004 yang merevisi UU 25/1999 (berlaku efektif tahun 2008) maka alokasi DAU mulai tahun 2008 akan murni berdasarkan Celah Fiskal.

Analisis Kinerja Perekonomian Daerah

Secara umum struktur perekonomian Banten selama tahun 2001-2005 di dominasi oleh 3 lapangan usaha yaitu (1). Industri (lebih dari 50%), (2). Perdagangan, Hotel, Restoran (sekitar 18%), dan Pertanian (sekitar 9%). Lebih dari 77% perekonomian Banten berasal dari ketiga sektor itu, sisanya sekitar 23% berasal dari aktivitas 6 sektor lainnya. Apabila dikelompokkan menurut letak geografinya, wilayah Banten terbagi menjadi dua kelompok, yaitu Banten Utara dan Banten Selatan. Utara terdiri dari Kota Cilegon, Kota Tangerang dan Kabupaten Serang dan Kabupaten Tangerang, sementara Selatan terdiri dari atas Kabupaten Pandeglang dan Kabupaten Lebak.

Analisis Kinerja Keuangan Daerah

Analisis kinerja keuangan daerah (APBD) pada prinsipnya adalah pengukuran terhadap (1) derajat desentralisasi fiskal antara pemerintah Pusat dan Daerah, (2) derajat kemandirian suatu daerah. Musgrave (1984).

Analisis Ketenagakerjaan

Tingkat pengangguran tertinggi berada di Kota Cilegon (rata-rata 18,38%) dan yang terendah berada di Kota Tangerang (rata-rata 12,95%). Secara keseluruhan, rata-rata tingkat pengangguran terbuka di wilayah Banten sebesar 14,22%, masih lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat pengangguran terbuka nasional yang sebesar 10-11%.

Analisis Gini Rasio

Dari hasil perhitungan Gini Rasio diperoleh penjelasan sebagai berikut.

1. Rata-rata Gini Rasio di Kabupaten/Kota secara keseluruhan selama tahun 2001-2005 berkisar antara 0,19 sampai 0,31. Berarti distribusi pendapatan penduduk Banten selama tahun 2001-2005 merata sangat baik.
2. Apabila dilihat distribusi pemerataan pendapatan penduduk rata-rata per daerah, Kabupaten Lebak merupakan daerah yang paling baik distribusinya (0,19) sedangkan Kabupaten Tangerang daerah yang paling timpang distribusinya (0,31).
3. Jika dilihat data tahunan, maka pada tahun 2002 Kabupaten Pandeglang adalah daerah yang paling baik distribusi pendapatan penduduknya dengan nilai Gini rasio sebesar 0,14, sedangkan pada tahun 2005 Kota Cilegon merupakan daerah yang paling tinggi ketimpangannya dengan Gini Rasio sebesar 0,51.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Pengalokasian DAU belum sepenuhnya menunjukkan peranan DAU sebagai mediasi pemerataan kemampuan keuangan antar daerah (*equalization grant*). Hal ini terlihat dari komposisi peranan Alokasi Minimal (faktor politis) dalam formula DAU yang masih relative tinggi.
2. Peranan DAU di wilayah Banten : (a) meningkatkan pemerataan kemampuan keuangan antar daerah, (b) belum mendukung perkembangan perekonomian dan pemerataan kesejahteraan penduduk antar daerah.
3. Kinerja pembangunan pembangunan daerah Banten Utara (Kabupaten dan Kota Tangerang, Kabupaten Serang, Kota Cilegon) lebih baik dari Banten Selatan (Kabupaten Lebak dan Pandeglang).

Saran

1. Agar pengalokasian DAU dapat sepenuhnya menunjukkan peranan DAU sebagai mediasi pemerataan kemampuan keuangan antar daerah (*equalization grants*), maka penerapan formula DAU pada tahun 2008 dan berikutnya yang berdasarkan hanya pada celah fiskal (amanat UU 33/2004) dan dilakukan secara konsisten.
2. Pemerintah Provinsi Banten diharapkan agar lebih memprioritaskan pembangunan daerah Banten bagian Selatan karena pertumbuhannya relatif tertinggal dari daerah Banten bagian Utara. Mengingat Banten Selatan merupakan daerah pertanian maka kebijakan tersebut diharapkan dapat mendukung pertumbuhan sektor pertanian, terutama upaya untuk meningkatkan kesejahteraan petani dengan perolehan margin laba yang kompetitif.

* **Peserta Karya Siswa
Pusbindiklatren-Bappenas
Studi Kasus Kabupaten/Kota di Provisnsi Banten
Departemen Keuangan RI**

PETA /DATA SPASIAL SEBAGAI LANDASAN " PERENCANAAN BERBASIS KAWASAN "

Oleh: Watty Karyati Roekmana*



Peta-peta tematik wilayah yang akan menjadi bahan analisis penyusunan rencana tata ruang wilayah berbasis kawasan, maka perlu adanya pembangunan data spasial yang terintegrasi dalam suatu jaringan nasional

I. Pendahuluan

"Perencanaan berbasis kawasan" merupakan usaha pemanfaatan ruang secara optimal dan efisien serta lestari bagi kegiatan usaha manusia di wilayahnya berupa pembangunan yang terpadu, multisektor, daerah, swasta dalam rangka mewujudkan tingkat kesejahteraan masyarakat yang ingin dicapai dalam kurun waktu tertentu.

Penyusunan rencana tersebut merupakan tugas besar yang melibatkan berbagai pihak yang dalam menjalankan tugasnya tidak terlepas dari peta/data spasial. Data spasial yang dibutuhkan bervariasi mulai dari data yang bersifat umum hingga detail. Data spasial diperlukan oleh instansi pemerintah maupun masyarakat untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dalam berbagai aspek pembangunan nasional.

Kualitas pemanfaatan ruang ditentukan antara lain oleh tata ruang yang digambarkan dalam peta rencana tata ruang wilayah, dimana kawasan hutan merupakan bagian didalamnya yang disusun dalam suatu sistem perpetaan dan disajikan berdasarkan pada unsur-unsur serta simbol dan atau notasinya yang dibakukan secara nasional.

Proses penyusunan peta untuk penataan ruang diawali dengan ketersediaan peta dasar Indonesia. Peta dasar dengan segala karakteristik ketelitiannya, menjadi dasar bagi pembuatan peta wilayah yang batas dan sistemnya ditentukan berdasarkan pada aspek fungsional dan administrasi.

Peta wilayah digunakan sebagai media penggambaran peta-peta tematik wilayah (berbagai sektor) yang akan menjadi bahan analisis bagi penyusunan rencana tata ruang wilayah berbasis kawasan.

Untuk mendukung perencanaan tata ruang wilayah dan kawasan, diperlukan data dan informasi tentang tema-tema tertentu yang berkaitan dengan sumber daya alam dan sumber daya buatan. Data dan informasi tematik wilayah adalah hal-hal yang berhubungan dengan tema tertentu yang dipetakan seperti kehutanan, pertanian, perkebunan, geologi, pertanahan, iklim, kelas lereng, sebaran penduduk dan lain sebagainya.

Perlu adanya penyelenggaraan pembangunan Data Spasial yang tertata dengan baik dan

dikelola secara terstruktur, transparan, dan terintegrasi dalam suatu jaringan nasional dalam upaya memberikan kemudahan pertukaran dan penyebarluasan Data spasial antar instansi pemerintah maupun antara instansi pemerintah dengan masyarakat.

Khusus untuk Bidang Kehutanan, dalam menyusun dokumen perencanaan kehutanan memerlukan dukungan data berupa peta-peta tematik / data spasial kehutanan yang memuat informasi sumber daya hutan yang lengkap, akurat, baru dan benar yang meliputi seluruh kawasan hutan baik pada tingkat nasional, wilayah (provinsi dan atau kabupaten/kota), Daerah Aliran Sungai (DAS), dan unit pengelolaan.

II. Aspek Hukum/ Peraturan Dibidang Petaan/Data Spasial

1. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia (PP) Nomor 10 tahun 2000 tentang Tingkat Ketelitian Peta untuk Penataan Ruang Wilayah.

PP ini mengatur tingkat ketelitian berbagai jenis peta yang digunakan untuk penyusunan peta rencana tata ruang wilayah dan tingkat ketelitian peta rencana tata ruang wilayah. Ketelitian peta adalah ketepatan, kerincian dan kelengkapan data atau informasi georeferensi dan tematik.

Tujuan pengaturan tingkat ketelitian peta untuk penataan ruang wilayah, dimaksudkan untuk mewujudkan kesatuan sistem penyajian data dan informasi penataan ruang wilayah.

Tingkat ketelitian peta untuk penataan ruang wilayah ditentukan berdasarkan pada skala minimal yang diperlukan untuk merekonstruksi informasi pada peta dimuka bumi.

Peta rencana tata ruang wilayah meliputi tingkat ketelitian peta untuk :

- Peta rencana tata ruang wilayah nasional;
- Peta rencana tata ruang wilayah daerah provinsi;
- Peta rencana tata ruang wilayah daerah kabupaten
- Peta rencana tata ruang wilayah daerah kota

Peta Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional

menggunakan peta wilayah negara Indonesia dan peta tematik wilayah dengan tingkat ketelitian yang sama, pada tingkat ketelitian minimal berskala 1 : 1.000.000.

Unsur-unsur peta rencana tata ruang wilayah nasional, meliputi kawasan lindung, kawasan budidaya, kawasan tertentu, sistem pemukiman, jaringan transportasi, jaringan kelistrikan dan energi, jaring telekomunikasi, sarana dan prasarana air baku dan sistem jaringan utilitas.

Unsur-unsur peta rencana tata ruang wilayah nasional digambarkan dengan simbol dan atau notasi tertentu.

Peta Rencana Tata Ruang Wilayah Daerah Provinsi

menggunakan peta wilayah daerah provinsi dan peta tematik wilayah dengan tingkat ketelitian peta yang sama, pada tingkat ketelitian minimal berskala 1 : 250.000.

Unsur-unsur peta rencana tata ruang wilayah provinsi, meliputi kawasan lindung, kawasan budidaya, kawasan tertentu, sistem pemukiman, jaringan transportasi, jaringan kelistrikan dan energi, jaringan telekomunikasi, sarana dan prasarana air baku dan sistem jaringan utilitas.

Unsur-unsur peta rencana tata ruang wilayah propinsi digambarkan dengan simbol dan atau notasi tertentu.

Dalam hal wilayah daerah provinsi yang bentangan wilayahnya sempit dapat digunakan peta wilayah dengan skala 1 : 100.000 atau skala 1 : 50.000.

Peta Rencana Tata Ruang Wilayah Daerah Kabupaten

menggunakan peta wilayah dan peta tematik wilayah daerah kabupaten dengan tingkat ketelitian peta yang sama, pada tingkat ketelitian minimal berskala 1 : 100.000.

Unsur-unsur peta rencana tata ruang wilayah daerah kabupaten, meliputi kawasan lindung, kawasan budidaya, kawasan tertentu, sistem pemukiman, jaringan transportasi, jaringan kelistrikan dan energi, jaringan telekomunikasi, sarana dan prasarana air baku dan sistem jaringan utilitas.

Unsur-unsur peta rencana tata ruang wilayah daerah kabupaten digambarkan dengan simbol dan atau notasi tertentu.

Dalam hal wilayah daerah kabupaten yang bentangan wilayahnya sempit dapat digunakan peta wilayah dengan skala 1 : 50.000 atau skala 1 : 25.000.

Peta Rencana Tata Ruang Wilayah Daerah Kota

menggunakan peta wilayah dan peta tematik wilayah daerah kota dengan tingkat ketelitian peta yang sama, pada tingkat ketelitian minimal berskala 1 : 50.000.

Unsur-unsur peta rencana tata ruang wilayah daerah kota, meliputi kawasan lindung, kawasan budidaya, kawasan tertentu, sistem pemukiman, jaringan transportasi, jaringan kelistrikan dan energi, jaringan telekomunikasi, sarana dan prasarana air baku dan sistem jaringan utilitas.

Unsur-unsur peta rencana tata ruang wilayah daerah kota digambarkan dengan simbol dan atau notasi tertentu.

Dalam hal wilayah daerah kota yang bentangan wilayahnya sempit dapat digunakan peta wilayah dengan skala 1 : 25.000 atau skala 1 : 10.000.

2. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 85 Tahun 2007 tentang Jaringan Data Spasial Nasional

PP ini mengatur tentang Jaringan Data Spasial Nasional (JDSN) yang diselenggarakan melalui sarana jaringan informasi berbasis elektronik.

Tujuan pengaturan JDSN ini dimaksudkan untuk mewujudkan optimalisasi pemanfaatan data spasial sebagai data yang berkaitan dengan unsur keruangan oleh instansi pemerintah maupun masyarakat.

JDSN berfungsi sebagai sarana pertukaran Data Spasial dan sarana penyebarluasan Data Spasial, yang terdiri atas Simpul jaringan dan Penghubung Simpul Jaringan.

Simpul Jaringan meliputi departemen, kementerian negara, dan lembaga pemerintah non departemen yang melaksanakan tugas pemerintahan dibidang

Survei dan pemetaan, pertanahan, pemerintahan dalam negeri, perhubungan, komunikasi dan informatika, pekerjaan umum, kebudayaan dan kepariwisataan, statistik, energi dan sumber daya mineral, kehutanan, pertanian, kelautan dan perikanan, meteorologi dan geofisika, antariksa dan penerbangan, pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota.

Penghubung Simpul jaringan adalah institusi yang menyelenggarakan pengintegrasian Simpul Jaringan secara nasional yaitu Badan Koordinasi Survei dan Pemetaan Nasional (BAKOSURTANAL).

3. Keputusan Menteri Kehutanan Nomor 628/Kpts-II/1997 tentang pembuatan, Pemeriksaan dan Pengesahan Peta Kehutanan.

Kawasan Hutan merupakan bagian dari wilayah Nasional yang dalam perencanaan pengelolaannya membutuhkan dukungan peta/ data spasial yang memuat informasi sumber daya hutan dengan data yang lengkap, akurat, baru dan benar yang meliputi seluruh kawasan hutan baik pada tingkat nasional, wilayah, DAS maupun unit pengelolaan.

SK Menhut ini mengatur kewenangan pembuatan, pemeriksaan dan pengesahan peta-peta kehutanan yang berkekuatan hukum dan peta dasar yang digunakan sebagai dasar pembuatan peta peta kehutanan.

Tujuan pengaturan kewenangan pembuatan, pemeriksaan dan pengesahan peta-peta kehutanan yang berkekuatan hukum yaitu untuk memperoleh keseragaman penyajian dan mendapatkan kepastian hukum atas peta-peta yang diterbitkan oleh Departemen Kehutanan.

4. Keputusan Menteri Kehutanan dan Perkebunan Nomor 730/Kpts-II/1999 tentang Standarisasi Peta Dasar Digital.

Sejalan dengan perkembangan teknologi informasi khususnya Sistem Informasi Geografi, pembuatan, pengolahan dan pengelolaan peta-peta kehutanan telah berkembang dari manual ke bentuk digital.

Penyediaan data dan informasi spasial kehutanan

menjadi sangat penting dalam mendukung perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian kebijakan, program dan kegiatan dibidang kehutanan.

SK Menhut ini mengatur pembakuan kegiatan pembuatan peta secara digital, meliputi penggunaan peta dasar, tingkat ketelitian peta, struktur file dan format data digital serta standar kualitasnya.

III. PETA/DATA SPASIAL DAN SISTEM INFORMASI SPASIAL YANG DIBUTUHKAN dalam "Perencanaan Berbasis Kawasan"

1. Ketersediaan peta / data spasial

Peta/data spasial yang dibutuhkan untuk mendukung Perencanaan ruang berbasis kawasan meliputi Peta dasar, Peta wilayah dan Peta tematik wilayah dengan berbagai tingkat ketelitian (skala) sesuai kebutuhan.

Peta dasar adalah peta yang menyajikan unsur-unsur alam dan atau buatan manusia, yang berada di permukaan bumi, digambarkan pada suatu bidang datar dengan skala, penomoran, proyeksi dan georeferensi tertentu. Peta dasar digunakan sebagai dasar bagi pembuatan peta wilayah sehingga sistem referensi dan sistem proyeksi dari peta dasar digunakan sebagai sistem referensi dan sistem proyeksi peta wilayah.

Instansi yang bertanggung jawab dalam penyediaan peta dasar nasional sesuai tugas dan fungsinya yaitu Badan Koordinasi Survey dan Pemetaan Nasional (BAKOSURTANAL).

Peta wilayah adalah peta yang berdasarkan pada aspek administratif yang diturunkan dari peta dasar. Peta wilayah terdiri dari peta wilayah negara Indonesia, peta wilayah daerah provinsi, peta wilayah daerah kabupaten dan peta wilayah daerah kota.

Unsur-unsur peta wilayah antara lain adalah garis pantai, hidrografi, jaringan transportasi dan batas wilayah administratif.

Peta tematik wilayah adalah peta wilayah yang menyajikan data dan informasi tematik, memuat satu atau beberapa tema tertentu yang sesuai untuk keperluan penataan ruang. Peta tematik wilayah digunakan sebagai salah satu bahan

analisis untuk penyusunan peta rencana tata ruang wilayah, antara lain peta penutupan lahan, peta potensi mineral (bahan galian), peta kelas lereng, peta potensi hutan, peta sumber daya air, peta sebaran penduduk, peta jenis tanah, peta kesesuaian lahan, peta iklim, peta kesesuaian jenis tanaman perkebunan, peta daerah aliran sungai, peta sebaran gambut.

Kriteria, klasifikasi dan spesifikasi unsur-unsur tematik ditetapkan oleh instansi yang mengadakan peta tematik wilayah.

Departemen Kehutanan merupakan salah satu Instansi yang menyiapkan peta/data spasial tematik kehutanan untuk mendukung program dan kegiatan dibidang kehutanan dan nasional.

2. Sistem Informasi Spasial

Pengelolaan data spasial yang akurat, lengkap dan terpadu memerlukan pembangunan infrastruktur yang bertujuan untuk membangun suatu sistem pengelolaan data spasial nasional yang terintegrasi serta menyediakan sarana dan prasarana bagi kemudahan akses terhadap data dan informasi spasial bagi pihak-pihak yang memerlukan melalui prosedur dan ketentuan yang disepakati.

Pembangunan infrastruktur data spasial nasional dengan melibatkan segenap sektor/instansi terkait merupakan suatu kebutuhan, agar informasi spasial dapat dikelola secara terintegrasi untuk mendukung program nasional dan pengambilan keputusan yang tepat dan cepat oleh para pengambil keputusan dalam berbagai tingkatan.

IV. MASALAH/HAMBATAN

1. Ketersediaan data (peta dasar dan tematik)

- Ketersediaan peta dasar skala besar belum meliputi seluruh wilayah nasional.
- Peta tematik wilayah belum seluruhnya tersedia dalam berbagai skala yang dibutuhkan untuk analisis spasial keruangan.
- Khusus untuk Departemen Kehutanan, Peta/data spasial tematik kehutanan baru tersedia dan diolah pada skala kecil (skala peta untuk kebijakan) sehingga pada pelaksanaannya (operasional) sering terjadi bias yang tinggi.

Saat ini dibutuhkan standarisasi format data spasial yang akurat agar segala pengambilan keputusan dapat dilaksanakan dengan benar dan bertanggung jawab

2. Akurasi data spasial

Belum memadainya kesadaran akan pentingnya penyediaan data spasial yang akurat. Pada berbagai rencana kegiatan, ketelitian peta yang dibutuhkan kadang bukan merupakan hal yang utama. Yang diutamakan lebih pada penyebaran temanya bukan kepastian koordinatnya, sedangkan dalam beberapa hal (kepastian kawasan/ lokasi) harus dicirikan dengan ketepatan koordinat.

Tanpa adanya data spasial yang akurat (berkualitas) maka proses pengambilan keputusan tidak dapat dilaksanakan secara benar dan bertanggung jawab.

3. Format standar data spasial

Format standar data spasial belum seluruhnya diacu oleh pembuat peta tematik wilayah, sehingga kadang menyulitkan dalam pengintegrasian data spasialnya.

4. Pengelolaan data di masing-masing instansi (Pusat dan Daerah).

Belum memadainya pengelolaan data spasial yang terintegrasi di masing-masing instansi baik pusat maupun daerah yang melaksanakan pengadaan/ pembuatan data spasial.

IV. SARAN PEMECAHAN MASALAH

1. Ketersediaan data (peta dasar dan tematik)

- Ketidaktersediaan peta dasar skala besar dapat diatasi dengan menggunakan peta/data lainnya dengan mentransformasikan peta/data

tersebut terlebih dahulu ke sistem referensi dan sistem proyeksi yang ditentukan sesuai ketentuan perpetaan.

- Untuk Peta tematik wilayah yang belum seluruhnya tersedia dalam berbagai skala, dapat menggunakan teknologi penginderaan jauh dan SIG dengan memanfaatkan data citra satelit dengan berbagai pilihan resolusi sesuai tingkat ketelitian yang dibutuhkan.
- Khusus untuk Departemen Kehutanan, Pembangunan data spasial tidak hanya untuk skala kebijakan tetapi perlu dibuat peta-peta tematik kehutanan untuk skala operasional.

2. Akurasi dan format standar data spasial

Untuk membangun kesadaran akan pentingnya penyediaan data spasial yang akurat dengan format standar, dan untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam pembuatan peta wilayah dan rencana tata ruang, maka perlu adanya pembinaan teknis melalui pendidikan dan pelatihan, lokakarya sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi, serta sosialisasi peraturan-peraturan bidang perpetaan.

Perlu adanya standar nasional dalam pembangunan data spasial nasional yang ditetapkan oleh Badan Standarisasi Nasional.

3. Pengelolaan data di masing masing instansi (Pusat dan Daerah).

Perlunya pembangunan infrastruktur pengelolaan data spasial yang terintegrasi di masing-masing instansi yang melaksanakan pengadaan/ pembuatan data spasial yang dapat diintegrasikan secara nasional dalam mendukung perencanaan berbasis kawasan.

** Perencana Madya
Badan Planologi Kehutanan
Departemen Kehutanan*



FORMALISASI LAPANGAN KERJA PEREMPUAN INFORMAL

Oleh: Tasroh*

Di era sulitnya mendapatkan pekerjaan sekarang ini, mendapatkan pekerjaan sebagai pembantu bagi sebagian besar perempuan yang tak memiliki ketrampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan jaman, sudah merupakan berkah yang harus disyukuri. Menjadi pembantu rumah tangga bagi pekerja perempuan kini seperti sudah menjadi keniscayaan. Disamping untuk menambah penghasilan keluarga, bekerja sebagai pembantu rumah tangga juga bisa menjadi media bagi perempuan untuk mengembangkan potensi dirinya. Mengapa? Karena kini menjadi pembantu rumah tangga ternyata memerlukan ketrampilan, setidaknya ketrampilan yang harus dimiliki perempuan untuk dapat bekerja di tempat/rumah tertentu yang memiliki perabotan atau alat-alat rumah yang canggih, khususnya rumah-rumah orang *the have*. Biasanya rumah-rumah yang menjadi "kantor" para pekerja rumah tangga itu mencerminkan tingkat pendapatan sang pekerja perempuan itu sendiri. Artinya, semakin terampil seorang pembantu rumah tangga bukan tidak mungkin ia akan mendapatkan "bonus" atau tips setiap bulan dari sang pemilik rumah.

Pekerjaan pembantu rumah tangga, di negara-negara maju, biasanya sudah terstandarisasi (formalisasi). Artinya bekerja menjadi "pembantu rumah tangga", bukanlah pekerjaan nomor sekian, apalagi sebagai pekerjaan tanpa "harga" yang jelas seperti di Indonesia. Kita bisa lihat di negara-negara Amerika Latin, dimana kemajuannya relatif

sama dengan negara-negara ASEAN, pekerjaan pembantu rumah tangga cukup "dihormati". Ambil contoh di Brazil atau Argentina. Di kedua negara Amerika Latin tersebut, jenis pekerjaan rumah tangga tidak saja didominasi oleh perempuan, tetapi juga oleh laki-laki. Karena di sana, jenis pekerjaan pembantu rumah tangga tergolong pekerjaan yang "lumayan". Gaji standar pekerja pembantu rumah tangga tiap bulan berkisar antara Rp 1,5-2 juta! Artinya sama dengan gaji PNS golongan 2 atau pekerja pabrik yang sudah cukup senior di Indonesia. Bahkan untuk jenis rumah yang mewah yang biasanya memiliki perabotan rumah tangga yang wah juga, gaji dan pendapatan serta bonus pekerja perempuan tiap bulan hampir sama dengan gaji PNS golongan 3 di Indonesia. Karena itu wajar jika bekerja di negara-negara tersebut, menjadi salah satu idaman bagi perempuan di Indonesia.

Ironis memang, ketika kita sandingkan dengan kondisi "penggajian" pembantu rumah tangga di Indonesia. Jenis pekerjaan ini 100% dilakukan oleh kaum perempuan yang biasanya adalah perempuan dengan latar belakang ekonomi yang sangat memprihatinkan. Data dari Depnaker RI (2006) menyebutkan bahwa 98% pekerja perempuan yang menjadi pembantu rumah tangga di Indonesia adalah perempuan miskin dan "hanya" 2% saja perempuan yang bekerja sebagai pembantu rumah tangga dengan latar belakang ekonomi sedang.

Pekerjaan menjadi pembantu rumah tangga di Indonesia juga tergolong pekerjaan yang nyaris “tak ada harganya” dan menjadi jenis pekerjaan yang paling tidak diminati (Kompas, 21/8/07). Ada dua alasan yang melatarbelakanginya;

Pertama, jenis pekerjaan pembantu rumah tangga (yang biasanya perempuan) masih dianggap sebelah mata oleh system dan model kerja di Indonesia, karena 95% jenis pekerjaan perempuan diambil bukan karena perjanjian yang saling menguntungkan, tetapi sebaliknya. Pilihan menjadi pembantu rumah tangga bagi perempuan Indonesia adalah pilihan paling akhir, bahkan paling pahit. Investigasi sebuah media nasional tentang jenis pekerjaan yang paling dibenci perempuan justru “menjadi pembantu rumah tangga” dan jenis pekerjaan yang paling disenangi adalah menjadi “bekerja di kantoran”. Gambaran ini membuktikan secara jelas bahwa menjadi pembantu rumah tangga adalah “pilihan terpaksa” kaum perempuan setelah berbagai upaya tak dapat menemui hasil. Lebih-lebih setelah krisis moneter beberapa waktu lalu, angka pembantu rumah tangga di kota-kota besar meningkat tajam. Setelah krisis memang diketahui banyak kaum laki-laki yang sebelumnya bekerja di kota untuk menghidupi keluarga di desa, kini banyak yang berganti arah. Setelah para suaminya di PHK atau sulit mendapatkan pekerjaan di kota, giliran kaum perempuan yang “terpaksa” harus banting tulang bekerja menjadi pembantu rumah tangga.

Kedua, tak hanya seringnya pembantu rumah tangga “diremekkan”, tetapi juga “dilecehkan”. Ada tiga pihak yang biasanya melecehkan pekerjaan sebagai pembantu rumah tangga yang biasanya adalah perempuan. (1) pelecehan dari majikan. Sudah menjadi kebiasaan pembantu yang bekerja di sebuah rumah, tak mendapatkan hak-haknya sebagai pekerja rumah tangga seperti seringnya terjadi pembayaran gaji yang ala kadarnya, atau bahkan sering dicurangi oleh majikan yang nakal. (2) “dilecehkan” oleh para perempuan mapan yang biasanya adalah perempuan yang hidup di rumah-rumah mewah menjadi istri atau pasangan hidup orang berpunya (*the have*). Kisah tragis banyak perempuan Indonesia yang disiksa oleh majikan perempuannya atau kisah pelecehan seksual oleh majikan laki-lakinya atau ditelantarkan tanpa perlindungan yang

memadai. (3) “dilecehkan” oleh negara atau system perburuan yang berlangsung di suatu negara. Di Indonesia sendiri, jenis pekerjaan pembantu rumah tangga tergolong pekerjaan yang paling “dilecehkan” justru oleh negara sendiri, karena ternyata hingga kini tak ada satu klausul atau pasal pun yang mengatur standarisasi pekerjaan pembantu perempuan di tanah air. Tak heran, apabila pelecehan, penyiksaan bahkan pembantaian dan pembunuhan terhadap pekerja perempuan (sebagai pembantu rumah tangga) di negeri orang selalu tragis-quo vadis, karena jangankan dihargai di negeri orang, di negeri sendiri, bekerja sebagai pembantu rumah tangga dinilai sebagai pekerjaan yang “paling hina”. Sampai kapan kondisi ini akan berakhir?

Urgensi Formalisasi/Standarisasi

Jenis pekerjaan sebagai pembantu rumah tangga semestinya “disamakan” atau setidaknya “disebandingkan” dengan jenis pekerjaan lainnya. Mengapa? Karena kenyataannya, jenis pekerjaan ini sebenarnya juga butuh ketrampilan dan pengetahuan memadai seiring dengan kemajuan dan dinamika hidup dan kehidupan diberbagai bidang.

Penulis heran mengapa pemerintah/negara atau banyak organisasi perempuan di Indonesia geger bagaimana mencoba berjuang “melindungi” jenis pekerjaan sebagai pembantu rumah tangga justru ketika para perempuan di dalam negeri sendiri justru nyaris tak ada perhatian signifikan terhadap hak-hak kaum perempuan sebagai pembantu rumah tangga. LSM dan pemerintah sering berteriak “adili penjahat pembantu rumah tangga di negeri X, Y, Z, tetapi disaat yang sama hingga detik penulis menulis gagasan ini, tak ada satupun peraturan atau standar pengamanan, pengendalian dan pemantauan terhadap jenis pekerjaan sebagai pembantu rumah tangga yang biasanya didominasi oleh kaum perempuan. Kaum perempuan (dan banyak organisasinya) justru lebih suka menghujat kebiadaban dinegeri orang, tetapi lupa dengan kondisi di dalam negeri sendiri.

Sepantasnyalah, kini di era keadilan dan kesetaraan *gender*, yang sudah diusung oleh pemerintah/negara bahkan oleh United Nations (PBB) tentang ratifikasi buruh migrant, kaum perempuan baik individu atau lewat organisasi, sepertinya sudah kehilangan kritisisme terutama terhadap

perjuangan hak-hak kaum perempuan Indonesia yang berkerja sebagai pembantu rumah tangga. Padahal seiring dengan krisis tanpa akhir dan bencana serta merebaknya berbagai penyakit, kaum perempuan merupakan pihak yang paling banyak dirugikan oleh system itu sendiri. Disamping harus membangun keluarga harmonis, banyak diantara perempuan (biasanya perempuan desa—red) harus mempertaruhkan nyawanya untuk sekedar menghidupi keluarganya (di desanya). Perjuangan tanpa lelah ini semestinya saatnya “dihargai” oleh negara/pemerintah khususnya terkait dengan hak-hak pekerja perempuan sebagai jenis pekerjaan yang “disebandingkan” dengan jenis pekerjaan lainnya. Hal ini lebih mendesak dilakukan oleh pemerintah kini karena, di negara-negara lain, bahkan Malaysia yang langganan “penyiksaan” pembantu perempuan Indonesia, untuk standarisasi gaji sebagai perempuan sudah jelas, meskipun banyak dilanggar oleh orang-orang (majikan) di Malaysia; tetapi setidaknya pemerintah Malaysia, melalui aturan penetapan standar gaji pembantu rumah tangga sudah diatur oleh negara, yang menyatu dengan undang-undang tentang Tenaga Kerja. Dibandingkan dengan di Indonesia, mengapa di negeri ini, hak-hak jenis pekerjaan pembantu rumah tangga tak dimasukkan sebagai jenis tenaga kerja yang “diakui” negara, sehingga jenis pekerjaan yang didominasi kaum perempuan itu sebanding dengan jenis pekerjaan lainnya. Apa sebenarnya perbedaan kerja di pabrik dengan di rumah (majikan), mengapa tak ada aturan yang mengendalikan sekaligus menjadi landasan pijak bagi pengembangan jenis pekerjaan pembantu rumah tangga?

Padahal kalau mau jujur hampir semua rumah, apalagi di kota-kota besar, pembantu rumah tangga selalu “dijadikan” penghuni tetap yang bekerja tanpa kenal waktu dan anehnya dengan pendapatan tanpa standar negara, bahkan nyawa sering menjadi taruhannya? Juga, tak bisa dipungkiri bahwa bekerja sebagai pembantu rumah tangga, bukankah butuh tenaga dan pikiran yang juga menguras kemampuan sang perempuan? Apa bedanya dengan jenis pekerjaan sebagai tentara atau polisi yang juga “hanya” tiap hari bekerja mengawasi orang hidup atau baris-barbaris? Bayangkan seandainya di Jakarta atau kota-kota besar, semua pembantu memboikot tak mau kerja lagi? Bukanlah hal itu sama dengan

dampaknya buruh dan para pegawai kantoran yang mogok kerja? Tetapi mengapa hak-hak sebagai pekerja selalu dihina dina tak hanya di dalam negeri, bahkan di negeri sendiri sekalipun?

Untuk alasan tersebut, hemat penulis hal ini harus menjadi PR besar bagi pemerintah, khususnya kementerian pemberdayaan perempuan dan organisasi kewanitaan di seluruh Indonesia. Sudah saatnya pekerjaan sebagai pembantu rumah tangga dihargai, bukan dalam rangka menuntut hak berlebihan, apalagi diberi keistimewaan tertentu, tetapi setidaknya pekerjaan pembantu rumah tangga juga urgen untuk diperlakukan layaknya pekerjaan lainnya. Tak adil apabila perjuangan kaum perempuan hanya ramai dibahas di berbagai media tetapi lupa dengan realitas getir yang kini banyak dialami jutaan perempuan yang membanting tulang peras keringat untuk menghidupi keluarganya?

Juga yang tak dapat dilepaskan dari lingkaran setan pembedayaan hak-hak pekerja perempuan sebagai pembantu rumah tangga disamping perlunya standarisasi negara, juga kinerja dan peran para penyalur tenaga kerja wanita yang sudah tak terhitung menjadi “lintah” bagi sesama perempuan yang sedang keleleran itu? Nah, sebelum berteriak-teriak seolah berjuang dalam ranah kesetaraan *gender*, mengapa kaum perempuan Indonesia tidak melihat fakta lebih dari 59 juta pekerja perempuan di Indonesia yang hingga kini bekerja keras tanpa tanda jasa yang memadai? Kita tunggu, apakah rencana kementerian pemberdayaan perempuan akan berjuang untuk “memformalkan” pekerjaan pembantu rumah tangga yang selama ini dilecehkan dan dianggap sebagai pekerjaan informal, non-formal sehingga diperlakukan secara abnormal oleh berbagai pihak?

* PNS di Pemda Banyumas
E-mail: tas_roh@yahoo.co.id



MENGEMBANGKAN POTENSI TEGAL SEBAGAI 'JEPANG-NYA INDONESIA'

Oleh: Febrie Hastiyanto¹

Klaim² Tegal sebagai 'Jepang-nya Indonesia' mungkin hanya menjadi klaim lokal yang hanya diketahui warga Tegal sendiri atau warga di wilayah eks. Karesidenan Pekalongan. Meski demikian, klaim ini bukan tidak beralasan. Industri pengolahan merupakan penyumbang 25,81 persen Pendapatan Domestik Regional Bruto (PDRB) Kabupaten Tegal, berada di peringkat kedua setelah perdagangan, hotel, dan restoran (28,64 %). Tidak kurang dari 24 jenis industri logam dapat dihasilkan pengrajin Tegal semisal industri komponen dan suku cadang alat berat, otomotif, kapal dan kelautan, listrik, kesehatan, senjata angin, aksesoris, perbengkelan, pertanian, perkebunan, bahan bangunan dan rumah tangga, karoseri, pemadam kebakaran hingga peralatan pompa air (Kustomo (ed), 2005). Tegal juga dikenal sebagai tempat berdirinya Lingkungan Industri Kecil (LIK)³ pertama-tama di Jawa Tengah.

Kultur Wirausaha

Penduduk Tegal dikenal memiliki kultur wirausaha yang telah menjadi tradisi sejak lama. Keberadaan warteg yang merajai bisnis makanan di ibukota—bersaing dengan rumah makan Padang menjadi salah satu bukti. Di bidang industri kecil, kultur ini terbangun sejak kedatangan Ki Gede Sebayu (berkuasa 1601-1620) pendiri Tegal dari tlatah Pajang (Solo). Ki Gede Sebayu membawa serta 40 kepala keluarga pengikutnya. Oleh Ki Gede mereka ditempatkan di empat desa berbeda sesuai keahliannya. Mereka yang bermukim di Desa Sayangan andal membuat alat-alat perlengkapan dapur. Sedang yang menempati Desa Mejasem pandai membuat alat-alat pertukangan. Pengikut Ki Gede Sebayu yang membuka lahan di Desa Pagongan ahli membuat alat-alat gerabah serta penduduk Desa Banjaran piawai mengolah bahan-bahan menjadi penganan atau jajanan.

1) Penulis adalah (Calon) Perencana Pertama pada Bappeda Kabupaten Tegal Jawa Tengah. Menjadi Redaktur Bahasa Buletin IdeA, dan aktif dalam Lingk. Studi Slawi (LiSUS).

2) Saya membedakan antara 'klaim' dan 'identitas'. 'Klaim' dan 'identitas' adalah konstruksi citra kepada publik terhadap keunggulan (kompetitif dan komparatif) tertentu. Bedanya 'klaim' masih berupa reproduksi citra-sepihak, yang berusaha dikenalkan kepada publik, sedang 'identitas' adalah reproduksi citra yang telah mampu membentuk persepsi publik. Sehingga pada 'identitas', 'klaim' yang dilakukan telah diterima publik. Bagi saya idiom 'Tegal Jepangnya Indonesia' masih bersifat 'klaim' karena pada kenyataannya masih banyak publik di luar Tegal—termasuk saya sebelum menjadi warga Tegal—belum mengetahui identitas yang dikonstruksi ini. Yogyakarta sebagai kota pelajar dan kota budaya misalnya, bagi saya telah menjadi 'identitas' yang dikonstruksi warga Yogyakarta dan telah diterima secara luas oleh publik.

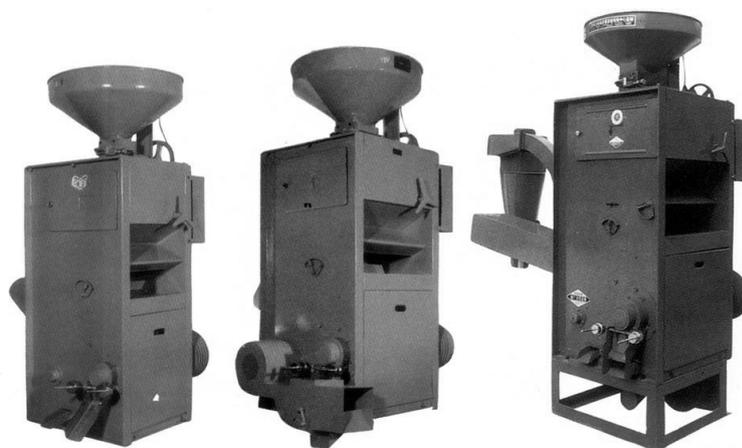
3) Lingkungan Industri Kecil (LIK) merupakan kawasan industri yang dilokalisasi pada suatu tempat. Lokasi memungkinkan pengelolaan limbah secara terpadu, pengawasan dan pembinaan dari pemerintah, termasuk belajar manajemen bersama. Selain LIK sebenarnya ada Kawasan Industri dan Kawasan Berikat dengan pola sejenis namun mengampu wilayah yang lebih luas dan manajemen yang lebih terpadu. Contoh Kawasan Industri misalnya Kawasan Industri Karawang dan Tangerang serta Kawasan Berikat Batam. LIK yang didirikan di Kelurahan Dampyak Kecamatan Kramat ini diberi nama Takaru. Identitas Takaru diberikan untuk mengkonstruksi Tegal yang 'Jepang' (kata 'takaru' berbau 'Jepang'). LIK Takaru telah berdiri sejak Tahun 1960-an. LIK Takaru merupakan kawasan industri kecil logam. Pada periode setelahnya pemerintah daerah mendirikan Pusat Industri Kecil (PIK) Kebasen di Desa Kebasen Kecamatan Talang. Sama dengan LIK Takaru, PIK Kebasen ini juga merupakan sentra industri logam. Selain itu pemerintah daerah juga sedang merencanakan Pusat Industri Kecil (PIK) untuk industri tahu di Kecamatan Adiwerna.

Kultur ini menemukan momentumnya ketika Haji (Kaji) Gofur (91) salah seorang pengusaha besi asal Tegal mengangkut 21 pesawat terbang tua dari Madiun Jawa Timur pada dekade 1970-an. Oleh Kaji Gofur pesawat itu dipreteli menjadi bahan baku industri mesin rumahnya, serta dijual kepada pengusaha lain. Paling tidak sejak saat itu industri pengolahan logam mulai bergairah di Tegal. Selain LIK di Dampyak Kramat, sentra-sentra industri ini tersebar di Kecamatan Talang, Tarub, Adiwerna, Kramat, Suradadi, Warureja, Lebaksiu dan Bumi Jawa. Tidak kurang 128 ribu orang terserap pada industri-industri pengolahan dari yang berskala besar, menengah, kecil hingga mikro. Tidak salah bila kemudian Tegal mengklaim dirinya sebagai kota industri.

Tegal Bangkit

Bisa jadi klaim Tegal sebagai 'Jepang-nya Indonesia' atau Tegal sebagai kota industri (pengolahan) tidak dikenal publik secara luas karena penduduk hanya memproduksi bahan komponen. Dengan bentuknya sebagai bahan setengah jadi, konsumen akhir mungkin tidak sadar dan mengira bila jendela kedap air, kemudi atau perlengkapan kapal yang ditumpanginya, atau suku cadang pompa air, *rice mill* hingga *blankwir* mobil pemadam kebakaran diproduksi oleh pengrajin Tegal. Realitas ini di samping menegaskan keberadaan pengrajin Tegal dalam persepsi konsumen akhir juga membuat pengrajin Tegal menutup diri terhadap kemungkinan untuk lebih maju dan kreatif. Soal kreativitas memang menjadi problem tersendiri karena biasanya pengrajin membuat sebuah produk berdasarkan pesanan. Sudah saatnya pengrajin Tegal berpikir untuk membuat produk hasil kreasi sendiri, bahkan memproduksi barang-barang jadi, tidak lagi sebagai komponen atau suku cadang. Transformasi ini akan lebih menguntungkan secara finansial dan moral hak cipta pengrajin, selain mengangkat nama daerah di kancah regional dan nasional.

Pemberdayaan pengrajin juga dapat dilakukan dengan penguatan peran dan fungsi LIK. Problem klasik yang dihadapi pengrajin biasanya berkuat pada pemenuhan bahan baku, kreasi teknologi



serta jangkauan jaringan pemasaran. Keberadaan LIK sangat strategis sebagai lokalisasi kegiatan wirausaha dan dapat menjadi wadah pengrajin dalam mengorganisasi diri untuk bersaing di bisnis industri (pengolahan). Lokalisasi dalam LIK juga strategis dalam upaya mengontrol dan mengelola limbah hasil industri pengrajin.

Tidak kalah pentingnya adalah upaya-upaya strategis dalam menyikapi serbuan produk-produk dari Cina yang lebih murah. Pada level kebijakan, proteksi dapat dilakukan pada kebijakan impor maupun kemauan untuk menggunakan produk lokal. Kampanye penggunaan produk lokal dapat dimulai dilakukan oleh pemerintah dalam program dan kegiatan pembangunan yang membutuhkan produk industri (pengolahan). Keberpihakan pemerintah dengan menggunakan produk lokal ini akan membantu pengrajin dalam meluaskan pemasaran produk. Bagi pengrajin tidak ada cara lain kecuali tetap bertahan sembari mengembangkan diri dengan melakukan kreasi peningkatan mutu, hingga diversifikasi produk.

Daftar Pustaka:

1. Hastiyanto, Febrie. 2007. Tegal 'Jepang-nya Indonesia'. Dalam Suara Merdeka. 12 Juli 2007.
2. Kustomo, Suriali Andi (Ed). 2005. Kabupaten Tegal: Pesona Alam, Wisata, Industri dan Perdagangan (Seribu Pesona dari Pantai Utara). BIKK Kab. Tegal dan Media Post Advertising: Tegal.
3. Kustomo, Suriali Andi (Ed). 2006. Direktori Kabupaten Tegal. Bapeda Kab. Tegal dan Media Post Advertising: Tegal.

TUKANG KAYU DAN RUMAHNYA



Seorang tukang kayu tua bermaksud pensiun dari pekerjaannya di sebuah perusahaan konstruksi *real estate*, ia sudah mengabdikan dan berdedikasi kepada perusahaan selama kurun waktu 45 tahun, waktu yang tidak singkat baginya. Ia menyampaikan keinginannya tersebut pada pemilik perusahaan. Di masa tua ia ingin beristirahat dan menikmati sisa hari tuanya dengan penuh kedamaian bersama istri dan keluarganya.

Mendengar keinginan si tukang kayu, pemilik perusahaan merasa sedih karena harus kehilangan salah seorang pekerja terbaiknya. Ia lalu memohon pada tukang kayu tersebut untuk membuatkan sebuah rumah untuk dirinya. Dengan rasa berat hati tukang kayu pun akhirnya mengangguk menyetujui permohonan pribadi si pemilik perusahaan itu. Tapi, sebenarnya ia merasa sangat terpaksa. Ia ingin segera berhenti. Hatinya tidak sepenuhnya dicurahkan.

Dengan rasa dan bekerja ogah-ogahan tidak sepenuh hati ia mengerjakan proyek pembuatan rumah itu. Ia cuma menggunakan bahan-bahan sekedarnya, tanpa lagi harus memenuhi standar pembuatan rumah seperti biasanya ia buat.

Akhirnya selesailah juga rumah yang diminta oleh tuannya. Hasilnya bukanlah sebuah rumah yang baik. Sungguh sayang ia harus mengakhiri kariernya dengan prestasi yang tidak begitu mengagumkan.

Ketika pemilik perusahaan itu datang melihat rumah yang dimintanya, ia menyerahkan sebuah kunci rumah pada si tukang kayu.

'Ini adalah rumahmu,' katanya, 'hadiah dari kami' atas pengabdianmu yang cukup lama. Betapa terkejut dan terperangahnya si tukang kayu, begitu mengetahui bahwa rumah yang ia kerjakan di penghujung masa kerjanya adalah rumah yang akan diberikan oleh si pemilik perusahaan kepadanya. Betapa malu dan menyesalnya si tukang kayu tersebut. Seandainya saja ia mengetahui bahwa ia sesungguhnya mengerjakan rumah untuk dirinya sendiri, ia tentu akan mengerjakannya dengan cara yang lain sama sekali. Kini ia harus tinggal di sebuah rumah yang tak terlalu bagus hasil karyanya sendiri.

Teman, itulah yang terjadi pada kehidupan kita. Kadangkala, banyak dari kita yang membangun kehidupan dengan cara yang membingungkan dan kurang bertanggung jawab. Lebih memilih berusaha ala kadarnya ketimbang mengupayakan yang baik. Bahkan, pada bagian-bagian terpenting dalam hidup kita tidak memberikan yang terbaik.

Pada akhir perjalanan kita terkejut saat melihat apa yang telah kita lakukan dan menemukan diri kita hidup di dalam sebuah rumah yang kita ciptakan sendiri.

Seandainya kita menyadarinya sejak semula kita akan menjalani hidup ini dengan cara yang jauh berbeda.

Renungkan bahwa kita adalah si tukang kayu. Renungkan 'rumah' yang sedang kita bangun. Setiap hari kita memukul paku, memasang papan, mendirikan dinding dan atap. Mari kita selesaikan 'rumah' kita dengan sebaik-baiknya seolah-olah hanya mengerjakannya sekali saja dalam seumur hidup.



Sosialisasi Pusbindiklatren-Bappenas Pada Musrenbangnas 2009





Formulir Diklat Gelar
 Quick Links data Instansi Polling
 Saran dan Komentar
 Peraturan JFP Publikasi
 Profil Kalender Kegiatan
 Program Diklat
 Berita