

VOLUME 18 • TAHUN 9 • AGUSTUS 2012

ISSN 1693-4229

Menuju Perencana Profesional

SIMPUL

Perencana



**Peran Organisasi
Profesi**
Dalam Pengembangan JFP

DAFTAR ISI

DARI KAMI

- 2 DARI KAMI
- 3 GERBANG
- 6 CAKRAWALA
- 40 FORUM AP2I
- 42 INFO BEASISWA
- 45 WAWANCARA
- 54 LIPUTAN
- 55 KAJIAN
- 58 SOSOK ALUMNI
- 63 AKADEMIKA
- 66 OPINI
- 69 SELINGAN

SIMPUL PERENCANA

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

PELINDUNG : Menteri PPN/Kepala BAPPENAS

PENASEHAT : SESMEN PPN/SESTAMA BAPPENAS

PENANGGUNG JAWAB : Kepala Pusbindiklatren

PEMIMPIN UMUM : Zamilah Chairani

PEMIMPIN REDAKSI : Wiwit Kuswidiati

DEWAN REDAKSI : Guspika, Haryanto, Hari Nasiri, Meily Djohar, Wahyu Pribadi, Edy Purwanto

REDAKTUR PELAKSANA : Eko S. Suratman, Edy Susanto, Maslakah Murni, Wiky Witarni, Rita Miranda, Wahyu Ris Indarko

EDITOR : Setio Utomo, Tim Simpul

GRAFIS & LAYOUT : Hendra Yudiyanto

ADMINISTRASI / KEUANGAN :

Lina Indriawati, Dwi yanto

DISTRIBUSI/SIRKULASI : Sugiyanti

ALAMAT REDAKSI :

Pusbindiklatren Bappenas

Jl. Sunda Kelapa No.9 Jakarta, 10310

Telp .(021) 319 31 447

E-Mail : simpul@bappenas.go.id



Peran Organisasi Profesi Dalam Pengembangan JFP

Pembaca yang Budiman,

Memasuki tahun ke-9, Majalah Simpul Perencana tampil dalam tampilan baru, untuk pertama kalinya Simpul tampil dengan *full colour*. Dengan tampilan baru ini diharapkan Majalah Simpul bisa lebih menarik untuk dibaca.

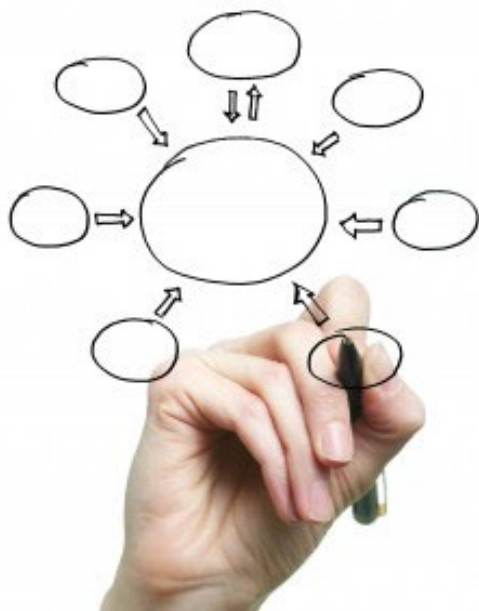
Dalam rangka melihat peran Pusbindiklatren Bappenas, maka dalam Simpul Perencana volume 18 ini, kami sengaja menyoroti peran organisasi profesi dalam pengembangan Jabatan Fungsional Perencana (JFP). Selamat Membaca

Salam Simpul

simpul@bappenas.go.id

Redaksi menerima tulisan yang berhubungan dengan perencanaan. Tulisan bisa dikirim kapan saja. Tulisan yang dimuat akan mendapatkan imbalan sepiantasnya.

Majalah Simpul Perencana Vol. 18 kali ini bertema: **“Peran Organisasi Profesi dan instansi Pembina dalam Pengembangan karir Jabatan Fungsional (Kasus: Jabatan Fungsional Perencana atau JFP)”**. Yang menjadi latar belakang pemilihan tema ini adalah PP Nomor 40 tahun 2010 khususnya dalam pasal 11 yang menyatakan bahwa “Pembinaan jabatan fungsional dilakukan oleh instansi pembina jabatan fungsional”. Mengapa kasus JFP yang diambil? Ada dua alasan; yang pertama adalah karena target pembaca majalah ini adalah para perencana baik di Kementerian/Lembaga Pemerintah Pusat maupun para perencana Pemerintah Daerah Provinsi/Kabupaten/Kota, alasan ke dua adalah dengan diangkatnya JFP sebagai contoh kasus, dapat menjadi sumber informasi segar bagi para pelaku (aktor) baru di bidang perencanaan. Namun demikian, sebagai pembanding, kami juga akan mengangkat Jabatan Fungsional Arsiparis sebagai pembanding karena jabatan fungsional ini dianggap salah satu jabatan fungsional yang paling lengkap instrument operasionalnya (ketentuan, prosedur dan buku pedoman-pedomannya).



Dalam melihat fenomena di atas, dapat digunakan metoda “berpikir secara sistem (*system thinking*)” di mana subsistemnya adalah a) instansi Pembina, b) asosiasi profesi, c) para aktor yang terlibat dan d) proses-proses yang terjadi antara ketiga sub-sistem tersebut. Karena dalam suatu organisasi, yang disebut sistem terdiri dari manusia, struktur dan proses-proses yang bekerja sama untuk menciptakan suatu organisasi yang sehat, jika berfungsi secara baik dan benar atau tidak sehat, jika masing-masing sub-sistem kurang berfungsi dengan baik. Sehubungan dengan hal tersebut, majalah Simpul Perencana vol. 18 ini bermaksud melihat bagaimana peran organisasi profesi dalam pembinaan jabatan fungsional, serta apa manfaat pembentukan organisasi profesi tersebut terhadap suatu jabatan fungsional serta bagi anggotanya; serta seberapa jauh organisasi profesi jabatan fungsional tergantung dengan instansi pembinanya maupun sebaliknya.

Narasumber yang mengisi pemahaman dan wawasan keorganisasian pemerintah adalah: Prof. Warsito Utomo, Dewan Pembina Program Magister Administrasi Publik (MAP), UGM yang juga mantan Ketua Pengelola Program MAP-UGM yang sudah berkecimpung dalam organisasi pemerintahan selama puluhan tahun; pada rubrik Cakrawala menggarisbawahi bahwa struktur kepegawaian pemerintah

kita masih berorientasi kepada struktur, sehingga asosiasi profesi di lingkungan aparat pemerintah belum berfungsi sebagaimana mestinya. Lebih lanjut beliau menyampaikan solusi agar membuat organisasi pemerintah menjadi lebih efisien.

Pada kenyataannya, pola pembinaan dan pengembangan jabatan fungsional pada umumnya dan JFP pada khususnya sangat beragam; hal ini dapat dicermati dari tulisan atau hasil wawancara para pemangku kepentingan yang terlibat di dalamnya yang kami tuangkan dalam rubrik cakrawala dan wawancara.

Kepala Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan Perencana (Pusbindiklatren), Bappenas (Ir. Yahya R. Hidayat, M.Sc, Ph.D) selaku instansi Pembina JFP merasa masih kurangnya fungsi koordinasi yang dijalankan oleh Asosiasi Perencana Pemerintah Indonesia (AP2I) sehingga AP2I kurang efektif dalam membuat jejaring. Tantangan ke depan dari JFP adalah bagaimana mengantisipasi dampak kebijakan saat ini untuk lima tahun ke depan, para JFP dapat memberikan masukan atau pemikiran terhadap pengambil keputusan. Sedangkan Ketua AP2I sejak tahun 2009 (Dr. Guspika, SE Ak, MBA) menegaskan bahwa pemahaman tentang karir dan profesionalisme di mata AP2I adalah dua hal yang berbeda. Karir para anggota AP2I tetap mengikuti karir pegawai pemerintah atau PNS, sementara inti profesionalisme bagi perencana adalah melakukan pekerjaan dan tugas sebagai perencana sesuai dengan tanggung jawab sesuai norma moral sebagai professional. Selanjutnya ditambahkan bahwa kendala dalam menjalankan profesionalisme tersebut adalah tidak selarasnya tuntutan profesionalisme perencana yang tinggi dengan tuntutan loyalitas terhadap atasan yang notabene adalah instansi pemerintah. Dalam kaitannya dengan pembinaan JFP di Bappenas, Kepala Biro SDM, Bappenas (Dr. Ir.Budi Hidayat, M.Eng.Sc), sebagai

unit Pembina JFP di lingkup Bappenas menyatakan bahwa tantangan dan kendala utama dalam pengembangan dan pembinaan SDM adalah tidak pahamnya para pimpinan UKE 2 dan UKE 1 mengenai peran dan fungsi mereka dalam pembinaan dan pengembangan SDM. Tidak semua pimpinan UKE 2 dan UKE 1 sadar bahwa mereka adalah salah satu pembina khususnya dalam bidang pembinaan teknis



SDM di jajarannya. Selanjutnya beliau menambahkan bahwa hubungan Biro SDM dengan AP2I komisiariat Bappenas dirasakan masih perlu diperkuat. Hal ini dilengkapi oleh pendapat Ketua AP2I komisiariat Bapenas (Sdr. Hasudungan Sihombing, SP, MSi), yang menyatakan bahwa kendala pengembangan JFP di Bappenas adalah lambatnya *rolling* penugasan dari struktural ke JFP sehingga kondisi *dual career system* belum berjalan secara mulus di Bappenas.

Pola pembinaan dan pengembangan JFP di Provinsi Jawa Timur menarik untuk diketahui, dalam kaitan dengan itu, Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Jawa Timur (Dr. Zainal Arifin) di ruang kerjanya menyatakan bahwa berdasarkan peraturan Gubernur Jawa Timur No.100 tahun 2009, kegiatan pemangku JFP dikoordinasikan di bidangnya masing-masing; namun demikian Bappeda tetap melakukan pembinaan agar terjalin komunikasi JFP antar bidang dalam rangka mensinergikan

kegiatan-kegiatan JFP dengan bidangnya masing-masing maupun antar bidang di lingkungan Bappeda. Pendapat beliau tentang kegiatan-kegiatan AP2I komisariat Provinsi Jawa Timur cukup baik dan dapat membantu para JFP anggotanya untuk memperoleh angka kredit melalui seminar-seminar dan kegiatan lainnya. Sedangkan peningkatan kualitas para JFP dilakukan melalui pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh Bappenas maupun *in-house training* yang diselenggarakan oleh Bappeda Jawa Timur. Di lain pihak, Ketua AP2I komisariat Jawa Timur (Ir. Danny Bastian, ME., MMA) menyatakan bahwa dukungan yang diberikan oleh Bappeda Jawa Timur sangat baik, terbukti dengan disediakannya dukungan dana bagi kegiatan-kegiatan para JFP di Jawa Timur maupun bagi pengembangan dan peningkatan kualitas JFP di Jawa Timur, menyediakan ruang di kantor Bappeda untuk digunakan sebagai sekretariat AP2I serta melibatkan para JFP dalam kegiatan workshop-workshop yang merupakan kegiatan salah satu bidang di lingkup Bappeda, sehingga mereka dapat mengumpulkan angka kredit. Sedangkan ketua AP2I komisariat Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) (Ir. Immanuel Sembiring, MSi) menyatakan bahwa kegiatan AP2I komisariat ESDM belum optimal dan maksimal karena beberapa kendala antara lain: terbatasnya jumlah JFP (kendala internal) dan dukungan dari instansi Pembina JFP Kementerian ESDM yang masih minim baik dalam bentuk fasilitas maupun dukungan dana.

Sebagai bahan perbandingan, pengelolaan jabatan fungsional arsiparis baik untuk dilihat; karena dalam rumpun jabatan fungsional, Jabatan Fungsional Arsiparis adalah salah satu jabatan fungsional yang cukup berkembang, dalam arti kesiapan peraturan, ketentuan dan prosedur, serta pedoman-pedoman pelaksanaannya. Sehubungan dengan hal itu, kami menghubungi Direktur Akreditasi dan Profesi Kearsipan, Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI), yaitu Ibu Chatarina Saptorini, M.Si yang merupakan unit kerja Pembina Jabatan Fungsional Arsiparis. Menurut penuturan beliau, pembinaan terhadap arsiparis dilakukan oleh ANRI melalui bimbingan,

konsultasi, bimtek, diklat dan sertifikasi dalam rangka pengakuan formal kompetensi SDM. Selanjutnya beliau menyampaikan kendala yang dihadapi dalam pembinaan arsiparis adalah jumlah tenaga yang naik turun, padahal jabatan fungsional ini sangat dibutuhkan. Hubungan dengan Asosiasi Arsiparis Indonesia (AAI) dianggap cukup baik, karena AAI merupakan mitra dalam kegiatan-kegiatan seperti sosialisasi, pelatihan, diseminasi, akreditasi maupun proses sertifikasi. Ketua Umum AAI (Andi Kasman, SE, MM) menjelaskan bahwa AAI merupakan organisasi profesi yang bersifat kekeluargaan dan merupakan forum komunikasi bagi para anggotanya sekaligus sebagai wadah untuk menyalurkan ide, gagasan dan aspirasi kearsipan. Sebagai organisasi, AAI bertujuan a) mempertinggi mutu SDM bidang kearsipan sehingga tercipta tenaga kearsipan yang handal dan mandiri dan b) mempertinggi mutu penyelenggaraan dan pemanfaatan kearsipan. Dalam hal pembinaan dan pengembangan kompetensi dan profesionalisme anggotanya, AAI menemui banyak kendala yaitu tingkat kesibukan pengurus nasional, sehingga yang melaksanakan tugas-tugas operasional adalah pengurus harian. Untuk menanggulangi hal ini, dilakukan rapat pleno tiap tiga bulan dan munas sekali setahun. Kendala lainnya adalah masalah dana; untuk menanggulangi hal ini, agar kegiatan dapat berjalan, AAI sering "memanfaatkan" kegiatan dari Dinas-dinas atau Kementerian/Lembaga. Namun demikian, di masa depan, para pejabat fungsional arsiparis dituntut untuk memiliki kompetensi dan profesionalitas yang tinggi dalam rangka melakukan pengelolaan kearsipan dan pembinaan di lingkungan masing-masing. Berdasarkan UU no.43 tahun 2009, empat wilayah pembinaan yang harus dilakukan oleh arsiparis adalah a) Pembinaan tata naskah dinas, b) kalsifikasi arsip, c) jadwal retensi arsip dan d) pembinaan system klasifikasi, keamanan dan akses arsip.

Akhirnya, kami berharap semua artikel dan tulisan dalam majalah ini dapat menjadi sumber informasi bermanfaat bagi para pembaca setia Majalah Simpul Perencana. Selamat menikmati!. **SIMPUL**

INTERAKSI UNTUK MENGHASILKAN SINERGI

Oleh: Dr. Ir. Budi Hidayat, M.Eng.Sc
Kepala Biro Sumber Daya Manusia Bappenas

Sebagai sebuah Unit kerja Biro SDM Bappenas memiliki peran dan fungsi pengelolaan, pengembangan dan peningkatan SDM di Bappenas. Dalam menjalankan fungsi dan perannya, Biro SDM bekerja sama dengan institusi dan unit kerja lainnya di Bappenas. UKE 2 dan Pusbindiklatren merupakan mitra strategis dalam pembinaan SDM di lingkungan Bappenas.



Dalam pengelolaan dan tatalaksana SDM di lingkungan Bappenas, Biro SDM Bappenas selalu berpegang pada aturan dan tatalaksana pengelolaan SDM. Beberapa aturan dan tatalaksanaan pengelolaan SDM secara internal tersebut diatur dalam Kepmen

PPN/Bappenas. Aturan ini mengatur semua tatalaksana pengelolaan dan manajemen SDM Bappenas baik untuk jabatan struktural maupun fungsional.

Dalam pembinaan SDM di lingkungan Bappenas ada 3 unit kerja yang



bertugas membina SDM dan masing-masing memiliki tupoksi pembinaan masing-masing. Untuk pembinaan profesi SDM yang memegang jabatan fungsional pembinaan dibawah tanggung jawab Pusbindiklatren, untuk pembinaan SDM secara teknis baik struktural dan fungsional dibawah tanggung jawab Unit Kerja Eselon 2, sedangkan pembinaan secara administrasi ada dibawah tanggung jawab Biro SDM. Pembagian ini tidak untuk membedakan tanggung jawab namun sebagai upaya agar menjadi sinergi dan optimalisasi bagi pengembangan karir SDM itu sendiri. Secara teknis

UKE 2 akan membina pada staf dan SDM yang berada dibawah unit kerjanya baik itu yang memegang jabatan struktural maupun fungsional. Sedangkan Pusbindiklatren akan melakukan pembinaan profesi melalui berbagai kegiatan seperti diklat pendidikan, magang dan lainnya dan secara administratif semua akan dikelola oleh Biro SDM.

Perlunya Interaksi

Dalam pelaksanaan pembinaan ini kadang kala ditemui hambatan dan kendala yang bersifat teknis dan nonteknis. Seringkali para Unit Kerja Eselon 2 tidak tahu akan

tanggung jawabnya dalam pembinaan teknis terhadap stafnya dan mempertanyakan kepada Biro SDM apabila terjadi kekurangan atau prosedur dalam penjurangan karir. Sebagai contoh adalah sebab kurangnya angka kredit stafnya yang memegang jabatan fungsional sehingga tidak dapat meningkat ke jenjang JFP berikutnya, padahal bisa jadi pembinaan teknis yang dilakukan sangat minim dan pemberian wawasan, kegiatan dan lainnya yang mendukung peningkatan angka kredit belum atau tidak dilaksanakan oleh Unit Kerja Eselon II. Dalam ini Biro SDM secara perlahan dan terus menerus melakukan interaksi, sosialisasi dan diskusi tentang pembagian peran dan tanggung jawab pembinaan SDM. Hal ini sangat dan merupakan pembina jabatan fungsional di Indonesia. Biro SDM juga terus melakukan pembenahan secara berkelanjutan dan memfungsikan para pemegang JFP secara lebih baik. Perkembangan kedepan akan lebih banyak menuntut kemampuan para fungsional untuk lebih kompeten dan profesional, dimana saat ini di Bappenas juga sudah ada jabatan fungsional arsiparis jabatan auditor dan jabatan fungsional perencana. Untuk Jabatan fungsional arsiparis kita bekerja sama dengan ANRI sedangkan untuk jabatan auditor kita bekerja sama dengan BPKP dan untuk jabatan fungsional perencana Pusbindiklatren menjadi instansi peminanya.

Sedangkan untuk pembinaan struktural, di Bappenas kita saat ini sudah memiliki *Assesment center*, dimana dengan assesment center ini akan menjadi wadah untuk melihat individu untuk mengembangkan kualitas dan kapasitasnya. Kita

juga akan tahu posisi apa yang pas bagi individu tersebut. Dan secara kontinyu kita terus tingkatkan pembinaan dan pengembangan SDM ini.

Tantangan Pengembangan dan pembinaan SDM (fungsional)

Tantangan dan kendala utama adalah dalam pengembangan dan pembinaan SDM diantaranya adalah ketidaktahuan di lingkungan UKE 2 dan UKE 1 dan belum memberikan perhatian yang lebih pada stafnya. Mereka tidak semuanya tahu bahwa sebenarnya mereka adalah salah satu pembina khususnya dalam bidang pembinaan teknis. Sering para UKE 2 mengeluhkan stafnya yang kekurangan angka kreditnya dan saya sampaikan bahwa JFP itu ada 3 pembina di lingkungan Bappenas dan mereka rata-rata tidak tahu bahwa mereka juga bertanggung jawab dalam pembinaan teknis agar dapat melakukan kegiatan yang dapat menunjang kecukupan angka kredit poinnya. Hal ini yang harus terus dilakukan melalui sosialisasi agar ada pemahaman dan pengetahuan tentang tugas pembinaan terhadap JFP. Berkaitan dengan karir dan unit kerja di Bappenas, saat ini





di Bappenas sudah ada PAU (Pusat Analisis Unit) yang kami harapkan akan banyak menarik dan melibatkan para jabatan fungsional dan memberikan kontribusi nyata. Melalui PAU para JFP dan fungsional lainnya tidak hanya memberikan masukan melalui tulisan tapi juga dapat memberikan masukan secara langsung bagaimana sebaiknya posisi-posisi dan unit kerja itu ditata di lingkungan Bappenas. Dalam hal pembinaan jabatan fungsional perencana, Biro SDM juga akan terus meningkatkan kerja sama dengan Pusbindiklatren untuk terus mensosialisasikan kegiatan ini kepada seluruh jajaran Unit Kerja di Bappenas dan kepada daerah-daerah yang juga banyak memiliki JFP. Hal ini penting karena banyak daerah yang memiliki jabatan fungsional perencana tapi tidak tahu harus bagaimana dan apa yang harus dilakukan dalam rangka pengembangan dan pembinaan SDM fungsional tersebut termasuk jenjang karir mereka. Sampai saat ini

di Bappenas sudah ada 5 pejabat fungsional perencana utama yang akan memberikan masukan seperti *Policy Paper*. Ke depan akan terjadi peningkatan jabatan fungsional perencana hingga jabatan fungsional perencana utama dan mereka diharapkan tidak hanya akan mengejar angka kredit untuk menjadi fungsional utama tetapi benar-benar memberikan masukan melalui *policy paper* sebagai masukan dalam pengambilan keputusan.

Koordinasi antar Unit di lingkungan Bappenas dan Lembaga Profesi AP2I

Dalam rangka membina SDM di lingkungan Bappenas maka koordinasi antar unit yang bertanggung jawab sangat penting. Biro SDM Bappenas selalu melakukan koordinasi dan interaksi secara proaktif dengan UKE 2 dan khusus untuk

PERAN ORGANISASI PROFESI DALAM PENGEMBANGAN JFP

pembinaan fungsional perencana (JFP) Biro SDM melakukan interaksi, koordinasi dan kerjasama dengan Pusbindiklatren. Hal ini penting dalam rangka pembinaan jabatan fungsional dan pembinaan SDM JFP untuk meningkatkan kapasitas, kompetensi dan profesionalisme para JFP. Kerjasama ini juga menyangkut pembuatan aturan-aturan dalam hal pengembangan SDM secara bersama. Tugas dan peran Pusbindiklatren tidak hanya membina fungsional perencana tapi juga melaksanakan Diklat, pendidikan dan lainnya. Secara organisasi kita memang sudah harus meninggalkan sistem organisasi konvensional tapi harus mengikuti perkembangan organisasi modern baik secara sistem, organisasi dan teknologi.

Biro SDM juga melakukan koordinasi dan kerja sama dengan lembaga profesi fungsional perencana AP2I. Peran AP2I harus diperkuat dan dapat menjadi jembatan antara jabatan fungsional dan struktural. Tukar menukar informasi, ide, pembuatan *policy paper* dan *sharing* pengalaman dapat dikerjasamakan antara jabatan fungsional dan struktural dan ini dapat dijembatani oleh AP2I di Bappenas agar bisa menjadi sinergi yang baik antara jabatan dan kegiatan struktural dan fungsional yang selama ini memang dirasakan kurang. Untuk kegiatan-kegiatan yang menyangkut jabatan fungsional Biro SDM bersama Pusbindiklatren bekerja sama dan mendiskusikan pembahasan bagaimana sebaiknya jabatan fungsional dikembangkan dan ditingkatkan kemampuan SDM termasuk jenjang karirnya.

Secara profesi ide pengembangan kapasitas dan karir para JFP ada di bawah pembinaan Pusbindiklatren sebagai lembaga pembina dan para perencana dapat menyampaikan ide, gagasan, saran yang berkaitan dengan pengembangan kompetensi dan profesionalisme mereka ke pembina teknis, atau dapat juga melalui wadah profesi mereka di AP2I. Kemudian ide ini secara bersama-sama dibicarakan dengan Biro SDM dan Pusbindiklatren. Memang sebaiknya pembina teknis (Unit Kerja Eselon 2) harus mengetahui tentang ide, gagasan dan masukan kegiatan tentang pembinaan

para JFP di masing-masing unit kerja agar tidak terjadi misinformasi dan miskomunikasi. Itulah sebabnya kita ada 3 pembina dalam jabatan fungsional. Dan ke 3 pembina itu harus berfungsi dengan baik dan apabila salah satu tidak berfungsi maka akan mengurangi dan memperlambat gerak pembinaan dan pengembangan para JFP. Memang untuk *front line* adalah pembina teknisnya (Unit Kerja Eselon 2) dan mereka harus secara terus menerus melakukan pembinaan. Saat ini para fungsional juga mulai terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh struktural seperti dalam musrenbang dan mereka bisa memantau dan menganalisa apa sebaiknya yang bisa mereka beri masukan dalam proses tersebut meski mereka tetap tidak dapat memutuskan.

Dalam kaitannya dengan pembinaan karir antara jalur struktural dan fungsional sudah sangat jelas aturan dan penjenjangannya, bahwa jabatan struktural akan meningkat secara reguler dalam waktu 4 tahun sedangkan jabatan fungsional dapat meningkat dalam masa 2 tahun. Untuk jenjang karir di jabatan fungsional antara JFP harus ada komunikasi dan diskusi secara terus menerus dan saling mengingatkan tentang kompetensi, profesi dan karir diantara mereka. Para JFP juga harus rajin melihat apa yang menjadi kekurangannya dalam rangka peningkatan karir. Misalnya dalam rangka pemenuhan angka kredit yang kurang, para JFP di lingkungan Bappenas dapat melakukan penelitian Buku 1, Buku 2 dan Buku 3 Bappenas, banyak materi dan hal-hal yang bisa dijadikan obyek penelitian dan menjadi tulisan dan bahan masukan dan para perencana akan mendapatkan angka kredit dari penelitian yang dilakukannya. Memang masalahnya biasanya ada pada pembiayaan dan saya kira disitulah peran Pusbindiklatren untuk memfasilitasinya dan Pusbindiklatren sudah banyak memberikan perhatian dalam hal ini. Termasuk penelitian dapat dilakukan terhadap "Buku Peraturan-peraturan JFP" menjadi pegangan para JFP dalam rangka pengembangan kompetensi dan jenjang karirnya. Bisa saja "buku hijau" dianalisa dan dilakukan penyempurnaan dalam rangka pembinaan dan peningkatan karir JFP dan ini bisa dilakukan secara bersama-sama termasuk dengan Biro SDM.



Menghadapi Tantangan dan Perkembangan Global

Dalam rangka menghadapi tantangan dan perkembangan global maka SDM dilingkungan Bappenas harus membuka diri dan *mindset* dan mau menerima masukan, kritik dan saran dari luar. Hal ini penting karena sebagai lembaga perencana maka setiap hasil perencanaan sesuatu yang dihasilkan oleh Bappenas, maka perencanaan itu harus dapat diaplikasikan dimanapun. Biro SDM Bappenas juga harus mengikutsertakan para staf Bappenas dalam program-program peningkatan kapasitas melalui program magang, diklat, SPIRIT dan lainnya. Secara umum ini semua termasuk dalam rencana pelaksanaan Reformasi Birokrasi (RB). Inti RB adalah merubah cara pandang dan cara berpikir (*mindset*). Saat ini memang RB sebagian besar masih dipersepsikan dengan adanya perubahan renumerasi dan jam kerja. Dalam pelaksanaan RB ini memang banyak tuntutan yang harus

dilakukan, termasuk dalam hal perubahan etos kerja, jam kerja dan lainnya. Ini semua diatur oleh pemerintah melalui berbagai macam aturan seperti Keppres yang mengatur koridor-koridor seperti jam kerja dan lainnya. Hal-hal seperti ini perlu di dorong disetiap unit kerja agar dapat berjalan dengan baik dan juga perlunya pembuatan SOP-SOP tentang bagaimana baiknya SDM itu ditata dan ditingkatkan kapasitas dan kualitasnya sehingga dapat berjalan dengan baik. Peningkatan kapasitas ini juga membutuhkan peningkatan *course-course* dan kursus-kursus tentang *leadership* yang saat ini agak kurang. Dari kursus-kursus *leadership* ini diharapkan akan ada SDM-SDM yang mau menjadi *leader* dan melahirkan “kompetisi” positif dan rangka peningkatan SDM. Dan kompetisi ini akan membawa inovasi dan kita harus melakukan ini.

PERAN ORGANISASI PROFESI DALAM PENGEMBANGAN JFP

Biro SDM Bappenas juga telah merencanakan akan melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi tantangan dan perkembangan global dan ini merupakan tantangan dan permintaan dari BKN. Salah satunya kita memulai dengan melakukan Analisis Jabatan. Misalnya analisis jabatan fungsional umum yang sering disebut staf, TU, sekretaris, sekarang dan kedepan semua itu posisinya harus jelas. Misalnya fotografer, sekretaris, protokol dan dibawahnya harus jelas tanggung jawab kerjanya karena ini akan menentukan bobot kerja dan akan dilakukan analisis untuk memperbaikinya setiap posisi. Sedangkan untuk jabatan fungsional khusus telah jelas jabatannya yaitu jabatan fungsional arsiparis dan jabatan fungsional perencana. Kita juga belajar kepada instansi lain yang sudah melaksanakan RB seperti Sekneg dan lainnya. Disisi lain kita juga melakukan kontrak kinerja dan kita akan lakukan evaluasi dan sebagainya. Perubahan ini akan dilaksanakan secara perlahan dan tentu saja akan melahirkan resistensi diantara para pemangku dan ini biasa terjadi tinggal bagaimana staf SDM melihatnya. Biro SDM juga bekerja sama dengan unit lain termasuk Pusbindiklatren untuk melakukan pembinaan dan peningkatan kualitas, kompetensi dan profesionalisme staf dan kita harus sadari bahwa ke depan akan terjadi "kompetisi" diantara staf untuk jabatan-jabatan tertentu. Saat ini kita harus membuat indikator kerjanya sebagai bahan evaluasi.

Dalam posisi ini, khusus untuk asosiasi profesi AP2I harus tetap eksis dan harus selalu berkomunikasi diantara mereka dan membuat sesuatu yang menjadi masukan untuk perbaikan, misalnya perbaikan untuk proses dan prosedur penilaian dalam angka kredit. AP2I juga harus meningkatkan kualitas diri mereka dan anggotanya (JFP) termasuk bagaimana misalnya bisa memberi masukan agar tunjangan para anggotanya bisa meningkat. Ide, saran, masukan dan mungkin hasil penelitian para anggota AP2I juga bisa disalurkan melalui majalah dalam bentuk tulisan dalam majalah yang sudah terakreditasi seperti majalah "Perencanaan". Ini penting karena Bappenas kita harus menjadi contoh bagi daerah-daerah dimana banyak

ketidaktahuan daerah mengenai jabatan fungsional dan seringkali dalam kunjungan daerah mereka menanyakannya kepada staf Bappenas.

Para pemangku JFP mungkin membutuhkan sertifikasi keahlian dan profesi dan sebaiknya sertifikasi itu dilakukan oleh sebuah Tim yang terdiri dari AP2I dan instansi terkait dan yang kompeten. Sebagaimana dalam penjenjangan dan diklat kompetensi JFP Bappenas dalam hal ini Pusbindiklatren menggandeng beberapa universitas. Pusbindiklatren juga mungkin perlu melaksanakan TOT bagi para JFP agar lebih banyak JFP yang dapat menularkan pengetahuannya tentang JFP ke seluruh lembaga dan daerah bekerja sama dengan AP2I termasuk pelatihan bagaimana cara menulis yang baik dan menarik bagi para JFP khususnya bagi para pemangku JFP yang baru. **SIMPUL**



PANDANGAN KETUA UMUM AP2I NASIONAL

Oleh: **Dr. Guspika , drs, MBA**
(Ketua AP2I Nasional)

Dibutuhkan keseriusan lembaga pembina AP2I untuk mengembangkan AP2I agar dihasilkan perencanaan-perencanaan pembangunan yang berkualitas dan profesional.

Untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalitas Jabatan Fungsional Perencana (JFP) di lingkungan instansi pemerintah atau para pegawai negeri sipil yang memiliki jabatan fungsional maka sejak tahun 2005 dibentuklah sebuah wadah organisasi profesi berupa Asosiasi Perencana Pemerintah Indonesia (AP2I) yang anggotanya khusus para PNS yang menduduki jabatan Fungsional Perencana.



AP2I dibentuk untuk mewadahi para perencana pemerintah atau para PNS yang memegang jabatan fungsional perencana guna meningkatkan kompetensi dan profesionalitasnya untuk dapat memberikan kontribusi terhadap kualitas perencanaan

pembangunan di Indonesia yang baik, khususnya kualitas perencanaan pembangunan di instansi masing-masing anggota AP2I yang tersebar di seluruh Kementerian, lembaga non kementerian, Bappeda Propinsi, Bappeda Kabupaten/kota di seluruh Indonesia.



Bagaimana perjalanan AP2I selama tujuh tahun perjalanannya dalam mengemban tugas dan amanah organisasi tersebut, apa tantangan dan hambatan yang dihadapi dan harapan ke depan? Berikut pandangan dan pikiran Ketua Umum AP2I periode kedua, Bapak Guspika saat diskusi dengan *Simpul* diruang kerjanya di Bappenas.

Bagaimana fungsi dan peran AP2I selama ini dan bagaimana hubungan dengan lembaga pembina, dalam hal ini Pusbindiklatren Bappenas?

Awalnya AP2I dibentuk atau didirikan oleh beberapa orang yang tujuan awalnya

di arahkan sebagai organisasi profesi. Tujuan dan fungsi AP2I ada di Anggaran Dasar AP2I pada mukadimahnya. Jadi sebagaimana organisasi profesi lainnya, AP2I diharapkan menjadi wadah bagi anggotanya untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalitasnya sebagai perencana. Awalnya ada yang mengusulkan ini sebagai wadah advokasi dan mengurus dan memperjuangkan kepentingan anggotanya, namun kita sepakat wadah ini sebagai wadah peningkatan kompetensi dan profesionalitas dulu. Mungkin perkembangan yang akan datang bisa didiskusikan lebih lanjut.

PERAN ORGANISASI PROFESI DALAM PENGEMBANGAN JFP

Bagaimana hubungan dan koordinasi AP2I dan pengurus AP2I di instansi lain dan komisariat AP2I di daerah ?

Struktur AP2I itu memiliki pengurus nasional yang dipilih melalui musyawarah nasional dimana seluruh anggota AP2I se Indonesia akan hadir. Munas akan memilih Ketua Pengurus Nasional, kemudian ketua pengurus nasional akan memilih pengurus nasional yang terdiri dari bendahara, sekretaris, ketua-ketua bidang, dan ketua-ketua komisariat (ex officio). Ketua Komisariat ada di kementerian, lembaga non kementerian propinsi dan kabupaten/kota di Indonesia dan ini sesuai dengan kondisi daerah dan lembaga pemerintah masing-masing apakah ada jabatan fungsional di instansi masing-masing. Dan tidak berlaku di lembaga atau daerah yang tidak memiliki posisi JFP, sesuai dengan UU No. 43 ttg kepegawaian memang ada dua jabatan PNS yaitu jabatan struktural dan jabatan fungsional. Jabatan fungsional juga di bagi dua, yaitu jabatan fungsional umum dan jabatan fungsional khusus yang terdiri dari hampir 143 jenis, sehingga setiap lembaga/kementerian, instansi dan pemda akan menyesuaikan sesuai dengan kebutuhan masing-masing. Ini juga di atur oleh Kepmenpan dalam mengatur jabatan fungsional di masing-masing anggotanya. Khusus untuk JFP memang tergantung pada organisasi pembinaanya dalam hal ini Pusbindiklatren.

Bagaimana kerja sama dengan Pusbindiklatren dalam melakukan kegiatan?

Kita harapkan AP2I memiliki keselarasan dengan kegiatan Bappenas atau Pusbindiklatren sebagai instansi pembina perencana khususnya dalam bidang kompetensi perencana, sedangkan mengenai aspek profesionalitasnya lebih banyak di tangani AP2I. Kita juga melakukan koordinasi dan komunikasi dengan komisariat melalui email, rapat tahunan dan pertemuan-pertemuan.

Bagaimana AP2I melihat karir dan profesionalitas JFP?

AP2I memandang karir dan profesionalitas anggotanya secara berbeda. Karir para anggota AP2I tetap mengikuti karir sebagai pegawai pemerintah atau PNS, dimana anggota tetap dapat meniti karir pada dua jenis karir yang PNS yaitu karir di jabatan struktural dan jabatan fungsional perencana. Anggota AP2I ada dalam bidang jabatan fungsional perencana meskipun aturan memungkinkan jabatan tersebut bertukar. Sedangkan dalam bidang profesional AP2I membuat kode etik perencana. Maka inti profesional bagi perencana adalah kita melakukan pekerjaan dan tugas kita sebagai perencana sesuai dengan tanggung jawab sesuai norma moral sebagai profesional. Norma dan kode etik saat ini sudah ada di AP2I, namun memang sampai saat ini belum terbentuk Dewan Kode Etik yang akan menjalankan kode etik ini untuk memberikan sanksi bagi anggota yang melanggar norma-norma profesi. AP2I juga melakukan kegiatan-kegiatan peningkatan profesionalisme anggota melalui kegiatan penulisan dan pembuatan dokumen perencana dan konsultasi dengan pihak-pihak yang kompeten.



Selama ini organisasi profesi biasanya diwadahi oleh pihak swasta, contoh Ikatan Ahli Perencana (IAP), sebagai asosiasi profesi pegawai pemerintah, apa urgensi dan landasan hukumnya dan bagaimana respon wadah profesi perencana seperti IAP?

Ada perbedaan antara AP2I dan IAP, karena IAP memang terbatas pada mereka yang memiliki latar belakang “Perencana” atau Plannologi. Sedangkan AP2I bersifat umum dan lebih luas. Jadi semua perencana pemerintah dengan berbagai latar belakang seperti ekonomi, tata ruang, administrasi publik, politik, manajemen, ilmu pemerintahan dan tata ruang. AP2I memandang perencanaan itu multi dimensi. Kita pernah berdiskusi dengan mereka dan mencoba untuk masuk dalam IAP, namun mereka mengatakan bahwa IAP memang terbatas pada alumni “planologi” dan memang secara konsep berbeda dengan AP2I yang melihat perencanaan yang multi dimensi. Mungkin IAP lebih mikro dan pada perencanaan yang lebih banyak bersifat fisik, sedangkan AP2I lebih makro dan pada perencanaan pembangunan. Yang kedua, juga diatur dalam aturan PP no. 42, th 2004 diatur bahwa PNS itu harus memiliki kode etik. Kode etik itu berkaitan dengan profesinya dan bukan kode etik sebagai PNS. Contoh Dokter atau guru yang PNS maka dia harus menjada kode etik sebagai Dokter dan Guru. Sedangkan kode etiknya satunya adalah kode etik pegawai yang berkaitan dengan instansinya, misal pegawai Bappenas atau Kementerian Pertanian, maka pegawai tersebut juga harus menjaga kode etik yang berlaku di Bappenas dan Kementerian Pertanian. Sedangkan urgensi AP2I diharapkan menjadi mitra organisasi pembina, dimana tugas organisasi pembina bertanggung jawab mengembangkan organisasi profesinya. Seperti Bappenas mengembangkan asosiasi profesi perencana, BPKP pengawas.

Sejauh mana fungsi AP2I mendorong peningkatan dan pengembangan karir anggotanya?

AP2I tidak memiliki hubungan kedinasan dengan anggotanya dan organisasi pembinannya dan independen, sehingga

AP2I tidak sampai memberikan rekomendasi atau sertifikasi kompetensi kepada anggotanya, namun saat ini masih dilakukan oleh Bappenas karena Bappenas yang melakukan pelatihan dan sertifikasi bagi para perencana dan ini untuk menghindari *overlap* dan posisi AP2I sebagai mitra untuk merumuskan kurikulum dan kompetensi dan diminta masukan untuk menganalisa kebijakan mengenai JFP. Sebagai contoh ada asosiasi guru, namun sertifikasi guru tetap dilaksanakan oleh Kemendikbud. AP2I berharap kedepan ada 2 sertifikasi secara nasional dan internasional agar dapat menjalin hubungan dengan asosiasi planner di luar seperti *Planner Assosiation* Belanda dan Amerika.

Apa kendalanya dalam pelaksanaan pembinaan ini ?

Memang ada kendala dalam menjalankan profesionalisme anggota AP2I yaitu dimana tuntutan pekerjaan profesionalisme perencana yang tinggi namun tetap harus loyal terhadap atasan instansi pemerintah dimana kadang-kadang ini tidak bisa selaras dengan berbagai kendala dan tidak seperti para profesional swasta.

Bagaimana dengan wadah profesi LKPP yang bisa “independen” secara kelembagaan?

LKPP justru akan ditarik menjadi jabatan fungsional dimana AP2I sudah lebih duluan dalam pengembangan jabatan fungsional.

Bagaimana dengan contoh wadah profesi pegawai pemerintah di luar negeri?

Di Belanda dan Amerika memang memungkinkan para profesional menjadi pegawai di pemerintahan dengan sistim kontrak dan mungkin saja Indonesia bisa mengarah ke arah sana dengan digagasnya RUU Aparatur Sipil Negara. RUU ASN ini akan merubah struktur dan sistim kepegawaian pemerintah secara fundamental.

Bagaimana sistim kepengurusan AP2I dan apa saja yang sudah dilakukan oleh AP2I selama 7 tahun organisasi ini terbentuk ?

AP2I baru memiliki 2 kali kepengurusan, dimana pertama

PERAN ORGANISASI PROFESI DALAM PENGEMBANGAN JEP

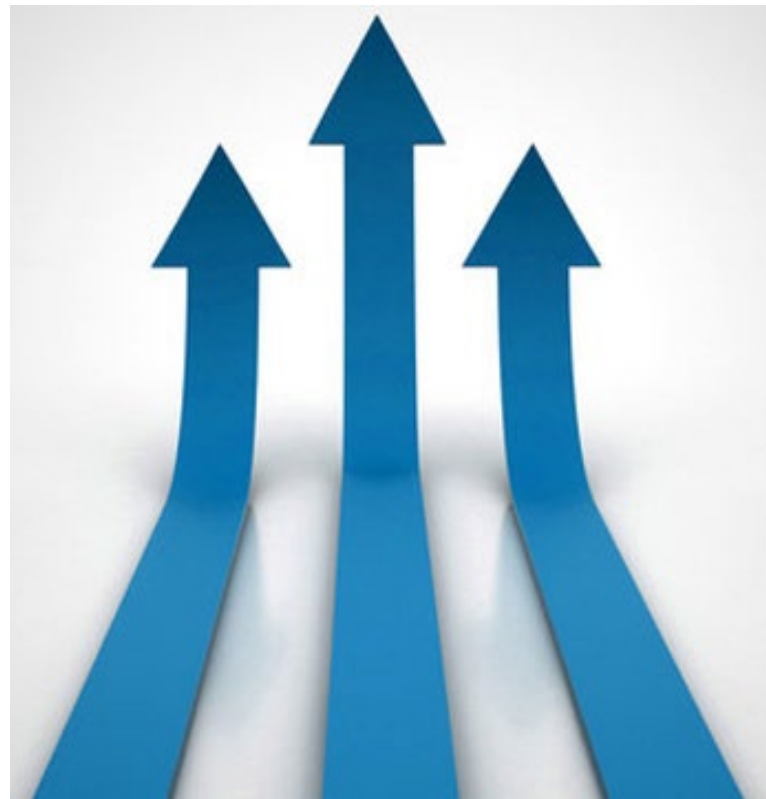
dijabat oleh Bapak Heri Suhermanto dan karena beliau diangkat jabatan struktural maka saya menggantikannya dan saya terpilih pada saat munas. Anggota AP2I termasuk eksklusif karena anggota harus jabatan fungsional dan begitu mereka menjadi pejabat struktural otomatis dia kehilangan keanggotaan. Jadi seluruh anggota AP2I memiliki peluang yang sama untuk menjadi pengurus AP2I. Tahun 2005 sebagai awal ide pembentukan AP2I kami berdiskusi dan berharap ada wadah yang bisa menyalurkan aspirasi. Memang kami merasa belum banyak yang bisa diberikan oleh AP2I terhadap anggotanya dan ini menjadi "beban" tersendiri bagi AP2I. Secara legal, kami juga sudah terdaftar di Kemenhukham sebagaimana organisasi profesi lainnya, meski kami tidak seperti organisasi profesi lainnya dimana anggotanya hanya perencana yang statusnya hanya pegawai pemerintah.

Khusus kerja sama antara AP2I dengan Pusbindiklatren yang dapat dikatakan sebagai satu pencapaian yang memberikan dampak terhadap anggotanya?

Kita bisa 'sebutkan' adanya rumusan standard kompetensi dimana AP2I pernah melakukan assesor di Kemeneqtrans. Kami juga membantu melakukan kajian mekanisme kedudukan dengan Pusbindiklatren Bappenas.

Apa Tantangan, hambatan AP2I dalam menjalankan roda organisasi?

Saya berharap AP2I eksis dan bisa melepaskan diri dari kungkungan status anggotanya yang PNS dan harus ada keseriusan lembaga pembina (Bappenas) untuk mengembangkan organisasi profesi ini. Karena memang belum bisa dirasakan manfaat secara nyata bagi anggota tentang AP2I dan AP2I juga sudah bergerak. Sebagai contoh dalam penarikan iuran anggota AP2I saja sampai saat ini belum bisa jalan karena akan berhubungan dengan manfaat yang diterima anggota. Peluang-peluang pengembangan AP2I juga harus dilaksanakan bersama antara AP2I dan pembinanya. AP2I mempunyai kepentingan bagi peningkatan anggotanya, sedangkan pembina AP2I bisa mendapatkan perencana-perencana yang berkualitas.



Dengan demikian berbagi peran antara AP2I dan Pembina bisa menuju kearah yang lebih baik dan dihasilkan para perencana yang handal di Indonesia. Bisa saja AP2I melakukan diklat, seminar, pembuatan buku, seminar dan lainnya termasuk sertifikasi perencana pemerintah. Bappenas bisa memberikan rekomendasi untuk menggunakan perencana-perencana yang dihasilkan AP2I. Sampai saat ini memang roda organisasi AP2I masih berat dan tersendat karena sumber daya yang terbatas. Menurut AD/ART memang AP2I diharapkan dapat menjalankan roda organisasi melalui iuran anggotanya namun sampai saat ini masih belum jalan dan AP2I masih bekerja sama dalam kegiatan yang dilakukan oleh instansi dimana anggotanya berinduk. Memang di luar negeri belum ada asosiasi jabatan fungsional seperti di Indonesia yang anggotanya pegawai pemerintah. Kalaupun ada itu menggunakan sistim kontrak seperti di Belanda. Mungkin dengan adanya RUU Aparatur Sipil Negara (ASN) ada peluang untuk meningkatkan kinerja dan kompetensi pegawai pemerintah karena memang tuntutan kompetensi dan profesionalitas. Dan para pegawai pemerintah harus



Suasana wawancara
bersama tim dari
majalah Simpul
Perencana

meningkatkan kompetensinya dan tidak bisa “bermain-main” karena kontrol akan semakin ketat. Munas pada bulan Juli 2012 yang akan datang diharapkan ada perbaikan dan kemajuan yang signifikan.

Apa harapan Bapak ke depan terhadap AP2I? Bagaimana strateginya mewujudkan harapan tersebut?

Pertama, saya berharap fungsi perencanaan dapat dirasakan dalam konteks rumusan kebijakan dan memberikan manfaat dalam pembangunan bangsa kedepan dimana saat ini itu kurang bisa berjalan karena terlalu banyak “intervensi politik” dan selalu berubah-ubah antara perencanaan dan pelaksanaan. Perencana seharusnya dapat memberikan kontribusi terhadap kualitas perencanaannya dan termasuk perumusan kebijakan yang baik. Kemudian harusnya perencana yang berkualitas dan profesional itu bisa dihasilkan oleh AP2I. Jadi AP2I bisa menghasilkan *out put* perencana profesional, *outcome*-nya kontribusi terhadap yang berkualitas kebijakan publik dan rencana pembangunan. Untuk mewujudkan harapan ini maka memang akan tergantung pada lembaga pembinaanya dalam

hal ini Bappenas dan juga AP2I harus terus mengingatkan pentingnya peningkatan kualitas perencana untuk menghasilkan kualitas perencana pembangunan yang baik. Disamping itu perbaikan sistim di dalam sebuah instansi harus di tingkatan dan di perbaiki agar sesuai dengan tuntutan. Para perencana-perencana yang sudah terlatih harus mendapatkan kesempatan yang sesuai di posisinya untuk mengaplikasikan kemampuannya.

SIMPUL

PERAN AP2I BAPPENAS

Oleh : **Hasudungan Sihombing, SP, MSi**
(Ketua AP2I Komisariat Bappenas)

Sebagai Lembaga Perencana Bappenas mempunyai 2 (dua) tugas yaitu: (1) Secara substansi menjadi pabrik perencanaan, dan (2) Secara SDM menjadi pabrik Perencana yaitu memproduksi SDM Perencana baik Pusat maupun Daerah serta membinanya secara terus menerus. Dari kedua tugas tersebut yang sampai saat ini yang sudah dilakukan baru menyangkut substansi saja. Sementara produksi SDM Perencana serta pembinaannya masih belum sesuai kebutuhan Kementerian dan Lembaga



Fungsi dan Peran AP2I Bappenas

Program kerja AP2I Bappenas terbagi dua yaitu Program Kerja Internal (2008-2009) dan Program Kerja Eksternal (2010-2011). Program Kerja Internal meliputi semua penguatan serta urusan

terkait fungsi dan peran JFP di lingkup internal Bappenas dengan tujuan mendorong tercapainya JFP yang profesional namun tetap mengikuti kaidah-kaidah serta aturan kepegawaian yang berlaku di Bappenas. AP2I Bappenas telah banyak sekali memberikan masukan



kepada Pusbindiklatren mulai dari pencantuman nama dan jabatan JFP pada Lembar Disposisi UKE I dan UKE II untuk Perencana Pertama, Perencana Muda, dan Perencana Madya, serta pencantuman nama dan jabatan JFP Utama pada Lembar Disposisi Menteri PPN/Kepala Bappenas. Pada Kabinet yang lalu masalah ini sempat menjadi salah satu issue hangat di Bappenas karena ada yang mendukung namun ada pula yang menolak gagasan tersebut. Beberapa UKE merespon baik serta menerapkan gagasan ini.

AP2I Bappenas juga mengusulkan kepada Menteri PPN/Kepala Bappenas waktu itu agar segera mengeluarkan SOP Tupoksi Perencana yang mengatur secara rinci batasan tugas antara jabatan Struktural dan JFP. Konon gagasan tersebut sudah direspon serta sudah menghasilkan suatu Keputusan Menteri namun hingga saat ini keputusan tersebut belum tersosialisasi dan belum menjadi pedoman kerja di lingkup Bappenas. Padahal Kepmen tersebut juga sangat ditunggu-tunggu instansi lain diluar Bappenas karena

CAKRAWALA

akan ditiru serta dijadikan dasar pengaturan pembagian kewenangan dan tugas antara jabatan Struktural dan JFP di instansi mereka.

Ketiadaan aturan diatas menimbulkan dampak yang berat kepada JFP terutama dalam penentuan sistem remunerasi (tunjangan kinerja) yang diterapkan di Bappenas. Tunjangan kinerja saat ini yang diterapkan di Bappenas bias pada jabatan Struktural. Tanpa pertimbangan kepangkatan serta pengalaman kerja maka secara umum tunjangan kinerja JFP jauh dibawah Struktural. Sementara dalam kampanye-kampanye Bappenas kepada instansi-instansi lain maupun di Bappenas sendiri bahwa JFP itu penting serta Bappenas adalah lembaga *think thank* yang notabene adalah JFP. Apakah ini tidak terbalik?

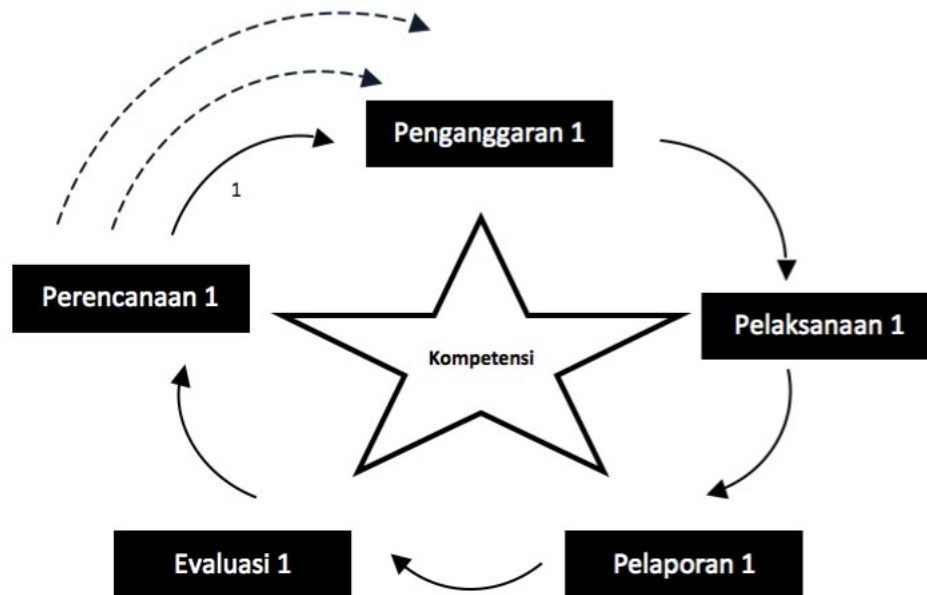
Secara eksternal AP2I Bappenas banyak berperan mulai dari mendukung serta kerjasama pengembangan Program Desa Mandiri di beberapa Kabupaten dan Kota di Indonesia. Melakukan bimbingan teknis (bimtek) serta menjadi narasumber pada berbagai lembaga Pusat dan Daerah. Bahkan pada tahun 2010-2011 AP2I Bappenas dipercaya menjadi *Government Expert* pada penyusunan SOP Perencanaan dan Penganggaran di Papua dan Papua Barat. AP2I Bappenas juga mendorong para JFP di Bappenas bahkan luar Bappenas untuk menulis buku.

Selama tahun 2010 AP2I Bappenas telah menerbitkan 2 buku berjudul "Buku Pegangan Perencanaan, Penganggaran, Pelaksanaan, Pelaporan, serta Evaluasi Pembangunan Daerah", serta "Buku Penuntun Lulus Ujian Sertifikasi Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah". Pada tahun 2011 AP2I Bappenas kembali menerbitkan 2 buku yaitu "Handbook Langkah-Langkah Perencanaan dan Penganggaran Daerah", serta "Kamus Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah". JFP yang terlibat aktif dalam penyusunan adalah Hasudungan Sihombing, SP, M.Si (Direktorat Pengairan dan Irigasi Bappenas), Drs. Robert S. Hamonangan (Direktorat Politik dan Komunikasi Bappenas), Rudy Alfian, SE (Direktorat Pengembangan Wilayah Bappenas), dan Dr. Marja Sinurat (Direktorat Pembangunan dan Keuangan Daerah Depdagri).

Semakin luasnya kepercayaan beberapa instansi Pusat maupun Daerah kepada AP2I Bappenas terutama karena *motto* yang dikembangkan AP2I Bappenas yaitu "buatlah sesuatu itu menjadi mudah, bukan sebaliknya". Selain itu AP2I Bappenas juga mengembangkan kompetensi perencana integral. Dalam artian seorang Perencana harus memiliki kompetensi perencanaan dalam arti luas yaitu mulai dari perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, pelaporan, serta sampai pada evaluasi. Dengan demikian seorang perencana dapat melakukan segalanya bukan hanya melakukan perencanaan dalam arti sempit (*planning*)

PERAN ORGANISASI PROFESI DALAM PENGEMBANGAN JFP

saja. Dan Perencana yang masih memiliki kompetensi yang sempit tidak mendapat tempat lagi dalam pasar tenaga kerja seperti sekarang ini. Bukan bermaksud membanggakan tetapi AP2I Bappenas sempat mendapat pujian dari salah satu ahli dari lembaga luar. Mereka menyebutkan bahwa AP2I Bappenas *is the best planner*. Hal tersebut mereka ungkapkan karena katanya baru kali ini mereka menemukan kompetensi Perencana yang lengkap mulai dari perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, pelaporan sampai pada evaluasi. (Lihat Bagan)



Kendala dan Hambatan

Masalah lambatnya melakukan *rolling* penugasan dari Struktural ke JFP dirasakan menjadi kendala pertama yang sangat berat dalam pengembangan JFP terutama dalam mendorong adanya *dual career system* di Bappenas. Bagaimana mungkin sampai saat ini masih banyak Pejabat Struktural di Bappenas baik Eselon I, II, III, dan IV (terbatas) yang sama sekali belum pernah mendapat penugasan sebagai JFP? Menurut pengalaman saya jelas akan sangat berbeda dalam melakukan pekerjaan seorang pejabat yang sudah pernah menduduki JFP dengan yang sama sekali

belum pernah menduduki JFP pada jabatan yang setingkat/setara.

Kendala kedua yaitu adanya 3 (tiga) lembaga yang menjadi Pembina JFP yaitu: (1) Direktorat Sektor/Daerah sebagai Pembina Teknis, (2) Biro SDM sebagai Pembina Administrasi, serta (3) Pusbindiklatren sebagai Pembina Profesi. Antara ketiganya setara dan tidak ada yang ditunjuk menjadi koordinator Pembina JFP. Sesuai namanya seharusnya Pusbindiklatren menjadi koordinator Pembina JFP sehingga apapun urusan JFP dapat diselesaikan oleh Pusbindiklatren.

Selama ini jika terjadi sesuatu masalah pada JFP semua Pembina terkesan membuang badan. Jadi seolah-olah JFP merupakan *common property* atau barang publik. Dimana pada barang publik berlaku *common property is no body property* alias banyak yang ngurus sama dengan tidak ada yang ngurus. Untuk hal ini sekali lagi saya menekankan Pusbindiklatren adalah koordinator Pembina JFP. Hal tersebut terutama melekat setelah struktur Pusbindiklatren Bappenas dihapus sekitar tahun 2004. Atau kalau mau

maka Pusbindiklatren Bappenas dihidupkan kembali seperti sebelum tahun 2004 dimana terdapat Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) dan Pusat Pembinaan Perencana (Pusbinren) setingkat Eselon II dengan tugas dan fungsi yang berbeda. Mana yang merupakan jalan keluar terbaik tergantung pada komitmen dan niat baik pelakunya.

Kendala ketiga adalah posisi JFP berada dibawah Direktorat/Kedepatian membatasi ruang gerak profesionalitas JFP sebagai Perencana. Market yang berkembang saat ini membutuhkan kompetensi JFP yang general dalam bidang perencanaan tidak terpaku pada sektor tertentu. Dilain pihak

tidak mungkin bagi Direktorat/Kedepujian menugaskan JFP diluar TUPOKSI Direktorat/Kedepujian tersebut. Dan apabila seorang JFP melakukan tugas diluar tupoksi maka JFP tersebut dapat dianggap oleh Direktorat/Kedepujian tidak bekerja. Sementara di Bappenas tidak ada satu unit kerja pun yang bertugas menangani perencanaan negara secara umum. Lantas, siapa yang akan menangani perencanaan tersebut sementara kebutuhan riil di Kementerian dan Lembaga adalah seperti itu, termasuk di Legislatif Daerah?

Hubungan AP2I Bappenas dengan Pusbindiklatren

Selama periode Kabinet yang lalu hubungan antara AP2I Bappenas serta Pusbindiklatren berjalan baik, dalam artian hampir semua gagasan AP2I Bappenas ditindaklanjuti oleh Pusbindiklatren bahkan disampaikan kepada Menteri PPN/Kepala Bappenas. Hasil dari dukungan tersebut beberapa kali AP2I Bappenas diminta masukan langsung oleh Menteri PPN/Kepala Bappenas pada saat itu. Jadi selain melalui jalur Pusbindiklatren kemudian Sesmen PPN/Sestama Bappenas maka AP2I Bappenas juga diberikan ruang oleh Menteri PPN/Kepala Bappenas saat itu untuk memberikan masukan langsung kepada Menteri baik dalam hal urusan JFP maupun masalah lain yang *up to date* terkait perencanaan negara.



Harapan Kedepan

Besar harapan semua pihak bukan hanya JFP dan kami saja agar Pusbindiklatren dapat melakukan tugas pembinaan kepada para JFP maupun organisasi Perencana baik yang ada di Bappenas maupun Kementerian serta Lembaga Pusat maupun Daerah. Harapan-harapan tersebut antara lain:

- Ditetapkannya Pusbindiklatren menjadi koordinator Pembina JFP sehingga tidak adalagi matahari kembar, bahkan kembar tiga, dalam pembinaan JFP.
- Bahwa posisi Pusbindiklatren sebagai Pembina JFP bukan hanya membina sumber daya manusia (SDM) JFP saja tetapi juga membina organisasi-organisasi JFP maupun perencanaan negara secara umum. Dengan demikian Pusbindiklatren harus terbuka dan adil membina keseluruhan organisasi-organisasi tersebut yang mungkin semakin hari akan semakin banyak dan berkembang antara lain Institut Perencanaan Negara (IPN) serta Ikatan Ahli Perencanaan Negara (IAPN).
- Pusbindiklatren mengembangkan sistem *online* sehingga *update* terhadap pekerjaan setiap Perencana dapat dipantau setiap saat. Yang ada saat ini bibir lebih menentukan daripada apa yang benar-benar dikerjakan. Saat ini birokrasi dapat menghalangi pelaksanaan tugas Perencana baik dalam bidang pendidikan, administrasi, teknis, maupun profesi.
- Sudah saatnya Pusbindiklatren membangun Portal Perencana dan harus ada penanggungjawabnya di Pusbindiklatren. Dengan demikian setiap orang dapat mengakses serta mengupload kegiatannya setiap saat dimana pun berada. **SIMPUL**

DITENGAH KETERBATASAN AP2I JAWA TIMUR TETAP EKSIS

Oleh : Ir. Danny Bastian, ME., MMA
Perencana Madya
(Ketua AP2I Komisariat Jawa Timur)

Untuk meningkatkan kapasitas dan profesionalisme jabatan fungsional di Jawa Timur maka peran asosiasi profesi menjadi penting dan memegang peran yang strategis. AP2I sebagai wadah asosiasi para perencana pemerintah yang secara resmi harus hadir dan memberikan kontribusinya kepada anggotanya di seluruh instansi.



Begitu juga kehadiran AP2I di Jawa Timur yang secara nasional dapat dikatakan salah satu Komisariat AP2I yang terus bergerak dan melakukan kegiatan-kegiatan untuk menunjang pengembangan kapasitas, profesionalisme dan pengembangan karir

anggota AP2I di Jawa Timur.

Sesuai dengan AD/ART, maka disebutkan tujuan AP2I adalah meningkatkan kemampuan, profesionalitas dan produktivitas perencana, meningkatkan kapasitas dan produktivitas instansi/unit perencana, menerapkan



kode etik perencana dan mengembangkan jejaring kerjasama antar anggota Asosiasi Perencana Pemerintah Indonesia.

Sedangkan fungsi AP2I sebagai wadah dan wahana komunikasi, informasi, representasi, konsultasi, fasilitas dan advokasi perencana, antara perencana dengan pemerintah; perencana dan pemangku jabatan struktural; dan diantara para perencana, mengenai hal-hal yang berkaitan dengan tugas-tugas perencanaan dalam rangka membentuk perencana yang profesional.

Kegiatan AP2I Jawa Timur

Pada masa periode kepemimpinan AP2I Jawa Timur saat ini, pengurus AP2I Jatim berusaha melaksanakan amanat bersama jajaran sebaik-baiknya. Meskipun banyak keterbatasan yang berkaitan dengan kewenangan dan dana, tapi dengan bantuan teman2 pengurus AP2I Jatim selalu mencoba menyelenggarakan kegiatan meskipun sangat sederhana. Kegiatan AP2I Jatim dilakukan dengan pemilihan prioritas dengan melakukan kegiatan yang memang dibutuhkan teman2 pemangku Jabatan

Fungsional Perencana tetapi tetap berpedoman pada AD/ART AP2I. Kegiatan-kegiatan tersebut sesuai dengan kemampuan yang ada pada pengurus AP2I Jawa Timur, misalnya bagaimana memfasilitasi para JFP untuk dapat belajar menjadi narasumber sekaligus menulis karya tulis ilmiah yang baik, belajar menjadi moderator yang baik. Dengan kegiatan ini maka anggota AP2I mendapat pengetahuan, pengalaman dan sekaligus teman-teman JFP mendapatkan angka kredit untuk menunjang peningkatan karirnya. AP2I Jawa Timur juga memfasilitasi dengan menyelenggarakan seminar-seminar seperti : bagaimana cara menyusun DUPAK yang benar, melakukan fasilitasi dengan menyelenggarakan workshop penyusunan DUPAK. Kegiatan ini sangat menarik dan teman-teman JFP membutuhkan sehingga mereka tertarik dan mengikuti. Kegiatan ini juga memberi hikmah dan pelajaran berharga pada kegiatan yang dilakukan AP2I Jatim yaitu bagaimana kita belajar menghargai pendapat orang lain, jika kita sebagai peserta seminar sementara yang menjadi narasumber teman kita sendiri.



Dari keterbatasan dan kegiatan-kegiatan AP2I Jatim juga memunculkan ide dan gagasan-gagasan segar. Pengurus di kondisikan untuk berpikir bagaimana mengelola itu semua termasuk keterbatasan tempat dan sekretariat AP2I yang hanya secara virtual dengan tetap mencantumkan alamat sekretariat AP2I Jatim ada di Bappeda lantai III jalan Pahlawan, Surabaya, itupun kami melakukan ijin kepada dua kepala Bidang Bappeda. Dengan sumberdaya yang ada di AP2I Jatim, pengurus tetap memaksimalkannya untuk kegiatan-kegiatan AP2I. Sebagai contoh adanya pelaksanaan sebuah seminar yang diselenggarakan dengan keterbatasan dana yang sangat minim namun dengan kontribusi peserta sewajarnya dapat dilaksanakan dengan sukses dan peserta merasa puas dengan fasilitas yang di dapat. Untuk tempat kami juga melakukan strategi sendiri agar dapat tempat yang representatif namun tidak mengganggu unit dan instansi lain di Bappeda. Umumnya lokasi dilaksanakan secara bergilir di SKPD Provinsi Jawa Timur, dan biasanya dilaksanakan pada hari senin, mengapa ? karena jarang SKPD di daerah maupun K/L di pusat menggunakan ruang rapat hari senin. Dengan menyiasati waktu dan tempat tersebut beberapa kali seminar nasional dapat diselenggarakan di Jawa Timur dan yang datangpun dari berbagai daerah di Indonesia, dari Kalimantan, Nusa Tenggara Barat, Bali, Jawa Tengah, Jawa Barat dan lainnya. AP2I sangat bersyukur karena teman-teman pengurus sangat bersemangat, bekerja tanpa pamrih, untuk itu AP2I mengucapkan terimakasih kepada teman-teman pengurus seperti Pak Saiful, Pak Agus Sunaryo, Bu Wahyu dan Pak Henky juga teman-teman yang lainnya. Kami juga senantiasa membagi informasi yang kami laksanakan melalui tampilan AP2I melalui blog AP2I Jatim. Bila ingin mengetahui Kegiatan-kegiatan AP2I Jatim dapat diakses melalui blog AP2I Jatim di alamat <http://ap2ikomwiljatim.wordpress.com>

Peran Organisasi Pembina dengan AP2I Jatim

Selama ini AP2I selalu menjalin komunikasi dan koordinasi dengan pihak pembina di Jawa Timur. Dalam hal ini adalah Kepala Bappeda Prov Jatim dan Kepala Kanwil Kemenag

PERAN ORGANISASI PROFESI DALAM PENGEMBANGAN JFP

Provinsi Jatim. Hal ini sesuai dengan SK pengukuhan AP2I Jawa Timur. Dalam setiap melakukan kegiatan AP2I selalu memberikan laporan kepada Pembina AP2I dan ditembuskan ke Kapusbindiklatren Bappenas dan AP2I Pusat. Ini dilaksanakan oleh AP2I Jatim untuk mendapat arahan, saran dan masukan serta koreksi apabila ada hal-hala tidak sesuai dengan ketentuan – ketentuan yang ada, baik sebagai Pegawai Negeri Sipil maupun sebagai anggota organisasi profesi. Namun Alhamdulillah bahwa laporan pelaksanaan kegiatan AP2I Jatim pada tahun 2011 telah mendapat respon yang sangat baik dan pada kesempatan pembinaan Pemangku Jabatan fungsional Perencana di Bappeda, Kepala Bappeda Jatim menyampaikan akan mendukung untuk kegiatan-kegiatan AP2I Jatim termasuk kegiatan workshop penulisan karya ilmiah yang telah dilaksanakan di Kantor wilayah Kemenag beberapa waktu yang lalu yang sangat sukses.

Koordinasi Kunci Kesuksesan

Hambatan dan kendala yang dihadapi AP2I Jatim dalam melaksanakan fungsi dan perannya umumnya sebagian besar PNS belum sepenuhnya memahami organisasi profesi perencana dengan baik, dengan berjalannya waktu serta kegiatan-kegiatan yang terus dilaksanakan AP2I Jawa Timur maka pemahaman terhadap organisasi profesi, khususnya AP2I akan semakin baik.

Kerja sama AP2I Jatim dengan lembaga pembina selama ini lebih pada pendekatan informal dan kemitraan. Secara kelembagaan bentuk kerjasama memang tidak pernah ada dalam bentuk MOU, namun seperti yang telah dilakukan selama ini bahwa seperti alamat komisariat, AP2I telah meminta izin pihak pembina untuk mencantumkan kantor Bappeda lantai III sebagai tempat sekretariat pengurus komisariat dan mendapat ijin. Sedangkan bentuk kerjasama lainnya seperti yang telah dilaksanakan adalah workshop pengelolaan keuangan daerah, dan AP2I diijinkan untuk



memfasilitasinya sehingga peserta yang sebagian besar adalah pemangku JFP mendapatkan sertifikat untuk menambah angka kreditnya acaranya pun sukses bahkan Bappenas saat itu hadir sebagai salah satu narasumber.

Dalam rangka mengembangkan kegiatan dan kerja sama dengan pihak lain termasuk lembaga pembina, fungsi koordinasi sangat penting dan menentukan pelaksanaan sebuah kegiatan. Dengan koordinasi hambatan dan kendala yang ada dapat dipecahkan secara bersama.

Pengurus AP2I harus lebih proaktif dalam melakukan koordinasi dan komunikasi dengan pihak pembina dan instansi lain.

Dengan dukungan pihak pembina AP2I di Propinsi Jatim selama ini maka AP2I Jatim akan dapat terus mengemban peran dan fungsinya dalam rangka memberikan yang terbaik bagi anggotanya khususnya bagi JFP untuk meningkatkan kapasitas, profesionalisme dan pengembangan karir sebagai JFP. **SIMPUL**

ARSIPARIS HARUS PROFESIONAL DAN INDEPENDEN DALAM MENJALANKAN TUGASNYA

Oleh : Chatarina Saptorini, Msi
(Direktur Akreditasi dan Profesi Kearsipan, ANRI)

Arsip secara definisi menurut UU No. 43 tahun 2009 dikatakan bahwa arsip merupakan rekaman kegiatan peristiwa dalam bentuk media apapun juga yang diciptakan dan diterima oleh lembaga negara, pemda, lembaga pendidikan, ormas, orpol dan perorangan dalam rangka pelaksanaan kegiatan bermasyarakat dan bernegara.



Arsip secara definisi menurut UU No. 43 tahun 2009 dikatakan bahwa arsip merupakan rekaman kegiatan peristiwa dalam bentuk media apapun juga yang diciptakan dan diterima oleh lembaga negara,

pemda, lembaga pendidikan, ormas, orpol dan perorangan dalam rangka pelaksanaan kegiatan bermasyarakat dan bernegara. Sehingga arsip itu merupakan semua kegiatan yang tercipta dalam semua lembaga yang ada



rekamannya. Jadi semua rekaman hasil kegiatan yang berupa kertas, foto, kaset, film dan yang ada di komputer itu merupakan arsip. Dengan demikian maka posisi pejabat fungsionalis arsiparis itu sangat penting dan strategis karena arsip diciptakan disemua unit kerja sejak perencanaan, pelaksanaan dan saat monitoring dan pengawasan. Berbeda dengan jabatan lainnya yang hanya ada ditempat tertentu, maka arsiparis harus ada di semua unit kerja karena arsiparis dibutuhkan dan semua unit itu mempunyai arsip.

Fungsi dan wewenang Arsiparis

ANRI merupakan lembaga pemerintah yang bertanggung jawab terhadap keamanan dan keselamatan arsip nasional. Arsiparis diharapkan dapat mendukung dan menjadi tulang punggung manajemen pembangunan pemerintahan. Arsiparis bertanggung jawab dalam pembinaan dan peningkatan pengelolaan arsiparis khususnya di unit kerja dan lembaganya. Arsip juga sebagai alat bukti yang syah dan akuntabilitas. Jadi dokumen yang diciptakan lembaga negara dan pemda

PERAN ORGANISASI PROFESI DALAM PENGEMBANGAN JFP

itu harus diselamatkan dan seorang arsiparis di lingkungan kerjanya bertanggung jawab dalam menjaga keamanan dan keselamatannya. Arsiparis juga harus memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Jika ada arsiparis ada disetiap unit kerja akan pasti unit itu akan sangat terbantu. Ada opini bahwa bagian arsiparis itu adalah posisi “buangan” dan “dipojokkan”. Image arsiparis yang tidak membutuhkan SDM yang berkualitas harus dirubah karena arsiparis merupakan tulang punggung manajemen pembangunan. Posisi arsiparis tidak hanya mencatat surat masuk dan keluar namun menguasai kearsipan yang luas dan sangat dibutuhkan. Arsiparis harus memiliki wawasan yang luas dan tahu informasi yang lengkap dan keseluruhan. ANRI sering diminta instansi untuk memberikan materi tentang pemataan kebutuhan arsiparis.

Dalam Undang-undang No.43 dan PP juga disebutkan arsiparis mempunyai tugas dan tanggung jawab menelusuri arsip ke pencipta arsip tersebut. Arsiparis mempunyai kedudukan hukum dan merupakan tenaga profesional yang memiliki kemandirian dan independen dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya. Beberapa fungsi arsiparis yang diatur dalam undang-undang adalah :

- menjaga terciptanya arsip dari kegiatan yang dilakukan lembaga pemerintah, pemda, lembaga pendidikan, ormas dan orpol,
- menjaga ketersediaan arsip yang otentik dan terpercaya
- menjaga terwujudnya pengelolaan kearsipan yang handal
- menjaga keamanan, keselamatan dan kelestarian arsip-arsip
- menjaga keselamatan aset nasional dalam bidang ekonomi, sosial, politik, budaya, pertahanan dan keamanan dan identitas dan jati diri

bangsa

- menyediakan informasi guna meningkatkan kualitas pelayanan publik dalam pengelolaan arsip yang otentik dan terpercaya

Sedangkan arsiparis memiliki beberapa kewenangan yaitu :

- menutup penggunaan arsip yang menjadi tanggung jawabnya oleh pengguna arsip apabila dipandang penggunaan arsip dapat merusak keamanan informasi dan fisiknya
- menutup penggunaan arsip yang menjadi tanggung jawabnya oleh pengguna arsip yang tidak berhak (arsip hanya diberikan kepada yang berhak)
- melakukan penelusuran arsip pada pencipta arsip berdasarkan penugasan oleh pimpinan pencipta arsip

Pembinaan Arsiparis Oleh ANRI

Pembinaan terhadap arsiparis dilakukan oleh ANRI melalui bimbingan, konsultasi, bimtek, pendidikan dan pelatihan dan melakukan sertifikasi dalam rangka untuk pengakuan formal kompetensi sumber daya manusia. Kami juga memberikan





motivasi arsiparis dengan melakukan pemilihan arsiparis teladan. Saat ini ANRI juga sedang melakukan revisi terhadap aturan-aturan yang berkaitan dengan jabatan fungsional arsiparis. ANRI juga melakukan upaya untuk meningkatkan jenjang karir dan masa pensiun para arsiparis karena berkaitan dengan ketersediaan SDM jabatan fungsional Arsiparis. Saat ini jabatan fungsional madya dan utama arsiparis memiliki masa pensiun jabatan fungsional arsiparis mencapai 60 tahun.

Jadi pembinaan terhadap arsiparis selain bimtek dan diklat melalui pemilihan arsiparis teladan yang akan mendapatkan penghargaan dan memberikan kunjungan kerja ke luar negeri untuk memberikan wawasan yang lebih luas. Saat ini ANRI juga sedang diminta untuk membuat Peta Formasi Jabatan Arsiparis secara nasional. Dan kami melakukan *road show* ke instansi pusat dan daerah yang hasilnya akan kami sampaikan ke Kemenpan. Namun memang masih ada keluhan bagi jabatan fungsional arsiparis, termasuk masalah tunjangan jabatan fungsional arsiparis dan untuk masalah itu kami juga sedang dan akan memperjuangkannya agar tidak terlalu jauh. Untuk posisi arsiparis untuk jabatan fungsional maka ada peluang jenjang karir yang lebih baik. Dengan adanya UU No.43 tahun 2009 maka posisi arsiparis yang tinggi dan strategis. Banyak permasalahan kearsipan yang tidak ditangani secara baik karena ketidaktahuan pengelolaan arsip dan disitulah fungsi arsiparis untuk melakukan pengelolaan dan pembinaan di unit kerja masing-masing. Jadi bagaimana arsip itu diolah, ada prosedur dan manajemennya. Untuk

menentukan kebutuhan dan formasi arsiparis ada tatacara dan disesuaikan dengan beban pekerjaan. Arsiparis di Indonesia saat ini ada 3337 tahun lalu ada 3108 dan tahun sebelumnya tinggi jadi posisi arsiparis itu naik turun dan sesuai dengan kebutuhan maka arsiparis sangat banyak dibutuhkan. Untuk provinsi Kaltim saja dibutuhkan formasi sekitar 125 arsiparis dan untuk RS kami masih menghitung 1 arsiparis padahal mereka membutuhkan 2 arsiparis. Maka kalau semua provinsi, kabupaten/kota instansi pusat maka akan sangat banyak sekali dibutuhkan arsiparis. Dalam UU dan PP di sebutkan SDM kearsipan terdiri dari arsiparis dan SDM yang profesional dan kompeten dalam bidang ke arsipan. Arsiparis itu ada yang PNS dan non PNS, ada juga arsiparis yang berasal dari TNI, Polri dan BUMN, BUMD dan perusahaan swasta dan semua sudah ditampung di PP. Pengangkatan arsiparis bisa dilakukan oleh instansi masing-masing sesuai dengan aturan instansi tersebut.

Kendala-Kendala

Kendala yang dihadapi dalam pembinaan arsiparis adalah adanya ketersediaan jumlah tenaga arsiparis yang naik turun padahal sangat dibutuhkan. Naik turunnya jumlah arsiparis ini disebabkan oleh mutasi, pensiun dan diangkat menjadi pejabat struktural. Kendala lainnya adalah tidak maksimalnya arsiparis melakukan pengelolaan kearsipan, karena pimpinan unit kerja memandang arsiparis bukan pekerjaan yang "penting" dan hanya ditaruh di TU saja padahal mereka bisa melakukan hal lainnya dalam pengelolaan kearsipan termasuk di unit lainnya. perlu diketahui bahwa mulai dari perencanaan kegiatan penciptaan arsip itu sudah terjadi dan ada dan itu merupakan lahan pengelolaan kearsipan oleh arsiparis. Jadi kegiatan arsiparis itu sangat luas dan *image* pimpinan terhadap arsiparis yang kemudian memarginalkan lahan kegiatan arsiparis menjadikan arsiparis tidak bisa melaksanakan tugasnya secara maksimal dan baik. Dengan demikian dibutuhkan komitmen pimpinan unit kerja terhadap pemberian peran terhadap arsiparis. Mereka juga bisa melakukan pengelolaan kearsipan di

unit-unit lainnya dan tidak terbatas pada bidang Tata Usaha (TU). Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor agar arsiparis dapat melakukan tugasnya dengan baik dan maksimal. Masalah minat juga menjadi kendala lainnya namun ke depan mau tidak mau PNS itu harus memilih jabatan fungsional tertentu. Kita juga melakukan sosialisasi tentang pengisian DUPAK yang sangat minim. Kami juga menyadari kurangnya sosialisasi tentang pengisian DUPAK yang menyebabkan para arsiparis kesulitan mengisi DUPAK. Masalah lain adalah masalah Tim Penilai yang kurang menguasai masalah ke Arsipan. Meskipun kami melakukan pembinaan terhadap para Tim Penilai. Dalam waktu dekat kami harus melakukan banyak hal yang menyangkut masalah kearsipan dan arsiparis. Masalah lainnya adalah banyak unit kerja yang tidak menyediakan sarana dan prasarana untuk masalah kearsipan.

Kerja sama dengan Asosiasi Profesi Arsiparis (AAI)

Dalam rangka pembinaan dan peningkatan kualitas dan kompetensi SDM di jabatan fungsional arsiparis, maka kami melakukan bekerja sama dengan lembaga profesi arsiparis yaitu Asosiasi Arsiparis Indonesia (AAI). AAI merupakan mitra kerja kami dalam berbagai kegiatan, seperti dalam kerja sama proses sertifikasi, kegiatan sosialisasi, pelatihan, diseminasi, melakukan akreditasi. Kami juga bekerja sama dengan Pusdiklat sebagai instansi yang melakukan pendidikan dan pelatihan dan hasilnya kami selanjutnya melakukan ujian sertifikasi dan kompetensi setelah peserta mengikuti Diklat.

Untuk meningkatkan kerja sama antara lembaga pembina dan asosiasi memang saat ini Koordinasi perlu di tingkatkan. Juga *sharing* ide, pengalaman dan pengetahuan, meskipun memang ada keterbatasan soal anggaran. Dan kami juga saling mendukung dan terus berusaha untuk meningkatkan dukungan dan koordinasi dan kami tidak sampai *overlapping* dalam kegiatan.

ARSIP sebagai Aset Strategis Nasional

ANRI sebagai lembaga negara yang bertanggung jawab terhadap keamanan dan keselamatan arsip nasional

mempunyai visi sebagai simpul pemersatu bangsa. Dari situ ada misi yang dibawa yaitu mendukung manajemen pemerintahan pembangunan, tulang punggung manajemen pembangunan, sebagai alat bukti syah, sebagai alat akuntabilitas dan penyelamat dokumen negara. Jadi ANRI harus menyelamatkan arsip dan dokumen negara. Hal ini juga di atur dalam konvensi dan kaidah kearsipan internasional yaitu Konvensi Den Haag 1954 ttg Perlindungan arsip dari konflik bersenjata dan perang masih berlaku. Jadi kalau ada konflik bersenjata dan perang maka Depo Arsip harus dilindungi. Juga Konvensi Wina tentang pengaturan Arsip paska perang kemerdekaan yang mengatur kita dengan belanda dalam kerja sama memenuhi dan mengatur arsip. Jadi misalnya ada arsip pemerintah Belanda yang di Indonesia maka harus disampaikan ke Belanda dan sebaliknya. Juga kadang kita salah persepsi bahwa arsip kita banyak yang ada di belanda padahal bukan arsip namun hanya buku dan bahan pustaka. ANRI itu mendapat *"memory of the world"*, karena Arsip Nasional menyimpan arsip-arsip Hindia Belanda yang terpanjang di dunia. Contoh lain adalah kekalahan soal Pulau Sipadan dan Ligitan dengan Malaysia, hal ini bukan disebabkan oleh arsip. Namun karena perawatan dan Pengelolaan pulau tersebut. Secara arsip disebutkan bahwa pulau tersebut memang milik kita namun sejak jaman Belanda, Malaysia melakukan pengelolaan dan penggunaan pulau tersebut. Dalam UU 43 th 2009 dan PP disebutkan bahwa yang bertanggung jawab terhadap pengelolaan arsip dinamis adalah penciptanya.

Saat ini banyak instansi yang sudah memiliki kesadaran untuk menyerahkan arsip negara yang statis kepada ANRI, seperti Kemendikbud dan seharusnya dan sebaiknya semua instansi menyerahkan arsip statis negara mereka ke ANRI dan akan kami rawat dengan baik. Dan apabila mereka *"membutuhkan"* kami dapat memberikan kembali. Karena arsip ini akan dibutuhkan sampai kapanpun dan berhubungan dengan *"eksistensi"* lembaga, instansi atau negara pencipta arsip tersebut. **SIMPUL**

JABATAN FUNGSIONAL ARSIPARIS DAN MASA DEPANYA

Andi Kasman, SE, MM

(Ketua Umum Asosiasi Arsiparis Indonesia (AAI))

"Arsip itu merupakan Resources of Information maka seorang arsiparis harus bisa mengolahnya sebelum menjadi informasi publik"



Sejarah Arsiparis

Selama ini persepsi masyarakat tidak semuanya memahami dunia kearsipan, apalagi memahami para pengelola kearsipan yang disebut arsiparis. Dunia kearsipan sangat dibutuhkan dalam semua institusi dan lembaga baik lembaga pemerintah,

swasta, ormas bahkan partai politik. Dengan pengelolaan kearsipan yang baik dan tersedianya para pengelola kearsipan atau arsiparis yang kompeten dan profesional maka lembaga tersebut memiliki keamanan dalam bidang lalulintas informasinya. Arsiparis adalah seorang profesional yang kompeten

dibidangnya dan mereka adalah orang yang telah menjalani pelatihan dan pendidikan khusus kearsipan. Arsiparis beda dengan pustakawan dan kearsipan berbeda dengan perpustakaan. Kadang ada beberapa pandangan yang menyamakan antara arsip dan perpustakaan. Aturan yang mengatur tentang kepastakaan dan kearsipan juga berbeda. Perpustakaan itu merupakan bahan pustaka yang bisa berbentuk karya cetak atau karya rekam. Jadi perpustakaan itu merupakan hasil karya, sedang arsip itu tidak dikaryakan tapi tercipta dengan sendirinya berdasarkan rekaman

kegiatan dan peristiwa. Perpustakaan itu sumber sekunder dan arsip itu sumber primer dan arsip tidak bisa bohong. Film dokumenter misalnya itu karya yang sumbernya bisa dari arsip.

Profesi kearsipan sudah dikenal di Indonesia sejak zaman Pewayangan. Pada jaman itu seorang arsiparis biasa disebut **Betara Penyaringan**. Kemudian pada zaman Kerajaan-kerajaan Nusantara, dikerajaan di daerah Jawa arsiparis disebut **Pujangga/ Empu** dan untuk kerajaan di Sulawesi mereka disebut **Panre Lontara**. Pada zaman Pemerintahan Hindia Belanda

PERAN ORGANISASI PROFESI DALAM PENGEMBANGAN JEP

arsiparis diberi tempat dan wadah dan mereka ditetapkan dalam **Landsararchivaris** pada tahun 1892. Kemudian pada zaman pemerintahan Republik Indonesia mereka dikenal dengan nama **Tenaga Ahli Kearsipan**. Tenaga ini ditetapkan berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 1961 tentang Pokok-Pokok Kearsipan Nasional pada Pasal 5 huruf b dan Pasal 6. Kemudian tenaga ahli kearsipan ini dikuatkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1971 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kearsipan, yang kemudian dikenal dengan nama **Arsiparis** yang diatur dengan Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 36 Tahun 1990 tentang Jabatan Fungsional Arsiparis dan Angka Kreditnya. Aturan ini kemudian diganti dan disempurnakan dengan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 09/KEP/M.PAN/2/2002 sebagaimana telah diubah dengan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 34/Kep/M.PAN/3/2004, dan kemudian terakhir diganti dengan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/3/M.PAN/3/2009, selanjutnya ditingkatkan pengaturannya dalam bentuk Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2009 tentang Kearsipan. Dalam undang-undang ini, khususnya tentang profesi arsiparis dan kegiatan serta wadahnya diatur dalam Bab VII Pasal 70. Pasal ini mengamanatkan bahwa Arsiparis dapat membentuk organisasi profesi, dimana Arsiparis memiliki tugas pokok dalam pengelolaan arsip dan pembinaan kearsipan termasuk dalam hal Pelayanan Informasi Publik Arsip Negara, sedangkan pembinaan organisasi profesi tersebut dilakukan oleh Pemerintah dan Pemerintah Daerah. Dalam rangka menampung aspirasi, wadah bertukar informasi dan bertukar ide, gagasan, pengalaman serta meningkatkan "*bargaining position*" bagi para arsiparis maka

dibentuklan Asosiasi Arsiparis Indonesia (AAI) sebagai wadah tunggal para arsiparis di Indonesia.

Peran dan Fungsi AAI

Asosiasi Arsiparis Indonesia di singkat (AAI) adalah organisasi profesi arsiparis yang mewadahi komunitas professional kearsipan di Indonesia beranggotakan para arsiparis dan tenaga kearsipan yang bekerja pada instansi Pemerintah, BUMN, BUMD, TNI dan POLRI serta Lembaga swasta, para pejabat struktural di bidang pembinaan kearsipan, masyarakat pecinta arsip, pemerhati arsip, dan kaum professional kearsipan. AAI dideklarasikan secara formal pada tanggal 14 Agustus 1998 di Jakarta dalam "**Deklarasi Arsiparis 1998**", dan pada tanggal 25 September 2006 AAI didaftarkan pada Notaris Sri Agustiani, SH dengan Akta Nomor : 11.

AAI merupakan organisasi profesi yang bersifat kekeluargaan dan merupakan forum komunikasi bagi para anggotanya sekaligus sebagai wadah untuk menyalurkan ide, gagasan dan aspirasi kearsipan. Sebagai organisasi profesi, AAI memiliki tujuan: (1) mempertinggi mutu SDM bidang kearsipan sehingga tercipta tenaga kearsipan yang handal dan mandiri, dan (2) mempertinggi mutu penyelenggaraan dan pemanfaatan kearsipan.



Dalam perjalanannya AAI telah melaksanakan kongres AAI sebagai forum tertinggi lima tahunan dalam rangka memilih kepengurusan ditingkat pusat atau nasional sebanyak 2 kali. Pada tanggal 18 Mei 2005 diselenggarakan **Kongres ke-1 AAI** di Jakarta, dan Kongres ke-2 dilaksanakan pada tanggal 18 Agustus 2010 di Hotel Alila Jakarta, serta telah melaksanakan MUNAS ke-3 tanggal 28 Oktober 2011 di Jakarta.

AAI mempunyai program kerja yang bertujuan membuka wawasan dan cakrawala pemikiran terhadap anggota yaitu melalui seminar, workshop, temu karya bahkan secara periodik mengikuti kegiatan-kegiatan Internasional dalam Konferensi SARBICA dan kongres ICA, serta kegiatan lainnya yang bersifat menambah pengetahuan para anggota. Kegiatan tersebut diharapkan memberikan manfaat bagi anggota AAI secara berkesinambungan. Dengan mengikuti kegiatan-kegiatan tersebut maka anggota AAI diharapkan tidak akan ketinggalan dalam mendapatkan informasi khususnya dalam bidang kearsipan/ dokumen. Hal lain yang juga menjadi konsern AAI adalah sosialisasi undang-undang nomor 14 tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik dan Undang-undang nomor 11 tahun 2008 tentang Transaksi Elektronik sebagai aturan yang sangat erat dengan tugas dan tanggung jawab anggota AAI sebagai arsiparis.

Terkait dengan pengembangan karier, khususnya bagi jabatan fungsional arsiparis di lingkungan PNS, AAI juga turut berpartisipasi aktif dalam mengambil bagian untuk membantu para arsiparis dalam memberikan pandangan terhadap teknik mendapatkan angka kredit dan juga memberikan masukan terkait dengan Rancangan Keputusan Kementrian Pendayagunaan dan Aparatur negara dan Reformasi Birokrasi

tentang Jabatan Fungsional Arsiparis dan Angka Kreditnya, tentang Batas Usia Pensiun Arsiparis. Juga memberikan masukan dalam hal lainnya terkait dengan peran, fungsi, dan kedudukan hukum arsiparis kepada Pimpinan ANRI sebagai lembaga dan institusi pembina arsiparis secara nasional.

Tantangan dan Hambatan

Dalam rangka pembinaan dan pengembangan kompetensi dan profesionalisme anggota AAI memang banyak kendala dan hambatan yang dihadapi, khususnya masalah yang menyangkut kesibukan dari masing-masing pengurus nasional AAI, dimana sebagian besar pengurus nasional AAI adalah pegawai aktif baik di ANRI maupun di instansi lainnya, seperti ada yang di Perbankan, di BUMN, di POLRI/TNI, di Perusahaan Swasta Nasional. Tentu saja kesibukan masing-masing tersebut cukup menyita waktu sehingga praktis yang mengoperasikan kepengurusan secara nasional sehari-hari lebih banyak dilakukan oleh Pengurus Harian.

Untuk tetap menjaga ritme kegiatan dan roda organisasi maka kegiatan yang dilakukan oleh pengurus harian AAI adalah melakukan Rapat-rapat Pleno setiap 3 bulan sekali, dan MUNAS satu kali dalam 1 tahun untuk memutuskan permasalahan strategis yang dihadapi oleh para Arsiparis secara nasional.

Masalah lain yang dihadapi oleh AAI adalah masalah pendanaan organisasi untuk menjalankan roda organisasi

dan kegiatan yang menunjang peningkatan kapasitas anggota AAI. Meskipun secara tertulis masalah pendanaan ini diatur dalam Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga AAI yaitu salah satu sumber pendanaan AAI adalah dari iuran anggota, sumbangan donatur dan sumbangan yang tidak mengikat, namun belum diatur



mekanisme iuran anggota tersebut sehingga sampai saat ini belum ada sumber dana yang ajeg (kontinyu). Sampai saat ini sumber dana AAI baru berasal dari para donatur/sponsorship. Dan dalam beberapa kegiatan seringkali “memanfaatkan” kegiatan dari Dinas-dinas atau kegiatan K/L.

Agar supaya kegiatan AAI dapat berjalan dan memberikan manfaat kepada anggotanya maka dibutuhkan adanya interaksi produktif atau sama-sama aktif antara anggota, pengurus dan pembina AAI baik yang berasal dari kalangan PNS maupun Non PNS. Karena anggota AAI adalah para arsiparis dari pegawai negeri maupun swasta, dan mereka mempunyai kesibukan masing-masing, maka interaksi harus dibangun secara dua arah dan tidak saling menunggu. Untuk menjembatani ini diperlukan mediator dan disinilah peran penting Pengurus Harian untuk dapat menentukan suatu perencanaan setrategis organisasi, dan pelaksanaan kegiatan. Pengurus dalam menentukan suatu perencanaan startegis dan kegiatan, harus memperhatikan dan menerima masukan dari para anggota, baik langsung maupun melalui forum MUNAS yang diadakan satu kali dalam setahun. Dari sisi keanggotaan maka AAI memiliki peluang yang besar untuk bisa melakukan kegiatan yang mendukung profesi arsiparis di Indonesia. Dengan jumlah anggota lebih kurang 3600 orang dan tersebar diseluruh Indonesia maka AAI dapat menjangkau semua wilayah di Indonesia.

Pembinaan Arsiparis di Indonesia

Agar supaya para arsiparis Indonesia dapat melaksanakan tugasnya secara profesional dan kompeten maka diperlukan pembinaan secara berjenjang dan kontinyu. Arsiparis yang merupakan jabatan fungsional yang ada di PNS, terdiri dari arsiparis terampil dan arsiparis ahli. Arsiparis terdiri dari arsiparis pelaksana, lanjutan dan arsiparis penyelia, sedangkan arsiparis ahli terdiri dari arsiparis pertama, muda, madya dan arsiparis utama. Dengan demikian memerlukan pembinaan yang berkelanjutan dan kontinyu agar arsiparis dapat meningkatkan jenjang karirnya menjadi arsiparis yang lebih tinggi. Pembinaan ini tidak hanya menjadi

tanggungjawab AAI sebagai wadah profesinya. Mengacu dalam UU Nomor 43 Tahun 2009 tentang Kearsipan pada Bab VII Pasal 70, bahwa Pembina AAI dilakukan oleh Pemerintah dan Pemerintah Daerah, dalam hal ini kalau AAI Tingkat Nasional adalah 1). Menteri Dalam Negeri; 2) Menteri PAN dan RB, dan 3). Kepala ANRI. AAI merupakan mitra Pemerintah dalam rangka melakukan pembinaan terhadap arsiparis Indonesia.

Sebagai mitra AAI telah menjalin hubungan dengan Direktorat Akreditasi dan Profesi Kearsipan ANRI untuk melakukan kerja sama. Beberapa hal yang sudah dilakukan dalam rangka kerja sama yang saling mendukung seperti:

- Dalam kegiatan Sertifikasi Arsiparis, AAI dilibatkan sebagai Assesor Penilai.
- Dalam kegiatan Pemilihan Arsiparis Teladan Tingkat Nasional, AAI dilibatkan sebagai Dewan Juri.
- Dilibatkan dalam hal sosialisasi yang berkaitan dengan Jabatan Fungsional Arsiparis.

Selama ini AAI juga selalu melakukan koordinasi dengan Pembina AAI dan secara umum koordinasi dapat berjalan baik. Sebagai contoh, dalam setiap pengambilan kebijakan yang akan diambil oleh Pembina yang berkaitan dengan peran dan kedudukan hukum Arsiparis, selalu memperhatikan masukan dari Pengurus Nasional AAI, misalnya tentang masukan dalam materi muatan PP tentang pelaksanaan UU Nomor 43 Tahun 2009 tentang Kearsipan, khususnya menyangkut tunjangan profesi dan kesehatan Arsiparis yang diatur dalam UU, juga dalam hal memberikan masukan dalam Grading Jabatan Arsiparis dalam Reformasi Birokrasi.

Masa Depan Jabatan Fungsional Arsiparis

Meskipun telah mengalami kenaikan sebanyak 3 kali dalam hal tunjangan fungsional, namun tunjangan fungsional arsiparis masih dibawah tunjangan fungsional lainnya yang berada dilingkungan PNS. Dan dengan adanya RUU ASN ke depan jabatan fungsional arsiparis akan menjadi jabatan yang strategis dan banyak diminati. Arsiparis adalah jabatan

profesional yang memiliki keahlian khusus dan tidak semua orang memilikinya. Namun para pejabat fungsional arsiparis juga dituntut memiliki kompetensi dan profesionalitas yang tinggi. Dalam hal menjalankan pengolahan dan pembinaan kearsipan maka arsiparis harus bisa melakukan pengelolaan kearsipan dan pembinaan di lingkungan masing-masing. Ada 4 wilayah pembinaan yang harus dilakukan oleh arsiparis yang diatur oleh UU No. 43 tahun 2009, yaitu : pembinaan tata naskah dinas, klasifikasi arsip, jadwal retensi arsip dan ke empat adalah pembinaan sistim klasifikasi, keamanan dan akses arsip. Arsip itu merupakan *resources of information*, jadi arsip itu harus diolah menjadi informasi publik dan itu merupakan salah satu tugas arsiparis. Hal ini penting untuk menyatakan apakah sebuah naskah itu otentik atau tidak maka harus memenuhi 4 unsur yang ada diatas. Sebagai contoh adalah adanya arsip naskah Supersemar. Secara umum ada 5 jenis medium penyimpanan, yaitu tekstual, audio visual (*moving image, stil image, sound recording*) dan bisa menjadi alat bukti yang sah termasuk di pengadilan, kartografi dan kearsitekturan, arsip elektronik. Arsip itu merupakan alat bukti maka harus memenuhi standar structure, contents dan contets. Untuk seluruh kearsipan negara ada dibawah tanggung jawab ANRI. Di ANRI ada arsip tertua tahun 1602 yang tekstual dan otentik.

Saat ini saja beberapa instansi pemerintah seperti MK, KPK dan Kemenkokesra meminta tenaga ahli kearsipan atau arsiparis yang siap untuk ditempatkan di instansi tersebut. Penjenjangan arsiparis yang saat ini berlaku di lingkungan PNS juga akan diberlakukan di lingkungan arsiparis Non PNS. Kami berharap setiap pembina arsiparis dilingkungan instansi pemerintah baik pusat dan daerah maupun non pemerintah memberikan dukungan terhadap program dan rencana kegiatan yang akan dilaksanakan oleh AAI dan dapat bekerja sama sebagai mitra dalam rangka meningkatkan kapasitas dan kualitas para arsiparis yang memang sampai saat ini masih dirasakan adanya *gap* antara dipusat dan daerah. Secara organisasi arsiparis sudah diatur melalui AD/ART AAI dan dalam rangka meningkatkan kapasitas dan kualitas

Arsip Sebagai Simpul Pemersatu Bangsa! Rawat dan Lindungilah!

para arsiparis dan menjaga kesatuan tugas arsiparis maka AAI memiliki kode etik dan mengatur bagaimana seorang arsiparis harus berlaku. Dari kode etik itu diatur bagaimana arsip dikelola dan lainnya. Terkait dengan globalisasi maka arsiparis mau tidak mau harus terus belajar dan mengikuti perkembangan termasuk dalam penguasaan terhadap aturan yang bersinggungan seperti undang-undang transaksi elektronik. Kondisi Ini yang terkadang tidak merata dalam penguasaan dan pemahamannya antara pusat dan daerah dan tidak semua memahami dan mengikuti perkembangan ini. Pembinaan harus terus dilakukan terhadap arsiparis daerah dan kadang AAI melakukannya dengan “mendompleng” kegiatan-kegiatan dinas di daerah dan kegiatan lainnya. Terkadang AAI juga melakukan kegiatan dengan *cost sharing* melalui workshop dan seminar. Dan untuk Diklat dilaksanakan oleh ANRI. Khusus untuk swasta kami melakukan pengawasan untuk diklat-diklat dan sertifikasi arsiparis. Sesuai undang-undang memang diwajibkan kepada setiap lembaga harus memiliki jadwal retensi kearsipan. Jadwal retensi arsip ini harus ada persetujuan dari ANRI dan kemudian ditetapkan oleh SK Menteri. Retensi kearsipan itu biasanya tergantung pada nilai gunanya. Arsiparis bisa membantu kepala unit kerja dalam menentukan nilai guna kearsipan. Saat ini sdm kearsipan memang belum merata yang ada di instansi dan saat ini ANRI banyak diminta untuk menyediakan tenaga fungsional arsiparis dari berbagai lembaga seperti KPK dan MK untuk kebutuhan fungsional arsiparis di instansi mereka.

SIMPUL

PENGEMBANGAN AP2I DI KOMISARIAT KEMENTERIAN ESDM

Oleh : Immanuel Sembiring

(Ketua AP2I di Komisariat Kementerian ESDM)

AP2I merupakan asosiasi dan wadah bagi jabatan perencana fungsional pemerintah untuk saling tukar informasi, sharing pengalaman dan keahlian serta sebagai wadah untuk memfasilitasi pengembangan dan peningkatan kapasitas, kualitas dan profesionalitas JFP. Komisariat AP2I di Biro Perencanaan ESDM membawahi tiga Kementerian yaitu Kementerian ESDM, Kementerian Kominfo dan Kementerian PU. Sebagai sebuah wadah asosiasi profesi maka diharapkan AP2I dapat memberikan manfaat bagi anggotanya.



Meskipun AP2I Komisariat ESDM sangat terbatas dalam jumlah anggotanya, namun kegiatan tetap dilaksanakan untuk tetap menjaga semangat para JFP melalui Bimtek dan Penerbitan Media “Buletin

Perencana” sebagai wadah untuk mengembangkan kemampuan menulis JFP di ESDM dan membantu meningkatkan kredit poin sebagai syarat untuk melanjutkan jenjang karir dalam JFP.

Dukungan Biro Perencanaan Kementerian ESDM

Secara menyeluruh harus diakui bahwa peran AP2I di ESDM memang masih belum optimal dan belum kelihatan nyata dalam rangka mengembangkan organisasi, kegiatan dan pengembangan bagi anggotanya. Namun demikian dukungan Biro Perencanaan terhadap AP2I di Komisariat ESDM sangat besar untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas anggota JFP di ESDM. Beberapa dukungan nyata tersebut adalah : adanya wadah AP2I di Komisariat ESDM, dukungan terhadap pelaksanaan kegiatan-

kegiatan bimbingan teknis yang dilaksanakan oleh AP2I kepada anggotanya di lingkungan Kementerian ESDM dan Biro Perencanaan dan dukungan adanya penerbitan “Buletin Perencana” di lingkungan Biro Perencanaan ESDM sebagai wadah peningkatan kemampuan menulis, bertukar informasi dan pengalaman serta keahlian sesama anggota JFP. Dukungan lainnya adalah mengikutsertakan para JFP di lingkungan Biro Perencanaan ESDM untuk mengikuti setiap kegiatan yang dilaksanakan oleh AP2I pusat dalam rangka pengembangan dan peningkatan kualitas JFP.

Permasalahan di AP2I Komisariat Biro Perencanaan ESDM

Selama ini memang kegiatan AP2I belum optimal dan maksimal karena berbagai kendala baik internal maupun kendala eksternal. Secara Internal kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan peran AP2I dan Biro Perencanaan sebagai lembaga pembina AP2I di lingkungan ESDM adalah keterbatasan anggota yang menjadi JFP. Sampai saat ini anggotanya JFP di Komisariat AP2I ESDM hanya berkisar dibawah 10 orang. Keadan ini kadangkala juga berubah karena adanya mutasi jabatan dan perubahan posisi pos anggota JFP. Pergantian Kepala Biro Perencanaan dalam waktu yang cepat sebagai institusi pembina dalam hal tertentu menjadi sedikit kendala untuk melakukan dan melaksanakan peran AP2I. Masalah lainnya adalah karena berbagai kendala seperti sedikitnya anggota dan masih terbatasnya kuota yang dapat mengikuti diklat penjejang menjadi JFP yang dilaksanakan oleh Bappenas. Dan saat ini AP2I Komisariat ESDM masih masih terbatas pada kegiatan administrasi dan surat menyurat yang datang dari pengurus AP2I pusat kepada Komisariat. AP2I Komisariat ESDM masih banyak mengikuti kegiatan-kegiatan AP2I Pusat dalam rangka pengembangan dan peningkatan kualitas SDM JFP di

ESDM. Namun demikian dukungan Biro Perencanaan sangat besar terhadap AP2I Komisariat ESDM. Setiap ada kegiatan AP2I pusat yang menyangkut kegiatan pengembangan dan peningkatan kualitas JFP di ESDM, maka Biro Perencanaan selalu mendukung AP2I secara penuh dan mendorong untuk melakukan kegiatan yang berkaitan dengan pengembangan JFP.

Sedangkan masalah eksternal yang dihadapi oleh AP2I Komisariat adalah keterbatasan anggota JFP untuk mengikuti kegiatan diklat di Bappenas untuk dapat mendapatkan penjenjangan sebagai JFP. Saat ini Bappenas hanya melaksanakan dua angkatan dalam pelaksanaan Diklat kepada calon JFP sehingga ada kuota bagi masing-masing instansi kementerian dan lembaga serta Bappeda propinsi dan kab/kota untuk dapat mengirim pesertanya. Hal ini berkaitan dengan syarat dan aturan yang mengikat JFP sebelum diangkat harus mengikuti penjenjangan yang dilaksanakan oleh beberapa perguruan tinggi yang mendapat rekomendasi untuk melaksanakannya dan bekerjasama dengan Bappenas. Hal lain adalah belum tersosialisasinya "Buku Peraturan-peraturan JFP". Pusbindiklatren secara memadai dan menyeluruh. Banyak fungsional perencana

tidak memahami apa dan bagaimana seharusnya yang dilakukan oleh fungsional perencana dalam melaksanakan tupoksinya secara individu dan juga bagaimana harus mengikuti prosedur yang berkaitan dengan penjenjangan karirnya.

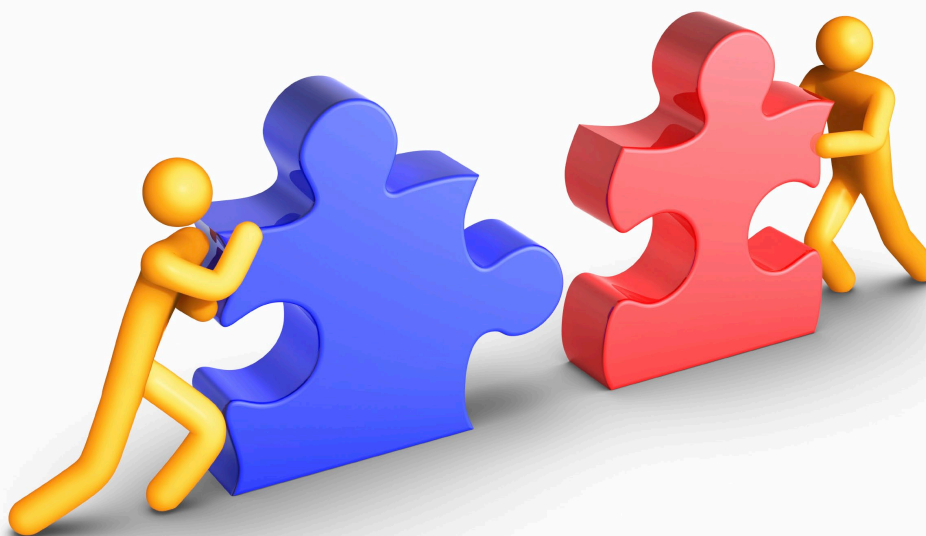
Saran dan Masukan ke depan

Dalam rangka mengatasi kendala-kendala tersebut maka beberapa hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan pengembangan dan kualitas JFP antara lain adalah :



PERAN ORGANISASI PROFESI DALAM PENGEMBANGAN JFP

Secara internal, Komisariat akan melakukan Bimbingan Teknis dan orientasi secara mandiri bagi calon JFP di lingkungan ESDM secara reguler dan teratur. Komisariat juga akan melakukan sosialisasi dan diskusi tentang buku pegangan bagi para JFP agar dipahami dan dilaksanakan sehingga akan mendukung kinerja, kompetensi dan karir JFP. Komisariat akan menggandeng Bappenas sebagai narasumber. Komisariat AP2I ESDM juga akan membagikan formulir bagi Jabatan Fungsional Perencana agar dapat menjadi anggota AP2I Komisariat ESDM, sehingga dengan jumlah SDM yang lebih banyak akan memudahkan rencana kegiatan yang dilakukan secara kontinyu. Para JFP juga di dorong untuk aktif menulis dalam "Buletin Perencana" Biro Perencanaan ESDM sebagai wadah tukar informasi, pengalaman, keahlian dan sosialisasi pemikiran, hasil penilitan para JFP. Secara eksternal Komisariat menyarankan Pusbindiklatren untuk menambah atau meningkatkan frekwensi dan angkatan dalam pelaksanaan Diklat JFP agar dapat mengikuti perkembangan dan tuntutan meningkatnya jabatan fungsional perencana di masing-masing instansi kementerian dan lembaga. Secara prosedur dan kuantitatif pelaksanaan diklat yang selama ini hanya dilaksanakan dua angkatan akan menghambat jumlah JFP yang harus diangkat dan membuat para anggota JFP menjadi "jenuh" dan tidak berminat dalam meniti karir di JFP. Kedepan JFP secara kuantitatif akan meningkat. Saat ini di lingkungan ESDM sudah ada 30 pegawai fungsional perencana yang memang direkrut untuk jabatan fungsional dan mereka belum dapat diangkat menjadi pejabat fungsional karena belum mengikuti diklat dan uji kompetensi JFP yang hanya bisa dilaksanakan



oleh Pusbindiklatren Bappenas. Dengan jumlah lebih dari 20 orang mungkin kami bisa melaksanakan kegiatan secara mandiri dengan tetap mengundang nara sumber dari Bappenas, karena ada aturan yang mengharuskan setiap pelaksanaan kegiatan diklat harus diatas 20 orang. Dalam hal ini Biro Perencanaan akan mengajukan usulan kegiatan kepada Badiklat ESDM yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan Diklat di lingkungan ESDM. Bagaimanapun organisasi akan sulit bergerak apabila memiliki keterbatas anggota. Begitu juga AP2I Komisariat Biro Perencanaan ESDM yang memiliki anggota kurang dari 10 orang tentu agak sulit untuk melakukan kegiatan secara kontinyu, apalagi posisi anggotanya tersebar di berbagai unit kerja. Para pemegang jabatan fungsional perencana pun belum secara otomatis menjadi anggota AP2I apabila mereka belum mendaftar dan terdaftar di AP2I dan keanggotaan ini juga masih disahkan oleh AP2I pusat. Semoga kedepan AP2I bisa berkembang sesuai tuntutan dan perkembangan JFP. **SIMPUL**

PERAN ORGANISASI PROFESI DALAM PENGEMBANGAN JFP

Oleh: Prof. Warsito Utomo
(Dewan Pembina Pascasarjana Magister
Administrasi Publik UGM)

Di dalam Undang-Undang No. 43 tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagai Perubahan atas Undang-Undang No. 8 Tahun 74 diatur tentang Status, Jabatan dan Manajemen Kepegawaian. Sebagai pelaksanaan Undang-undang No. 43 tahun 1999 ini maka dikeluarkan Peraturan Pemerintah (PP) No. 38 tahun 2007 dan PP No. 41 tahun 2007, menjelaskan tentang pembagian kewenangan antara pemerintah Pusat dan daerah sedangkan PP No. 38 dan PP. No.41 tahun 2007 mengatur tentang Struktur Organisasi Pemerintah Daerah. Dari ketiga aturan hukum tersebut jelas sekali bagaimana kepegawaian pemerintah (PNS) di atur dan berlaku bagi seluruh Pegawai Negeri Sipil baik di pusat dan daerah.



Salah satu pengaturan untuk kepegawaian pemerintah dalam aturan hukum tersebut adalah pengaturan tentang jenjang karir PNS dimana setiap PNS mempunyai 2 kesempatan untuk mengembangkan karirnya dalam bidang kepegawaian

di pemerintahan, jenjang karir tersebut adalah jenjang karir struktural dan jenjang karir fungsional. Bagaimana pegawai memandang jenjang karir tersebut dan pelaksanaannya dilapangan, berikut adalah pandangan dan penjelasan Prof. Warsito Utomo, Dewan Pembina



Pascasarjana Magister Administrasi Publik (MAP) UGM kepada Simpul.

Bagaimana Bapak melihat organisasi dalam kepegawaian seperti asosiasi profesi di lingkungan aparat pemerintah khususnya untuk profesi fungsional?

Dalam organisasi profesi khususnya fungsional itu bersifat informal, namun yang dimaksud dengan informal artinya tidak sama dengan organisasi struktural yang sifatnya birokratis, bukan juga organisasi yang sebebaskan-bebasnya, organisasi fungsional di sini

diartikan organisasi yang sesuai dengan kapabilitas, kapasitas dan fungsinya. Maka Asosiasi merupakan kesatuan dari fungsi-fungsi yang memiliki peranan yang sama.

Bila dibandingkan dengan organisasi jabatan struktural ?

Jika dilihat dari banyaknya jumlah pegawai pemerintah (PNS) dibandingkan dengan jumlah pekerjaan yang seharusnya ditangani maka organisasi yang bersifat formal/struktural sebaiknya dirubah menjadi organisasi yang bersifat fungsional. Banyaknya jumlah pegawai

PERAN ORGANISASI PROFESI DALAM PENGEMBANGAN JFP

struktural saat ini dinilai sangat membebani APBN, maka sudah seharusnya pola kepegawaian seperti ini dirubah sehingga lebih berpihak ke jabatan fungsional. Pola pikir bahwa lebih enak menjadi pejabat struktural dengan berbagai fasilitas inilah yang harus dirubah, bagaimana seorang pegawai harus profesional.

Siapa yang harus memulai dan memelopori perubahan mind set ini ?

Bappenas seharusnya menjadi pelopor dan menjadi contoh untuk pemerintah daerah bagaimana memanfaatkan SDM yang dimiliki sebagai pejabat-pejabat fungsional yang profesional, mengingat banyak sekali yang memegang gelar Doktor di lingkungan Bappenas. Bappenas telah membuat kajian bagaimana kedudukan jabatan fungsional di suatu institusi, kajian ini bisa menjadi referensi bagi LAN. Hal ini bisa didukung jika Ketua LAN kedepannya mempunyai visi organisasi yang lebih berorientasi pada jabatan fungsional.

Bagaimana sebaiknya pembinaan dan peningkatan kapasitas para pejabat fungsional dilakukan ?

Di Institusi yang memiliki jabatan fungsional perencana, seperti Bappenas yang di dalamnya sudah terbentuk asosiasi-asosiasi perencana, dimana institusi tersebut sebagai pembinaanya. Maka Bappenas bisa menjadi contoh dalam pembinaan dan peningkatan kualitas tersebut, Meskipun di lapangan peran Asosiasi-asosiasi perencana tersebut masih belum seperti yang diharapkan.

Kenapa hal tersebut terjadi ?

Hal ini disebabkan karena para pejabat fungsional masih terpaku pada pola pikir "pemikiran ganda" artinya mereka masih

berorientasi struktural. Meskipun mereka sudah menjabat jabatan fungsional. Jika melihat contoh di perguruan tinggi, bahwa seorang dosen orientasinya bukan menjabat sebagai pejabat struktural di kampus tapi lebih mengejar kemampuan keilmuan dan peningkatan kapasitas diri maka keadaan akan lebih baik dan mengarah pada peningkatan profesionalisme jabatan fungsional. Bahkan setelah pensiun pun para dosen yang profesional masih bisa berprofesi sebagai dosen sepanjang dibutuhkan.

Dalam situasi demikian apa peran yang bisa diambil oleh Asosiasi Fungsional, khususnya profesional perencana ?

Peran Asosiasi Perencana dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas dan kapasitas para pejabat fungsional sehingga mampu berperan dan pemikirannya selalu dibutuhkan oleh institusinya. Dengan demikian diharapkan mereka akan terus dapat berkembang kapasitasnya dan tidak berhenti karena pensiun. Seseorang yang memiliki potensi biasanya akan terus terpakai bidang keahliannya.





Sampai saat ini meskipun sudah 7 tahun ada AP2I (Asosiasi Perencana Pemerintah Indonesia) mengapa keadaan tersebut masih berjalan dengan sangat lambat?

Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya adalah kesadaran bahwa kedudukan jabatan struktural dan jabatan fungsional adalah sejajar saat ini masih kurang.

Jabatan struktural masih dianggap "lebih" dari jabatan fungsional. Padahal Jabatan struktural adalah bagaimana mengelola sebuah organisasi, sedangkan jabatan fungsional adalah mereka yang bekerja secara fungsi dan keahlian.

Namun bukan berarti jabatan struktural harus memiliki penghargaan (penghasilan) lebih tinggi dari pejabat fungsional, justru sebaliknya harusnya para fungsional yang berhak mendapatkan penghargaan lebih tinggi.

Bagaimana untuk mempercepat proses perbaikan ini ?

Harus ada perubahan drastis dalam hal orientasi jabatan, bahwa setiap orang yang masuk ke jabatan fungsional harus didasarkan oleh ke-profesionalan-nya. Untuk merubah kondisi ini adalah bagaimana desain struktur kepegawaian yang lebih banyak jabatan fungsional dibanding struktural, namun tidak semua pemerintah daerah memiliki otonomi

yang sama dalam hal pembagian karir kepegawaian. Dan jabatan struktural yang banyak akan sangat membebani pemerintah pusat.

Bagaimana sebaiknya pembagian peran dalam struktur kepegawaian pemerintah ?

Saran saya dalam hal ini, sebaiknya LAN harus lebih berorientasi pada manajemen organisasi di pemerintahan, sedangkan pengelolaan sekolah-sekolah tentang keadministrasian Negara merupakan tugas dari Kemendikbud, atau harusnya di-swastakan saja.

Kondisi saat ini, Menpan tak hanya

mengurusi aparatur pemerintah saja tapi juga mengurus kelembagaan dan keorganisasian, yang seharusnya menjadi tugas LAN, sehingga terjadi *overlapping*.

Apa yang harus mendapatkan perhatian dalam penataan kepegawaian pemerintah khususnya untuk jabatan fungsional?

Ada tiga hal yang harus dipikirkan, *Pertama*, Strukturnya, *kedua* sumber daya manusianya, mulai dari model perekrutannya (*human recruitment*) maupun prosesnya (*human processual*) bagaimana setelah direkrut kemudian difungsikan sesuai keahliannya sederajat dengan struktural, yang ketiga masalah strategi terkait kebijakan.

Bagaimana merubah paradigma tentang jabatan struktural dan fungsional yang masih mengacu karir di jabatan struktural ?

Perubahan Paradigma jabatan karir struktural dan fungsional tergantung pada pimpinannya. Apalagi hanya masalah fasilitas struktural. Ambil contoh di Australia, setiap rumah pegawai pemerintah ada standar nya, tidak boleh melebihi

PERAN ORGANISASI PROFESI DALAM PENGEMBANGAN JFP

apa yang telah di standarkan, karena tidak mungkin pegawai pemerintah bisa membangun istana hanya dari gajinya saja, jika ini terjadi bisa diperiksa dan ada kemungkinan terjadi korupsi.

Bagaimana hubungannya dengan reformasi birokrasi secara keseluruhan ?

Reformasi Birokrasi sangat tergantung dari kepemimpinan seorang pemimpin suatu instansi. Jangan hanya berbicara pada konsep reformasi birokrasi saja, tapi harus di tekankan pada tindakan dan tingkah laku yang bisa di contoh para bawahannya. Jika berhenti pada tataran konsep maka reformasi birokrasi tak akan berhasil. Di masa reformasi Afrika Selatan yang saat itu dipimpin oleh Nelson Mandela, setiap pegawai pemerintah yang memiliki kekayaan dibatas kewajaran sebagai pegawai pemerintah dan mungkin ada indikasi korupsi, mereka di beri pilihan 60 persen hartanya di kembalikan ke negara dan mereka terbebas dari proses hukum, jika tidak maka mereka tidak akan mendapatkan apapun dan diproses secara hukum. Komitmen pemimpin seperti inilah yang harusnya dilakukan agar reformasi birokrasi bisa berhasil.

Menjadi pemimpin yang membawa perubahan memang sulit, jika melihat negara adi daya seperti Amerika Serikat, belum pernah ada seorang presiden yang sebelumnya tak pernah menjabat sebagai gubernur. Jadi menjadi seorang pemimpin bukanlah sesuatu yang instan.

Bagaimana meningkatkan kesadaran pegawai tentang orientasi karir di Jabatan Fungsional?

Untuk meningkatkan kesadaran tentang jabatan fungsional tersebut harus dimulai dengan kesadaran pemerintah untuk mendorong pegawainya agar tak lagi berorientasi pada struktural. Salah satu cara yang dapat dilakukan pemerintah adalah pemberian dan peningkatan remunerasi yang didasarkan pada fungsi, kemampuan bahkan profesionalisme karena pada dasarnya perencanaan adalah sesuatu yang tak dapat di strukturkan namun di pikirkan. Kemudian hasil dari pemikiran tersebut dilakukan oleh para strukturalis. Sehingga orang yang berorientasi pada perencanaan sesungguhnya sifatnya fungsional.

Bagaimana dengan struktur untuk kepegawaian di daerah ?

Jika merujuk PP. 38 dan PP. 41 tentang struktur organisasi maka struktur organisasi di pemerintah daerah harus dirampingkan supaya tak lagi membebani keuangan pemerintah pusat. Jadi ramping struktur kaya fungsi.

SIMPUL



PERLUNYA REVITALISASI PERAN ORGANISASI PROFESI PERENCANA?

Lintasan pemikiran menjelang Musyawarah Nasional AP2I tahun 2012

Oleh: Dr. Guspika, drs, MBA

Ungkapan yang mempertanyakan peran sebuah organisasi profesi kerap kali diajukan ketika organisasi profesi tersebut mengalami stagnasi yang berkepanjangan. Kondisi seperti ini kini tengah dialami oleh Asosiasi Perencana Pemerintah Indonesia (AP2I) yang dideklarasikan pada 5 Desember tahun 2005. Banyak sekali faktor yang mungkin menjadi penyebab kondisi ini. Faktor internal dapat berasal dari rendahnya kinerja pengurus dan lemahnya partisipasi anggota. Sedangkan faktor eksternal diduga dapat berasal dari ketidakjelasan sistem karir jabatan fungsional perencana (JFP) atau kurang kuatnya mekanisme pembinaan dari instansi pembina jabatan fungsional yang terkait.

Secara normatif, pemerintah mengungkapkan bahwa untuk menjamin penetapan dan pengendalian standar profesi bagi pemangku jafung Pegawai Negeri Sipil (PNS),

pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah nomor 40 Tahun 2010¹⁾ yang mengatur dan menegaskan penetapan dan peran instansi pembina jafung. Perlunya penetapan dan pengendalian standar profesi dari instansi pembina jabatan fungsional, mencerminkan diperlukannya perlakuan yang lebih khusus terhadap para pemangku jabatan fungsional di dalam instansi pemerintah. Untuk itu, tugas instansi pembina adalah merumuskan kebijakan nasional tentang pola pembinaan jabatan fungsional yang dapat : (1) menjamin penetapan dan pengendalian standar profesi; (2) mendorong optimalisasi fungsi pemangku jabatan fungsional oleh instansi pemerintah pengguna; dan (3) menciptakan desain organisasi dan iklim kerja yang kondusif bagi pemangku jabatan fungsional untuk memberi kontribusi kepada pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi (instansi perencanaan pembangunan pemerintah di pusat dan di daerah). Di dalam konteks pembinaan jabatan fungsional inilah – khususnya JFP – Bappenas (Pusbindiklatren – red) seharusnya dapat mendorong dan mengoptimalkan organisasi profesi AP2I sebagai mitra yang bersama-sama mengembangkan JFP baik sebagai salah satu jalur jabatan karir PNS maupun sebagai jabatan yang mampu meningkatkan kualitas keluaran dari setiap instansi perencanaan pembangunan.

Sampai saat ini sebagai Instansi Pembina, Pusbindiklatren telah melakukan beberapa upaya dalam merumuskan kebijakan yang mendorong optimalisasi para pemangku JFP oleh masing-masing instansi pengguna, namun upaya ini – dirasakan oleh para pemangku JFP – dinilai masih belum cukup untuk menyelesaikan permasalahan mendasar terutama hal-hal yang berkaitan dengan pola karir dan pola kerja JFP di dalam organisasi pemerintah.

1) Penjelasan umum Peraturan Pemerintah nomor 40 Tahun 2010 menyatakan bahwa Penetapan Instansi Pembina Jabatan Fungsional diperlukan dalam rangka melakukan penetapan dan pengendalian terhadap standar profesi yang antara lain: (a) penyusunan pedoman formasi Jabatan Fungsional; (b) penetapan standar kompetensi Jabatan Fungsional; (c) pengusulan tunjangan Jabatan Fungsional; (d) sosialisasi Jabatan Fungsional serta petunjuk pelaksanaannya; (e) penyusunan kurikulum dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan fungsional/teknis fungsional; dan (f) pengembangan sistem informasi Jabatan Fungsional.



Salah satu masalah klasik dalam pembinaan jabatan fungsional yang tidak mudah diatasi, adalah sulitnya mengubah *mindset* PNS. *Mindset* PNS selama ini cenderung strukturalis, pasif, dan terlalu nyaman – *status quo* – dalam kekakuan birokrasi yang bersifat hirarki-administratif. Masalah klasik tersebut kemudian dialami juga oleh Bappenas dalam melakukan pembinaan JFP. Sulitnya mengubah *mindset* PNS menjadi semakin rumit, ketika para pimpinan instansi perencanaan masih belum (mau) memahami perbedaan tugas JFP dengan dan jabatan struktural. Sebagian besar pimpinan belum memahami ketentuan teknis dalam memanfaatkan secara optimal para pemangku JFP dan memperlakukan mereka sebagai *expert* di bidang perencanaan pembangunan. Terjadinya *mismatch* hubungan kerja struktural-fungsional seperti itu seringkali menimbulkan konflik diantara prinsip profesionalisme versus prosedur administrasi. Dalam hal ini, pimpinan instansi perencanaan semestinya dapat mempelajari bagaimana direktur rumah sakit menugaskan dokter atau rektor/dekan memperlakukan dosen.

Permasalahan mendasar lainnya terkait dengan pemahaman bahwa JFP sesungguhnya merupakan jabatan profesi di dalam birokrasi. Pemangku jabatan fungsional dalam instansi pemerintah adalah para ahli yang profesional. Mengingat status mereka sebagai pegawai negeri sipil (PNS), maka hal ini mengindikasikan bahwa jabatan mereka adalah jabatan profesi di dalam birokrasi². Beberapa jenis profesi dalam birokrasi yang dengan mudah dapat ditemukan antara lain: dokter dan perawat di rumah sakit, dosen di perguruan tinggi, guru di sekolah menengah, atau peneliti di balai-balai atau lembaga penelitian pemerintah. Untuk itu, terkait dengan tugas ketiga sebagai instansi pembina tersebut di atas, Pusbindiklatren bersama-sama dengan AP2I telah melakukan kajian bersama dalam merumuskan disain organisasi perencanaan yang memperjelas kedudukan dan mekanisme kerja JFP. Namun sampai saat ini, rekomendasi

² Lipsky. M. (1980). *Street Level Bureaucracy : Dilemmas of The Individual in Public Services*. New York, NY: Russel Sage Foundation.



yang dihasilkan kajian tersebut belum terlihat adanya tanda-tanda tindak lanjutnya.

Bertolak dari uraian tersebut di atas, menjelang terpilihnya pengurus baru AP2I melalui Musyawarah Nasional AP2I tahun 2012 ini, diusulkan adanya kolaborasi yang lebih intensif diantara Bappenas dan AP2I dalam melakukan pembinaan JFP di masa yang akan datang. Kedua belah pihak seyogyanya dapat melakukan evaluasi upaya-upaya pembinaan yang telah dilakukan dan merumuskan revitalisasi sistem pembinaan yang lebih progresif dan – yang lebih penting – merumuskan peran yang lebih bermanfaat baik bagi karir para pemangku JFP maupun bagi peningkatan kualitas keluaran dan produktivitas instansi perencanaan pembangunan di pusat dan di daerah. **GSP**



INFORMASI BEASISWA PUSBINDIKLATREN BAPPENAS (DIKLAT GELAR)

Dalam menjalankan fungsi sebagai penyelenggara diklat, Pusbindiklatren menyediakan beasiswa Gelar dan Non Gelar yang bekerjasama dengan universitas di dalam dan luar negeri, untuk beasiswa Gelar program yang ditawarkan

meliputi S3 Dalam Negeri, S2 Dalam Negeri, dan S2 *Linkage* yang terdiri atas *linkage* Jepang, *linkage* Belanda dan *linkage* Perancis, serta peningkatan bahasa.

Pembiayaan program beasiswa Pusbindiklatren ini bersumber dari APBN, hibah pemerintah asing/institusi penyedia beasiswa dalam dan luar negeri maupun dari pinjaman lunak JBIC melalui *Professional Human Resources Development Project* (PHRDP) III.

Ketentuan dan Kreteria Seleksi Beasiswa

1. Seleksi administrasi sebagai berikut:
 - (a). Bekerja pada instansi perencanaan, atau unit-unit perencanaan;
 - (b). Pada tanggal 1 Agustus tahun seleksi penempatan, berusia tidak melebihi 40 tahun ;

- (c). Pada tanggal 1 Agustus tahun seleksi penempatan, telah memiliki masa kerja minimal 2 tahun pada golongan III/a dan pada gelar S1/S2 Terhitung Mulai Tanggal pengangkatan 100% PNS;
- (d). Khusus bagi para calon yang memilih program S2 *linkage* Perancis, pada tanggal 1 Agustus tahun seleksi penempatan, telah memiliki masa kerja minimal 1 tahun pada golongan III/a dan pada gelar S1 Terhitung Mulai Tanggal pengangkatan 100% PNS;
- (e). Berlatar belakang pendidikan S1 untuk melamar S2, atau S2 untuk melamar S3;
- (f). Telah lulus S1/S2 minimal 2 tahun;
- (g). Memiliki IPK minimum 2,50 untuk S2 dalam negeri, 2,75 untuk S2 *Linkage*/Peningkatan Bahasa Inggris, atau 3,25 untuk S3 dalam negeri dan S3 *Linkage*.
- (h). Belum memiliki gelar S2/S3 atau tidak sedang mengambil S2/S3, dan tidak sedang dalam proses pelamaran beasiswa lainnya.

Seleksi Tes Potensi Akademik (TPA)

Seleksi TPA dimaksudkan untuk mengukur potensi akademik seseorang guna menjaring calon penerima beasiswa yang mempunyai potensi keberhasilan akademik yang tinggi, jika calon tersebut diberi kesempatan mengikuti pendidikan program S2 Dalam Negeri, S2 *Linkage*, S3 Dalam Negeri, serta untuk peningkatan bahasa

Kriteria Nilai TPA minimal bagi calon peserta untuk bisa dinyatakan lulus adalah: ≥ 500 untuk peserta yang berasal dari Pemda Luar Jawa; ≥ 525 untuk peserta instansi pusat yang bekerja di Luar Jawa; ≥ 525 untuk peserta yang berasal dari Pemda Pulau Jawa; ≥ 565 untuk peserta yang berasal dari Pemerintah Pusat; dan ≥ 565 untuk peserta S3 Dalam Negeri

Seleksi Bahasa Inggris (TOEFL)

Setelah ditentukan peserta-peserta yang lulus TPA, dilakukan tes kemampuan bahasa Inggris melalui TOEFL yang diselenggarakan kurang lebih satu bulan setelah tes TPA. Sama dengan kegiatan tes TPA, kegiatan ini akan dilakukan di daerah-daerah baik di ibukota propinsi maupun di ibukota kabupaten kota yang dipilih.

Kriteria nilai Instiusional TOEFL minimal bagi calon peserta untuk bisa dinyatakan lulus adalah: ≥ 400 untuk program Beasiswa S2 Dalam Negeri; ≥ 450 untuk program Beasiswa S2

Linkage dan Peningkatan Bahasa Inggris; dan ≥ 500 untuk program S3 Dalam Negeri;

Peserta yang diundang seleksi bahasa (tes Instiusional TOEFL) adalah: mereka yang memenuhi kriteria batas lulus TPA; mereka yang diusulkan oleh instansi asalnya dan telah mempunyai nilai TPA yang memenuhi kriteria batas lulus pada butir 2 di atas, yang masih dalam kurun waktu tidak lebih dari 2 tahun.

Seleksi Penempatan

Peserta yang memenuhi kriteria untuk ditempatkan adalah: mereka yang memenuhi kriteria batas lulus TPA dan TOEFL; mengisi lengkap formulir wawancara tertulis; akan ditempatkan pada universitas/program studi dengan menggunakan kriteria prioritas:

- (a). Prioritas pertama: Pemda Luar Jawa (perempuan kemudian laki-laki);
- (b). Prioritas kedua : Peserta instansi pusat yang bekerja di Luar Jawa (perempuan kemudian laki-laki);
- (c). Prioritas ketiga: Pemda Jawa (perempuan kemudian laki-laki);
- (d). Prioritas keempat: PNS pusat yang bekerja di luar Jawa (perempuan kemudian laki-laki)
- (e). Prioritas kelima PNS Pusat (perempuan kemudian laki-laki);
- (f). Diusahakan 60% Pemda Luar Jawa dan PNS pusat yang bekerja di luar Jawa, 30% Pemda Jawa, 10% Instiusi/Unit Perencanaan Pusat.

Program Beasiswa Pusbindiklatren

S2 dalam negeri

Program beasiswa ini dilaksanakan pada universitas di Indonesia yang telah bekerjasama dengan Pusbindiklatren, pada program ini peserta mendapatkan satu gelar. Universitas/program studi yang menyelenggarakan program ini adalah:

1. Universitas Syiah Kuala (termasuk kelas internasional)
Magister Ilmu Ekonomi Studi pembangunan
2. Universitas Andalas
Magister Perencanaan Pembangunan
3. Universitas Sriwijaya
Magister Administrasi Publik

4. Universitas Indonesia
Program Pasca Sarjana Ilmu Ekonomi
Magister Perencanaan dan Kebijakan Publik
5. Institut Pertanian Bogor
Magister Studi Perencanaan Wilayah
6. Institut Teknologi Bandung
Magister Perencanaan Wilayah dan Kota
Magister Studi Pembangunan
7. Universitas Padjadjaran
Magister Ekonomi Perencanaan Pembangunan
Magister Ilmu Lingkungan
8. Universitas Gadjah Mada
Magister Perencanaan Kota dan Daerah
Administrasi Publik
Magister Ekonomi Pembangunan
9. Universitas Diponegoro
Magister Perencanaan Wilayah dan Kota
Magister Ilmu Lingkungan
10. Universitas Brawijaya
Magister Administrasi Publik
11. Universitas Hasanudin
Magister Konsentrasi Studi Manajemen perencanaan

Program S2 Linkage

Program *Linkage* ini dilaksanakan Program S2 *Linkage* ini dirancang dengan kuliah tahun pertama dilaksanakan di Indonesia (di program studi universitas di Indonesia) sedangkan kuliah tahun ke dua dilaksanakan di universitas luar negeri, di akhir perkuliahan, peserta berhak mendapat dua gelar dari masing-masing universitas tersebut.

Universitas di Indonesia yang menyelenggarakan *Linkage* Belanda

1. MPKD Universitas Gadjah Mada,
2. Fak. Geografi Universitas Gadjah Mada,
3. MPWK Institut Teknologi Bandung,

JADWAL KEGIATAN

KEGIATAN	S-2 DN, S-3 DN	S-2 Linkage	PENINGKATAN BAHASA
Surat Edaran	Minggu I Maret	Minggu I Maret	Minggu I Maret
Batas Pengajuan Usulan Peserta	1 Agustus	1 Agustus	1 Agustus
TPA Nasional	Minggu III Agustus	Minggu III Agustus	Minggu III Agustus
TOEFL Nasional	Minggu III September	Minggu III September	Minggu III September
EAP	Tidak ada	Minggu I April Tahun berikutnya	Minggu III Mei Tahun berikutnya

4. PPIE Universitas Indonesia,
5. Program *Low Land Management* Universitas Sriwijaya.
6. Program MEPP Universitas Padjajaran

Universitas di Indonesia yang menyelenggarakan *Linkage* Belanda

1. Magister Perencanaan Kota dan Daerah, Universitas Gadjah Mada
2. Magister Perencanaan Wilayah dan Kota, Institut Teknologi Bandung,
3. Magister Administrasi Publik, Universitas Brawijaya
4. Program Pasca Sarjana Ilmu Ekonomi, Universitas Indonesia
5. Magister Ekonomi Pembangunan, Universitas Gadjah Mada.
6. Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat, Universitas Padjajaran.

Universitas di Indonesia yang menyelenggarakan *Linkage* Perancis adalah MPWK Universitas Diponegoro

S3 Dalam Negeri

S3 dalam negeri akan diselenggarakan oleh universitas: Undip, ITB, Unpad, IPB, UGM, Brawijaya, dan UI

Program Peningkatan Bahasa

Program ini digunakan untuk peserta yang ingin melanjutkan kuliah di Luar Negeri, Pusbindiklatren hanya memberikan beasiswa untuk meningkatkan program bahasa Inggris di Indonesia selama 5,5 s/d 6 bulan.



“Peran Pusbindiklatren Bappenas semakin strategis dan membutuhkan kerja keras lebih jauh dengan adanya sistim jenjang karir dalam pembinaan dan peningkatan karir Pegawai Negeri Sipil. Dengan adanya dua jenjang karir yaitu jenjang karir struktural dan fungsional, Pusbindiklatren memiliki amanah untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia para PNS yang meniti karir melalui jenjang Fungsional ”

Ir. Yahya Rachmana Hidayat, MSc, Ph.d
Kepala Pusbindiklatren Bappenas

Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan Perencanaan Bappenas merupakan salah satu institusi yang memiliki peran strategis dalam peningkatan dan pengembangan kualitas sumber daya manusia khususnya dalam bidang perencanaan. Peran dan fungsi ini diemban untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia khususnya dalam bidang perencanaan pembangunan bagi seluruh aparat perencana baik di pusat maupun di daerah. Melalui berbagai program pelatihan dan peningkatan jenjang pendidikan pada strata yang lebih tinggi (S2, dan S3) baik yang dilaksanakan di dalam negeri maupun luar negeri diharapkan akan tercipta kualitas tenaga perencana pembangunan yang baik, kompeten dan profesional. Peran yang telah diemban selama ini kini

semakin strategis dan membutuhkan kerja keras lebih jauh dengan adanya sistim jenjang karir dalam pembinaan dan peningkatan karir dalam tubuh Pegawai Negeri Sipil. Dengan adanya dua jenjang karir yaitu jenjang karir struktural dan karir fungsional, Pusbindiklatren juga memiliki amanah untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia para PNS yang meniti karir melalui jenjang Fungsional. Sebagai salah satu institusi pembina jabatan fungsional maka Pusbindiklatren juga memiliki peran sebagai pembina lembaga yang mewadahi para perencana Indonesia yang tergabung dalam wadah Asosiasi Perencana Pemerintah Indonesia (AP2I).

WAWANCARA

Untuk mengetahui sejauh mana peran dan fungsi Pusbindiklatren sebagai pembina organisasi profesi AP2I dalam hubungannya dengan pembinaan AP2I, Simpul berkesempatan mendapat penjelasan dan gambaran dari Kepala Pusbindiklatren Bappenas melalui wawancara yang dilaksanakan di ruang kerjanya :

Bagaimana pendekatan Pusbindiklatren dalam kaitannya pembinaan terhadap Jabata Fungsional Perencana ?

Kapus : Memang Pusbindiklatren mempunyai peran sebagai pembina JFP. Secara institusi Bappenas memiliki tugas dan peran meningkatkan kapasitas perencana baik di pusat dan daerah salah satunya adalah peningkatan kapasitas SDM khususnya untuk SDM perencana. Bappenas harus meningkatkan kapasitas perencana di daerah agar visi dan misi Bappenas dapat dilaksanakan. Tanpa didukung oleh SDM perencana di daerah yang baik maka apa yang dihasilkan oleh Bappenas akan sulit dilaksanakan, karena hasil perencanaan pembangunan yang dihasilkan oleh Bappenas akan dilaksanakan oleh Kabupaten/Kota. Saat ini memang dirasakan ada kesenjangan antara perencana di Pusat dan perencanaan di daerah. Makanya Bappenas melalui Pusbindiklatren mempunyai visi dan misi untuk meningkatkan SDM perencana secara sistimatis dan massif, artinya kegiatan ini diarahkan untuk mencapai sinergitas antara perencanaan, penganggaran dan pencapaian target-target pembangunan. Dalam era otonomi daerah maka peran institusi perencana di daerah memiliki peran yang makin besar dan ini harus di dukung oleh SDM dan aparatur yang lebih profesional.

Di samping memiliki peran pembinaan dan peningkatan SDM khususnya para perencana agar lebih kompeten dan profesional, Pusbindiklatren juga memiliki peran dan fungsi untuk membina karir para pemegang Jabatan Fungsional Perencana (JFP). Karir ini sangat penting untuk para JFP agar sesuai dengan tugas dan dapat menjalankan fungsinya sebaik mungkin dan ini akan menjadi insentif untuk melakukan inovasi, kreatifitas dan produktifitas yang



ujungnyanya adalah peningkatan pelayan publik yang prima dan bersih, ini idealnya.

Bagaimana hal ini dilaksanakan ?

Banyak hal dan pendekatan yang harus dilaksanakan untuk meningkatkan dan mengembangkan karir. Memang selama ini jabatan fungsional masih belum banyak yang melirik, hal ini disebabkan oleh karena dari sisi struktural memang masih terlihat gemuk baik secara organisasi maupun jumlah. Secara organisasi memang pendekatannya masih menggunakan pendekatan struktural seperti dalam organisasi TNI dan Kepolisian. Mestinya dalam organisasi publik dalam hal pelayanan harus menggunakan pendekatan yang berbeda dengan pendekatan militer dan polisi, tetapi menggunakan pendekatan fungsi dan perannya. Kalau sebagai decision making mungkin harus menggunakan pendekatan struktural, namun kalau fungsinya sebagai *think thank* maka itu sesuai jabatan fungsional, termasuk dalam fungsi administratur, keahlian, pelayan masyarakat maka itu lebih sesuai dengan jabatan fungsional. Maka semestinya memang porsi fungsi

KEPALA PUSBINDIKLATREN BAPPENAS

fungsional yang lebih banyak, karena fungsi fungsional lebih pada pelaksanaan tugas operasional. Sebagai contoh dalam hal pelayan kesehatan (rumah sakit) maka jabatan fungsional lebih banyak dan struktural hanya beberapa dalam level direksi dan selebihnya lebih berfungsi secara fungsional maka yang paling banyak organisasinya ke arah fungsional. Sama juga dengan kelurahan, maka mungkin cukup pak Lurah saja yang struktural yang lain fungsional, termasuk dalam level kecamatan, cukup Camat dan Sekretaris Camat saja yang memiliki posisi struktural dan seharusnya tidak ada eselonisasi di Kelurahan dan Kecamatan. karena semua merupakan pelayanan langsung kepada masyarakat dan bukan berhubungan dengan decision making.

Ini semua sudah ada dalam formulasi dalam reformasi Birokrasi dan semua instansi baik pusat (Bappenas, Kemenpan) dan daerah (Bappeda) sudah mengetahui situasi dan kondisi ini dan memandang bahwa jabatan fungsional perencana ini penting namun masih banyak kendala dalam pelaksanaannya. Termasuk dalam struktur Bappeda di daerah yang mestinya cukup ketua Bappeda dan sekretaris saja yang struktur dan lainnya adalah fungsional.

Jabatan fungsional perencana juga memiliki penjejaran sesuai kompetensi dan keahlian mulai dari fungsional perencana pertama, muda, madya dan fungsional perencana utama tinggal mekanisme kerja saja yang harus diatur dan disesuaikan diantara para pejabat fungsional.

Apa kendala selama ini menurut pengalaman Bapak selama menjabat Kapus dalam pembinaan JFP sebagaimana Bapak sampaikan ?

Kita sudah melakukan sosialisasi dan diskusi dengan para pejabat struktural dan fungsional, dari situ kita lihat ada kendala-kendala yang kelihatan dalam pembinaan JFP. Kendala utama adalah, *pertama*, kendala *mindset* atau *cultural set*, dimana memang disain organisasi pemerintah itu budayanya adalah budaya struktural dan orang lebih berorientasi struktural. Perlu waktu untuk merubah budaya

dan mindset. *Yang kedua*, jabatan fungsional itu di-setting berdasarkan *performance based* khususnya untuk jabatan fungsional perencana, sehingga membutuhkan perubahan mindset dan berdasarkan angka kredit. Di daerah ini menjadi satu yang tidak biasa dan menjadi kendala karena mereka tidak biasa di nilai berdasarkan *performance based*. *Yang ketiga* adalah kondisi masyarakat yang belum mendukung, contohnya dalam *rent seeking* dimana masyarakat selalu menyogok untuk urusan pelayanan masyarakat dalam urusan-urusan seperti urusan KTP, Surat tanah dll. Hal ini saling timbal balik dan menjadikan jabatan jabatan tertentu dalam PNS menjadi orientasi. Ada pepatah bilang "jadi PNS gajinya tak besar tapi penghasilannya besar" dan itu menjadi *rent seeking* dan itu hanya bisa dilakukan oleh jabatan struktural. Jabatan struktural tidak dinilai berdasarkan *performance based* sehingga ada pikiran yg penting "koin" bukan "point". Kalau masyarakat mau mendukung dan bisa berlaku tidak menyogok untuk pelayanan yang diberikan maka nanti ada kesetaraan antara jabatan struktural dan jabatan fungsional. Contoh di DKI sudah lebih baik untuk remunerasi para PNS nya maka seharusnya kita sudah tidak memberi duit kepada para pejabat struktural yang memberikan pelayanan publik. Kalau di daerah sudah bisa jalan maka orang tidak akan memburu jabatan struktural ,maka masyarakat juga menentukan.



Pusbindiklatren Bappenas harus bisa menjadi lokomotif kemajuan JFP



Ka. Pusbindiklatren Bappenas saat ditemui di ruang kerjanya

Hal penting lainnya adalah transformasi ke arah *slimming structure* dan *widening function*, meskipun ini tidak mudah karena harus merubah *cultural set, mindset*, pola kerja dan merubah persepsi masyarakat yang membutuhkan waktu. Jabatan fungsional sekarang juga masih berdasarkan minat dan bukan berdasarkan kompetensi dan kompetisi. Sedangkan jabatan jabatan struktural berdasarkan jabatan kompetisi dan menggunakan *the right man on the right place*, tapi kalau jabatan fungsional masih berdasarkan minat maka akan sulit mendapatkan orang yang tepat. Namun ke depan pasti akan ada kompetisi dan berminat menjadi pejabat fungsional. Jabatan fungsional juga tidak berarti tidak *unlimited position*. Di Amerika Serikat sudah demikian.

Bagaimana interaksi koordinasi antara Pusbindiklatren dan Biro SDM Bappenas dalam kaitannya dengan pembinaan JFP? Apakah terjadi *overlap* dan apa ada pengaturannya ?

Saya kira gak ada *overlap* dan kita sama Biro SDM sudah proporsional antara tugas pusbindiklatren dan Biro SDM. Biro SDM sifatnya kebijakan untuk pengembangan SDM Bappenas

sedangkan Pusbindiklatren tidak mempunyai merumuskan kebijakan pengembangan SDM Bappenas, namun Pusbindiklatren melaksanakan diklat, jadi Biro SDM yang merencanakan kebutuhannya apa saja dan pusbindiklatren yang melaksanakannya dan itu sesuai dengan kondisi teori organisasi dimana kalau itu Badan maka dibawahnya adalah Pusat-pusat sedangkan kalau Sesmen maka dibawahnya adalah Biro-Biro. Karena Bappenas itu juga sekaligus Kepala Badan dan Kementerian maka Pusbindiklatren ada dibawah Sesmen.

Bagaimana Pusbindiklatren melihat wadah organisasi JFP dalam hal ini AP2I?

Organisasi itu perlu dan salah satunya sharing informasi dan berbagi pengalaman dan keahlian. Yang kedua juga perlu untuk networking karena JFP itu juga berasal dari berbagai instansi pemerintah. Tapi fungsi koordinasinya kurang karena memang mereka tidak secara langsung berhubungan seperti jabatan struktural yang fungsi koordinasinya besar maka JFP akan membentuk jejaring. Kalau JFP itu harus membangun jejaring dan sebagai *think tank* harus mengembangkan

KEPALA PUSBINDIKLATREN BAPPENAS

keahlian dan profesi melalui asosiasi. Jadi selain sharing informasi, jejaring dan kolektive interest untuk bargaining position. Seperti contoh AP2I bisa memberikan pernyataan kepada pemerintah terhadap hal-hal tertentu, tapi sampai saat ini saya belum melihat.

Menurut bapak apa yg harus dilakukan AP2I untuk meningkatkan kapasitas anggotanya dan eksistensinya ?

AP2I harus jelas tujuan dan misinya dan mereka tidak hanya hadir pada acara-acara seminar dan dalam hal ini Pusbindiklatren akan mitra AP2I dalam peningkatan dan pembinaan SDM JFP melalui *collective interest*. Saya merasakan kepana AP2I belum bisa memberikan kontribusi yang maksimal dan sampai saat ini belum kelihatan hasil karyanya. Mungkin yang jadi masalah adalah beban kerja masing-masing anggota dan pengurusnya. Tugas rangkap ini bisa menjadi beban tersendiri. Untuk mengatasi hal ini maka AP2I harus punya visi dan misi yang jelas. Kedua harus punya program dan kegiatan yang jelas. Dimana program dan kegiatan yang government interest dan *collective interest* sehingga bisa dibiayai atau di dukung oleh Bappenas atau Pusbindiklatren. Untuk kegiatan dan program yang bukan government interest maka AP2I harus memiliki dana yang bersumber dari iuran. Kalau semua ini jelas maka bisa jalan semua kegiatan dan program. Sampai saat ini saya memang belum mendapat penjelasan kegiatan dan program dari AP2I yang bisa dibiayai oleh Pusbindiklatren. Kalau kegiatan dan program ini ada unsur government interest maka bisa dibiayai dan itu sah-sah saja sesuai aturan. Seperti usulan daerah ke pusat yang minta di biayai oleh pusat. AP2I harus bisa membuat rencana tersebut, namun kalau yg bersifat *collective interest* bisa di biayai oleh iuran. Saya menunggu untuk tahun 2013 untuk rencana kegiatan program yang memiliki sisi *government interest*.

Untuk kegiatan AP2I yang bersifat *collective interest* apakah harus ijin kepada organisasi pembina, seperti memberikan pernyataan, pendapat tentang masalah tertentu?

Saya kira tidak perlu, karena asosiasi ini independen dan Pusbindiklatren/Bappenas tidak harus dimintai ijin. Mereka bisa saja menjadi "pressure group" dan ini tergantung inovasi mereka. Sepanjang tidak melanggar sistim birokrasi itu sah – sah saja AP2I memberikan rekomendasi kepada Presiden atau pihak lainya karena mereka independen. Jadi menurut saya tida perlu, namun tergantung AD/ART nya, tapi kalau menurut saya asosiasi harus independen dan tidak harus birokratis.

Apa harapan Bapak terhadap AP2I ke depan?

Saya rasa AP2I ke depan akan berperan lebih besar karena harus bisa menangkap peluang yang dan terkait dengan road map reformasi birokrasi. *Road map* itu akan menciptakan jumlah pejabat fungsional perencana yang lebih besar dan mereka otomatis akan menjadi anggota AP2I. Dan mulai sekarang mereka harus bisa memformulasikan program dan kegiatan yang jelas. Seperti contoh misalkan adanya penghapusan eselon IV di Bappeda dan eselon tiga di pusat, maka apa yang harus dilakukan. Untuk jabatan fungsional, jabatan fungsional perencana itu yang paling strategis. Ini disebabkan oleh aturanya yang sudah lengkap dan juga strategis karena berhubungan langsung dengan pengadaan barang dan jasa publik. Sekarang tugas-tugas fungsional yang masih dilaksanakan oleh jabatan struktural nanti akan dilaksanakan oleh fungsional seperti pembuatan RKP, Renja, evaluasi dll dimana ini bukan *scope of work* pejabat struktural. Pejabat fungsional perencana akan membuat pelaksanaan yang langsung dilaksanakan oleh publik. Jadi JFP itu paling strategis karena langsung dilaksanakan dan dirasakan manfaatnya oleh masyarakat. JFP akan membuat rencana *public accepted*.

Bagaimana tantangan JFP ke depan dengan isu-isu global?

JFP harus *outlook*, bagaimana kira-kira kondisi lima tahun ke depan, seperti perubahan iklim, masalah gender, perubahan teknologi. Itu yang pertama memberi tanggapan harusnya JFP. Untuk masa 25 tahun ke depan itu untuk JFP utama, kalau

5 tahun ke depan itu JFP madya dan kalau tahunan itu JFP muda. Itu semua menjadi dasar decision making sekarang karena keputusan sekarang akan membawa dampak 5-10 tahun ke depan. Contohnya masalah perdagangan, bagaimana keputusan sekarang memproyeksikan 5 tahun ke depan. Termasuk keputusan tentang perijinan, tata ruang, iklim, lingkungan bagaimana 5, 10 dan 20 tahun ke depan.

Apa rencana Pusbindiklatren kedepan dalam mengantisipasi tantangan ke depan?

Rencana kami berdasarkan tupoksi Pusbindiklatren untuk menghadapi tantangan ke depan, seperti pelaksanaan sekolah atau diklat gelar baik dalam negeri dan luar negeri. Dengan mengirim sekolah ke luar negeri memang ada sedikit berbeda seperti tambahan values masyarakat yang berbeda, meskipun sedikit lebih mahal, seperti sekolah ke jepang, Australia, Eropa, USA atau ke Afrika Selatan yang sistim birokrasinya lebih maju. Kita komit bahwa Pusbindiklatren ini strategis dalam peningkatan kualitas perencana baik secara sosial, ekonomi. Setidaknya kita sudah memberikan *capital asset* atau *human asset* yang pengembangannya tergantung pada individualnya dan organisasinya. Jelas orang yang sudah disekolahkan itu pasti bermanfaat dan tidak sia-sia apapun jabatan dan karirnya baik itu fungsional atau struktural. Dalam hal ini evaluasi yang perlu dilakukan itu dalam bidang pengelolaan dan manajemennya agar peserta menjadi nyaman dan bukan evaluasi pelaksanaan dan manfaat diklat dan sekolahnya.



Bagaimana dengan menurunnya minat JFP ?

Kapus : Minat itu karena langka karena jabatan struktural itu dibuka lebar dan fungsional ke depan harus dibuka lebar dan diperluas karena orang butuh karir. organisasi membutuhkan sistim karir untuk jangka panjang. Ke depan kalau struktural sudah terbatas maka fungsional sudah satu keharusan dan tidak mungkin orang akan tidak memilih jabatan mereka tinggal milih fungsional apa. Misalkan sekarang ada fungsional analisa jabatan yang mirip dengan JFP, namun jelas JFP pekerjaannya melakukan perencanaan dan kalau mereka tidak melakukan perencanaan maka tidak akan mendapat angka kredit. PNS itu harus ada sistim karir dan kinerja agar menjadi motivasi dan tergantung interes masing-masing PNS.

Bagaimana dengan peningkatan tunjangan JFP untuk meningkatkan kinerja ?

Menpan menyatakan bahwa tujuan dari *streamline structural* untuk *widening* jabatan fungsional adalah bisa menghemat anggaran pemerintah. Mungkin ini satu asumsi yang salah, menurut saya tujuannya harusnya bukan untuk penghematan anggaran tapi untuk peningkatan produktifitas, kualitas aparatur ini yang paling penting. Karena kalau mereka produktif dan berkualitas maka ujung-ujungnya pelayanan kepada masyarakat menjadi lebih baik. Sepanjang rasio dan biaya itu benefitnya sesuai, *why not?* Kalau saat ini dibidang birokrasi terlalu gemuk dan biayanya terlalu besar. Sepanjang PNS nya produktif dan masyarakat puas atas pelayanannya saya kira masyarakat tidak akan menuntut berapa pun gaji PNS. Namun saat ini yang menjadi masalah adalah pelayanannya "membre" biaya rata-rata untuk PNS itu 1 tahun Rp.40 juta. Itu yang jadi masalah. Disini juga terlihat perlunya jabatan fungsional seperti contoh di LAN, BKN, jabatannya lebih banyak administrasi umum dan bukan fungsional seperti analisis kepegawaian. Ini tidak sesuai antara input dan output, dan ini masih banyak terjadi di daerah. **SIMPUL**



PERAN PEMBINA ORGANISASI PROFESI DALAM PEMBINAAN JABATAN FUNGSIONAL

Zainal Abidin
Kepala Bappeda Provinsi Jawa Timur

Sebagai salah satu institusi pembina jabatan fungsional perencana di daerah, Bappeda memegang peran strategis dalam rangka pembinaan dan pengembangan jabatan fungsional perencana. Untuk mengetahui sejauh mana pembinaan dan peran pembina organisasi profesi pembinaan jabatan fungsional maka Simpul menurunkan pandangan dan peran yang dilaksanakan oleh Bappeda Provinsi Jawa Timur sebagai salah satu contoh institusi yang dikatakan menjalankan pembinaan secara baik. Berikut petikan wawancara dengan Kepala Bappeda Jawa Timur, Zainal Abidin di ruang kerjanya di Surabaya :

Simpul: Bagaimana Pelaksanaan pembinaan jabatan fungsional khususnya Jabatan Fungsional Perencana dan pengembangan karir di lingkungan Bappeda Propinsi Jawa Timur?

Sesuai dengan peraturan Gubernur Jawa Timur No.100 tahun 2009 bahwa kegiatan pemangku JFP di Koordinasikan Bidangnyanya masing-masing, namun kami (Bappeda) melakukan pembinaan agar terjalin komunikasi JFP antar bidang dalam rangka mensinergikan kegiatan-kegiatan JFP dengan bidangnyanya masing-masing juga antar bidang di lingkungan Bappeda. Beberapa pemangkau JFP juga telah menduduki jabatan struktural dan sebagian lainnya menduduki perencana madya.



Ka. Bappeda Provinsi Jatim, Pembinaan dilakukan dengan menjalin komunikasi JFP antar bidang dalam rangka mensinergikan kegiatan-kegiatan JFP di lingkungan Bappeda

Kegiatan yang dilaksanakan oleh Bappeda Jatim dalam rangka pembinaan dan peningkatan kapasitas dan pengembangan karir jabatan fungsional ?

Selain rapat internal dengan saya selaku Kepala Bappeda, kami juga melakukan semacam *in house training* tentang perencanaan pembangunan yang dilaksanakan setiap hari kamis. Bappeda juga menyekolahkan beberapa pemangku JFP ke jenjang Strata 2 dan mengikutsertakan diklat baik diluar negeri maupun di dalam negeri.

Menurut pengalaman Bapak, Kendala dan hambatan yang dihadapi dalam kaitanya dengan fungsi Bappeda Jatim sebagai lembaga Pembina Jabatan fungsional Perencana ?

Menurut saya selama ini memang tidak ada kendala yang berarti, karena hubungan kerja telah diatur dalam Pergub No. 100 Tahun 2009. Apabila ada permasalahan biasanya diselesaikan dengan musyawarah melalui Sekretaris Bappeda dan Kasub Bag TU atau bisa langsung dengan kami. Tetapi

secara implementasi persoalan ada di internal di cara berpikir para JFP pribadi sendiri dimana mereka masih memiliki cara berpikir yang masih seperti jabatan struktural.

Mereka mengaku JFP tapi terkadang masih berpikir secara struktural, seperti masih bersama-sama dan belum ada kemandirian. Dan saya harap mereka harus mandiri dan saya coba terapkan dalam penugasan mereka. Mereka harus mandiri dan profesional.

Jalan keluar yang diambil dalam mengatasi hambatan dan kendala?

Kita musyawarahkan untuk mencari jalan keluar yang terbaik.

Gambaran pelaksanaan Peran dan fungsi asosiasi profesi jabatan fungsional perencana (AP2I) di Propinsi Jatim ?

Peran AP2I untuk meningkatkan kapasitas anggotanya sebagai perencana sehingga jika kapasitasnya meningkat maka di harapkan akan meningkat pula *output* institusinya, sedangkan fungsi AP2I mungkin lebih dapat berperan

sebagai wadah dan wahana komunikasi, informasi, representasi, konsultasi, fasilitasi dan advokasi perencana.

Hubungan, kerja sama dan koordinasi antara AP2I Jatim dengan Bappeda Jatim selaku pembina lembaga jabatan fungsional dan lembaga tsb?

Saya mengetahui kegiatan AP2I dari laporan kegiatan AP2I yang disampaikan kepada kami, selaku pembina AP2I dan saya kira kegiatannya cukup membantu para JFP untuk memperoleh angka kreditnya melalui seminar-seminar yang diselenggarakan oleh AP2I Jatim.

Apa tantangan ke depan yang akan dihadapi Bappeda dan pejabat fungsional khususnya jabatan fungsional perencana dan lembaga profesinya (AP2I)?

Tantangan Bappeda adalah meningkatkan kualitas pemangku JFP agar lebih meningkat, sedangkan bagi pemangku JFP kontribusi bagi organisasi nantinya akan menjadi suatu tuntutan dan untuk organisasi profesi agar betul-betul berperan sebagai wadah dan wahana komunikasi, informasi, representasi, konsultasi fasilitasi dan advokasi perencana.

Hal yang sudah direncanakan dan akan dilaksanakan oleh Bappeda Jatim dalam rangka mengantisipasi tantangan tersebut ?

Meningkatkan kualitas dengan mengikutsertakan diklat baik yang diselenggarakan oleh Bappenas, Bappeda maupun Kementerian/Lembaga, baik yang dilaksanakan di dalam negeri maupun diluar negeri. Di samping itu kami juga menyelenggarakan *in house training* dan menempatkan pemangku JFP sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

Gambaran Bapak terhadap Jatim yang dianggap sukses dalam pembinaan keberhasilan JFP di Jawa Timur, apa triknya?

Secara prinsip saya memang tidak membedakan antara JFP dan non JFP baik yang struktural dan lainnya. Kami melakukan pembinaan secara terstruktur dan sistimatis baik di pusat dan daerah. Kualitas perencanaan kita harus ditingkatkan untuk menjadi lebih baik dan JFP itu merupakan salah satu wadah

untuk meningkatkan kualitasnya. Kita tingkatkan kualitas mereka sesuai dengan kompetensi. Dan untuk JFP kami lihat kompetensi mereka. Kami berharap JFP memiliki kekhususan dan karakteristik tertentu yang spesifik sehingga bisa terlihat perbedaan antara JFP dan jabatan struktural. Kami tingkatkan kualitas mereka melalui perbaikan sistim, *tools*, SDM dan sarana dan prasarannya. Kalau JFP di kembangkan maka akan bisa berkembang dengan baik dan kita anggarakan mereka untuk melakukan studi banding ke provinsi-provinsi yang memiliki ke-khas an dalam pengelolaan bidang-bidang tertentu dan spesifik. Seorang JFP harus *lex spesialis* dan memiliki kemampuan khusus dan JFP harus fokus dan memiliki keahlian khusus.

Apa harapan Bapak terhadap kerja sama Bappeda Provinsi Jatim dan AP2I ?

Selaku pembina AP2I saya kira hubungan koordinasi telah berjalan sangat baik, saya juga melihat perkembangan kegiatannya melalui blog yang AP2I Jatim miliki dan setiap tahun saya menerima laporan kegiatan tahun AP2I Jatim. Pada kesempatan-kesempatan rapat pembinaan JFP di bappeda, biasanya kami juga menyampaikan beberapa hal penting terkait peningkatan kualitas JFP dan memberi dukungan pembiayaan kegiatan AP2I seperti seminar secara mandiri dan kami ingin mendorong agar Bappeda dapat mengambil peran yang lebih ideal selaku pembina JFP di lingkungan Bappeda. Saya berharap cara berpikir para JFP, memiliki kompetensi ke khususan dan kemandirian dan profesional dan kita berharap akan membangun mereka sesuai dengan kompetensi dan kekhususan para JFP. Kalau di tingkat pusat sudah ada regulasi dan aturannya maka harus segera disosialisasikan kepada daerah dan kita segera bisa tindak lanjuti.

SIMPUL

Training Of Trainer (TOT) Green Economy

Economy

Oleh: Dwi Harini Septaningtyas, SE

Pertemuan KTT G20 di pittsburgh, Pennsylvania Amerika Serikat pada September 2010 menjadi peristiwa penting yang mengharuskan pemerintah Indonesia lebih memfokuskan keberhasilan perencanaan kebijakan di bidang lingkungan.

Dalam pertemuan tersebut, Presiden Susilo Bambang Yudhoyono berkomitmen untuk menurunkan emisi gas rumah kaca (GRK) pada tahun 2020 sebanyak 26 % dengan BAU (*bussiness as usual*) dan 41 % dengan bantuan pendanaan internasional. Untuk mencapai komitmen tersebut, pada September 2011 Pemerintah Indonesia telah menetapkan perpres No. 61 tahun 2011 terkait Rencana Aksi Nasional Gas Rumah Kaca (RAN GRK) untuk selanjutnya dijadikan acuan bagi Kementerian dan Lembaga serta pemerintah daerah dalam penyusunan perencanaan kebijakan penurunan emisi GRK.

Dilatarbelakangi kebutuhan pemahaman aparatur terhadap perencanaan kebijakan penurunan emisi GRK serta mandat Ibu Menteri Negara PPN/Kepala Bappenas, maka Pusbindiklatren pada tahun 2010 telah menginisiasi pelaksanaan Diklat *Training of Trainer (ToT) Green Economy*. Pusbindiklatren bekerja sama dengan Direktorat Lingkungan Hidup Bappenas menyusun kurikulum Diklat ToT tersebut.



Angkatan pertama Diklat ToT *Green Economy* dilaksanakan oleh Magister Ilmu Lingkungan Universitas Padjadjaran bekerjasama dengan Temple University of Japan dalam skema linkage selama empat minggu. Diklat dimulai sejak tanggal 21 November sampai 2 Desember 2011 di Indonesia dan tanggal 5 Desember sampai 16 Desember 2011 di Jepang.

Peserta angkatan pertama *Training of Trainer Green Economy* ini adalah aparatur di instansi pemerintahan dan dosen dari berbagai universitas *partner* Pusbindiklatren Bappenas. Aparatur Instansi pemerintahan yang menjadi sasaran pelatihan ini berasal dari Bappenas, Kementerian ESDM, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Bappeda dan SKPD yang terkait dengan perencanaan lingkungan. Adapun universitas yang menjadi sasaran pelatihan ini adalah universitas yang akan melaksanakan Diklat *Green Economy* di masa mendatang, yaitu UI, Undip, UGM, Unsri,

Unhas, Unpad, Unsyiah, dan Universitas Trunojoyo. Melalui Diklat ToT *Green Economy* ini para peserta tersebut diharapkan:

1. Mendapatkan wawasan tentang pentingnya *Green Economy* dalam membuat kebijakan terkait dalam hal pembangunan yang berkelanjutan dan;
2. Meningkatkan kemampuan mengajar pelatihan serupa di instansi atau di daerahnya masing-masing;
3. Meningkatkan kemampuan dalam menyusun perencanaan yang memperhatikan aspek *Green Economy*; serta
4. Mendapatkan *lesson learn* untuk merevisi disain kurikulum pelatihan *Green Economy* dalam negeri.

Selama Pelatihan dua minggu di Indonesia, peserta diberikan pemahaman mengenai asal usul,



intisari *green economy*, serta diperlukannya perubahan *mindset* dari ekonomi tradisional menjadi “ekonomi yang hijau” (*green economy*), dimana dalam setiap perencanaan harus memperhitungkan *opportunity cost* dari sisi lingkungan. Dalam kesempatan ini peserta melakukan kunjungan lapangan ke peternakan sapi di Kota Garut dan salah satu unit usaha daur ulang di Bandung. Pada kunjungan tersebut didapatkan bukti nyata bahwa pelaku usaha dan masyarakat saling bekerja sama dalam mengupayakan sistem pengelolaan tanpa sampah atau dikenal dengan *zero waste system*.

Hampir sama dengan di Indonesia, selama di Jepang peserta diperlihatkan *best practice* dan *lesson learn* kebijakan dan bukti nyata penerapan *green economy* yang bermanfaat dan mungkin cocok diterapkan di Indonesia. Peserta melakukan kunjungan ke *tokyo land fill site*, *minato incineration plant* dan *recycling facility*, *National*

Institute for Environmental Studies (NIES) serta *Kawasaki Ecotown sites*. Kunjungan ke *tokyo land fill site*, *minato incineration plant* dan *recycling facility*

memperlihatkan contoh penerapan *zero waste management policy* di Jepang. Sedangkan kunjungan ke NIES dan *Kawasaki Ecotown sites* dapat memberikan inspirasi mengenai konsep perencanaan sebuah kota yang harmonis dengan lingkungan atau disebut konsep *eco-town*.

Pada akhir pelatihan, para peserta membuat sebuah *action plan* yang diharapkan menjadi suatu komitmen untuk dapat mengaplikasikan semua pengetahuan dan pemahaman yang didapatkan selama pelatihan kedalam perencanaan kebijakan pemerintah yang mendukung penurunan emisi GRK di masa mendatang. **TYAZ**

Kedudukan Dan Mekanisme Kerja Pemangku Jabatan Fungsional Perencana Di Instansi Perencanaan Pusat Dan Daerah Oleh: Rita Miranda, S.Sos, MPA

Kedudukan dan peran fungsional perencana sangatlah strategis dibanding dengan fungsional lainnya, hal yang membedakannya terutama dalam produk-produk perencanaan yang dihasilkan harus dapat diimplementasikan secara komprehensif sehingga dalam proses menghasilkan produknya dibutuhkan standar kompetensi dan kapabilitas yang seragam.





Sehubungan dengan kompleksitas fungsi perencana di dalam organisasi pemerintah yang sangat strategis maka diperlukan aturan dan mekanisme yang dapat menjadi rambu-rambu dalam input – proses – output para fungsional perencana. Dengan demikian para fungsional perencana yang menjalankan tugas pokok sehari-hari dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan.

Di samping itu monitoring dan evaluasi atas jabatan fungsional perencana harus terus menerus dilakukan untuk menjamin bahwa fungsional perencana yang ada sudah berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Dengan monitoring dan evaluasi di lapangan dapat diidentifikasi keunggulan (strength), kelemahan (weakness), peluang

(opportunity) dan tantangan (threat) pada pelaksanaannya sehingga akan lebih memudahkan untuk perencanaan formasi dan kebutuhan jabatan fungsional perencana di masa yang akan datang.

Rekomendasi

Diperlukan Perbedaan Kedudukan Jabatan Fungsional Perencana dan Mekanisme Kerja Instansi Perencanaan di Pusat dan di Daerah.

1. Di Pemerintah Pusat:
 - 1) Bappenas.
 - 2) Kementerian : Agama, Luar Negeri, Keuangan, Kehakiman, dan lain-lain.
 - 3) Kementerian Teknis : Kehutanan, Tenaga Kerja, dan lain-lain.
 - 4) LPNK : BPPT, LIPI, Perpustakaan Nasional, BPS, dan lain-lain.

Misalnya:

- a. Kedudukan JFP merupakan bagian dari Kedeputusan (Eselon I).
- b. Pelaksanaan Tugas dikoordinasikan oleh Eselon II yang ditunjuk sesuai dengan minat dan bidang keahlian JFP (Madya dan Utama).
- c. Penugasan Perencana Pertama dan Perencana Muda masih bersifat general.

2. Di Pemerintah Provinsi/Kota/ Kabupaten :

- 1) Bappeda.
- 2) Dinas Teknis.
- 3) Kantor/UPT.

Misalnya:

- a. Kedudukan JFP merupakan bagian unit kerja Eselon II.
- b. Pelaksanaan Tugas dikoordinasikan oleh Eselon III yang ditunjuk sesuai dengan minat dan bidang keahlian JFP (Madya dan Utama).
- c. Penugasan Perencana Pertama dan Perencana Muda masih bersifat general.

3. Rekomendasi Untuk Dinas/SKPD di Daerah :

- 1) Dinas Daerah merupakan unsur pelaksana otonomi daerah;
- 2) Dinas Daerah mempunyai tugas melaksanakan urusan

pemerintah daerah berdasarkan otonomi dan tugas pembantuan;

- 3) Dinas Daerah dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud no. (2) diatas menyelenggarakan fungsi:
- Perumusan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya;
 - Menyelenggarakan urusan pemerintahan dan pelayanan umum sesuai dengan lingkup tugasnya;
 - pembinaan dan pelaksana tugas sesuai dengan lingkup tugasnya;
 - pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Penempatan JFP seharusnya di bidang yang melakukan tugas perencanaan, kondisi saat ini pada dinas lebih banyak ditempatkan di bawah sekretariat, sehingga mungkin saja pada tiap daerah berbeda, juga masing-masing dinas kemungkinan juga berbeda, namun yang menjadi pedoman adalah bahwa penempatan JFP adalah pada Struktur Dinas yang melakukan tupoksi: (1) melakukan kegiatan perencanaan secara menyeluruh (mulai dari identifikasi permasalahan, sampai penilaian hasil kegiatan); (2) menghasilkan rencana kebijakan lingkup makro, sector dan daerah serta berdampak nasional dan daerah; dan (3) melakukan pemantauan dan evaluasi.



4. Rekomendasi lainnya :

- 1) Bappenas sebagai instansi pembina JFP dapat memproses peraturan yang mengatur tipologi bagan kedudukan JFP di instansi perencanaan di pusat dan di daerah.
- 2) Peraturan yang menjadi acuan utama dalam penyusunan peraturan tersebut adalah Undang-Undang 25 tahun 2004 tentang SPPN.
- 3) Diusulkan tiga alternatif peraturan tersebut, yaitu : (a) Peraturan Menteri PPN/Kepala Bappenas; (b) Peraturan Bersama Menteri PPN/Kepala Bappenas dan Menteri PAN & RB; dan (c) Peraturan Tiga Menteri Menteri PPN/Kepala Bappenas Menteri PAN & RB, dan Mendagri.

Diharapkan peraturan tersebut dapat diterbitkan selambat-lambatnya Juli 2012. Oleh karena itu, jangka waktu penyusunan menjadi pertimbangan utama. Selanjutnya diusulkan ada audensi tim kajian (Pusbindiklatren dan Pengurus Nasional AP2I) kepada Menteri PPN/Bappenas dalam rangka penyerahan hasil kajian. **SIMPUL**

Pilihan Antara Jabatan atau Studi

Oleh: FRANS HAIDAR, MPA

Alumni Karyasiswa Pusbindiklatren Bappenas di Pasca Sarjana Magister Administrasi Publik Universitas Gadjah Mada

“Pengalaman disamping guru yang terbaik, juga merupakan memori atau kisah yang memberi kesan tersendiri dalam perjalanan kehidupan. Begitu juga pengalaman Alumni penerima beasiswa Pusbindiklatren, selalu memberi kesan yang mendalam bagi penerimanya, seperti sosok Frans Haidar dalam menjalani proses belajar dari beasiswa Pusbindiklatren yang diterimanya”

Kecenderungan melanjutkan ke jenjang pasca sarjana juga dilakukan oleh para PNS yang telah menduduki jabatan struktural, mereka banyak yang menempuh jenjang S2 melalui ijin belajar, artinya disamping menempuh studi, mereka juga masih menjalankan tugas rutinnya.

Dengan maksud agar lebih fokus, saya berharap untuk dapat mengikuti studi dengan status tugas belajar (beasiswa). Keinginan untuk mendapatkan beasiswa Pusbindiklatren Bappenas sudah saya mulai sejak tahun 1999. Setelah menduduki jabatan Seketaris Kecamatan, saya mengikuti tes seleksi beasiswa Pusbindiklatren Bappenas untuk pertama kalinya. Syarat administrasi dan Tes Potensi Akademik (TPA) dinyatakan memenuhi syarat, namun pengumuman terakhir saya dinyatakan tidak memenuhi syarat TOEFL. Kegagalan

pertama tidak menjadikan saya patah arang. Keinginan untuk tetap mencoba dan mengikuti seleksi tes beasiswa Pusbindiklatren Bappenas tetap ada, Tujuh tahun kemudian (2006) saya mengikuti lagi seleksi beasiswa

Pusbindiklatren Bappenas. Apa yang saya inginkan menjadi kenyataan, yaitu saya dinyatakan lulus untuk menempuh program S2 di Fisipol MAP UGM (2007).

Peluang dan kesempatan tidak akan terulang untuk ke-dua kalinya. Kata mutiara itulah yang menyakinkan saya untuk tetap memilih melanjutkan studi dibanding mempertahankan jabatan. Jika memilih ke-duanya jelas tidak mungkin dalam program beasiswa Pusbindiklatren Bappenas.

Menempuh studi pasca sarjana menjadi *trend* bagi kalangan PNS, demikian juga saya dan teman PNS lainnya di lingkungan Pemerintahan Daerah Kabupaten Kebumen. Mereka yang telah memenuhi syarat untuk melanjutkan studi, berusaha untuk mengajukan ijin belajar maupun tugas belajar. Hal ini dilatarbelakangi oleh keinginan untuk mengembangkan diri, walaupun harus dengan biaya sendiri karena keterbatasan anggaran Pemda.



SOSOK ALUMNI

Karena pilihan studi, maka jabatan sebagai Kepala Bagian Pemerintahan Desa Setda Kebumen saat itu harus saya lepas.

Informasi Beasiswa Pusbindiklatren Bappenas melalui Internet

Luar biasa, hebat dan terima kasih adalah ungkapan yang layak saya berikan kepada Bappenas melalui program Beasiswa Pusbindiklatren-nya. Bappenas sebagai Instansi Pembina Jabatan Fungsional Perencana dan Penyelenggara Diklat Perencanaan Pembangunan di negara ini, telah memberi kesempatan bagi para PNS untuk pengembangan diri melalui program Beasiswa Pusbindiklatren. Informasi tentang Beasiswa Pusbindiklatren sangat mudah didapat melalui situs: <http://www.pusbindiklatren.bappenas.go.id>. Disamping itu, Badan Kepegawaian Daerah (BKD) juga meneruskan surat dari Bappenas melalui surat edaran yang dikirim ke Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kebumen.

Informasi beasiswa Pusbindiklatren Bappenas biasanya lebih cepat diketahui oleh PNS sebelum surat edaran dari BKD dikeluarkan, walaupun demikian surat edaran tersebut sangat penting sebagai dasar PNS Pemda Kebumen untuk ikut mendaftarkan diri. Selanjutnya BKD merekap PNS yang berminat dan memenuhi syarat untuk diteruskan kepada Kepala Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan Perencana, Bappenas Jakarta.

Pengalaman mengikuti seleksi

Seleksi program beasiswa Pusbindiklatren Bappenas Tahun 2006, saat itu tidak disangka, bahwa peminat untuk mendaftarkan diri program beasiswa Pusbindiklatren Bappenas cukup banyak yaitu mencapai 33 (tiga puluh tiga) PNS. Permasalahan muncul saat itu, yaitu ada kekhawatiran apabila para PNS tersebut banyak yang lulus, sehingga dikhawatirkan Pemda Kebumen akan mengalami kekurangan



Bersama rekan-rekan seperjuangan

personil, karena mereka termasuk PNS yang potensial dan berperan penting di tempat mereka bekerja. Permasalahan lain muncul, yaitu ada pemahaman yang berbeda tentang surat Seleksi Program Beasiswa Pusbindiklatren Bappenas. Surat tersebut menyebutkan bahwa: Bappenas kembali akan memberi kesempatan bagi “staf perencana yang bekerja di Bappenas Unit Perencanaan di Departemen/LPNK, Bappeda atau nama lain, dan unit perencanaan di Dinas Teknis pada Pemerintah Propinsi/Kabupaten/Kota”, untuk memperoleh Beasiswa Pusbindiklatren. Kalimat tersebut diartikan bahwa program Beasiswa Bappenas hanya khusus untuk staf yang bertugas sebagai perencana. Perbedaan pemahaman tersebut memaksa Sekda Kebumen Bapak H. Soeroso, SH. turun tangan dan mengundang kami dalam sebuah ruang rapat. Kami mendapat wejangan (pengarahan) yang pada akhirnya beliau Bapak Sekda memutuskan untuk menghubungi pihak Bappenas melalui telepon. Hasil konfirmasi dengan pihak Pusbindiklatren melalui telepon, ternyata peserta seleksi program beasiswa tidak harus staf perencana mutlak, tetapi peserta harus diusulkan oleh instansinya (minimal eselon II), dan PNS tersebut harus telah memenuhi semua kriteria yang dipersyaratkan.

SOSOK ALUMNI



Akhirnya kami semua direkomendasi untuk mengikuti seleksi. Proses cukup panjang dan perlu perjuangan untuk mendapatkan rekomendasi eselon II di Pemda Kebumen membuat saya semakin yakin pada apa yang saya pilih. Ini adalah kesempatan terakhir saya untuk mengikuti seleksi program beasiswa pusdiklatren Bappenas karena saat itu telah berumur 39 tahun. Studi untuk melanjutkan ke pasca sarjana menurut saya merupakan pilihan yang terbaik untuk diri saya maupun Kabupaten Kebumen. Besar harapan, semua ilmu dan pengalaman yang saya dapat nanti dari studi S2 akan bermanfaat bagi saya dan Pemda Kebumen pada saat kembali ke daerah.

Proses seleksi dimulai dari pengumuman yang di keluarkan oleh Bappenas yaitu peserta yang dinyatakan memenuhi syarat administrasi, yang selanjutnya mengikuti tes potensi akademik (TPA). Bagi yang memenuhi syarat nilai TPA, berhak mengikuti proses selanjutnya yaitu TOEFL. Setelah tahapan-tahapan tes seleksi selesai, tahap selanjutnya adalah menunggu pengumuman hasil tes dari Bappenas.

Kabar yang menyenangkan sekaligus menambah gelisah, yaitu pada saat pihak Pusdiklatren Bappenas menghubungi via telepon yang mengabarkan bahwa saya diterima Program Beasiswa Pusdiklatren Bappenas dan Tahun 2007. Tentunya kabar tersebut sangat menyenangkan

untuk saya. Sebaliknya saya juga merasa gelisah atau ragu, karena diinformasikan bahwa saya penempatan studi pada Universitas di luar Jawa, bukan Universitas Gadjah Mada Yogyakarta yang saya inginkan dan jarak tidak jauh dari Kebumen. Saat itu saya tetap memohon di UGM saja, walaupun pihak Bappenas tidak ada jaminan, dan sebaliknya jika gagal di UGM kemungkinan pupus sudah harapan untuk menempuh beasiswa dari Bappenas.

Satu minggu berselang, ucap syukur Alhamdulillah saya panjatkan, karena ada teman yang memberi ucapan selamat, bahwa saya diterima di MAP UGM dalam program beasiswa tersebut. Pengumuman PNS yang memenuhi

syarat sekaligus penempatan yang dia dapat dari situs Pusdiklatren Bappenas

Mengejar Harapan dalam 14 Jam yang Melelahkan

Lulus dan mendapatkan tempat studi sesuai pilihan, itu yang terpetta di dalam benak saya selepas membuka situs:

www.pusbindiklatren.bappenas.

go.id Huft.... lega dan udara sejuk

serasa memenuhi rongga pernapasan.

Ucapan selamat saya terima dari atasan di kantor, teman, maupun saudara.

Segenggam asa mengikuti bayangan

bahwa saya akan kuliah pada Magister

Administrasi Publik Universitas Gadjah

Mada Yogyakarta. Perguruan tinggi

yang besar dan sangat terkenal di dalam dan di luar negeri.

Langkah pertama adalah mencari

tempat kos dan sekedar mengenal

kampus yang akan menjadi tempat saya

meniti asa kedepan. Hari itu saya ajak

istri dan ketiga anak saya dari Kebumen

ke Jogja untuk sekedar melepas

kepenatan sekaligus jalan-jalan di kota

pelajar. Seratus meter dari kampus MAP

UGM jarak yang ideal dari tempat kos

saya. Klop dengan dambaan, sebuah

kamar kecil tapi cukup representatif di

Blimbingsari menjadi pilihan saya.

Seminggu berikutnya kami para

peserta program beasiswa Bappenas

dikumpulkan di sebuah ruang di lantai

II gedung MAP. Kami belum saling

mengenal satu sama lain, saya melihat

jumlah kami tidak berimbang, yaitu

hanya 5 (lima) mahasiswa cowok dan

sisanya 20 (dua puluh) adalah cewek,

dua diantaranya sudah saya kenal

dengan baik karena berasal dari Pemda

Kebumen juga. Suasana segera mencair

saat DR. Agus Pramusinto dan DR.

Erwan Agus Purwanto selaku Pengelola

Program masuk dan memberikan

arahan pada kami. Satu demi satu kami

memperkenalkan diri dan mendapatkan

komentar yang lucu dari Pak Agus serta

teman-teman. Kami mendapat identitas

dari kampus sebagai "Kelas Bappenas

II" untuk membedakan dengan teman-

teman MAP dari kelas lainnya. Saat

itu kami dibuat terperangah dengan

cerita dari kampus tentang kesuksesan

Angkatan Bappenas Pertama. Lucunya

kami semua malah kompak dan

menanggapinya dengan santai, bahkan

ketika Profesor Warsito tiba-tiba hadir

di ruangan berkata dengan keras akan

memperketat kualitas kelas Bappenas II.

Menurut kami ini adalah orientasi model

baru, yaitu untuk mengkosongkan

pikiran dan meninggalkan urusan

pekerjaan di daerah, karena tidak

mungkin menyuruh kami berpakaian

neko-neko ala anak mahasiswa baru.

Pasca acara perkenalan kami

diistirahatkan sejenak sebelum dibagi

jadwal kuliah semester I tahun 2007.

Kembali kami terbelalak melihat jadwal

kuliah kelas Bappenas II, satu minggu

dengan 7 mata kuliah dengan frekwensi

dua kali pertemuan seminggu selama

2 X 45 menit tiap pertemuan. Agak

ribet ya? Intinya kami masuk mulai dari

jam 08.00 pagi sampai jam 16.00 WIB.

Bisa dibayangkan betapa padatnya

jadwal yang diberikan kampus, namun

inilah kenyataan yang harus kami jalani

selama 13 bulan kedepan.

Bulan Agustus 2007 merupakan

awal kami mengarungi "Kawah

Candradimuka" MAP Universitas

Gajah Mada. Seluruh dosen seperti

mengosongkan *mindset* kami habis-

habisan, mulai dari Profesor Agus

Dwiyanto yang selalu mengolok-olok

saya karena lebih memilih tugas belajar

Bappenas dibanding jabatan saya yang

sudah cukup bagus. Atau kami dibuat

keteteran oleh tugas-tugas dosen yang

membanjiri tiap sesi mata kuliah.

Untuk menyasati keterbatasan

waktu, maka tiap istirahat tiba kami

berbondong-bondong memasuki

perpustakaan untuk berburu buku.

Terkadang saat makan siang, kami

lewatkan karena asik mencari materi

yang mendukung tugas para dosen.

Namun justru inilah memupuk rasa

kebersamaan yang begitu dalam. Kami

saling mensupport setiap menjadi "bulan-

bulanan" dosen karena presentasi tugas

kami yang kadang dianggap kurang

memenuhi syarat.

Yang paling saya ingat adalah

bagaimana berburu buku di kios-

kios yang berada di kota Yogyakarta.

Kelas Bappenas II memiliki organisasi

yang unik, kami memiliki tugas sesuai

kepiawaian masing-masing. Saya sendiri

yang tertua berperan sebagai “Sesepuh” kelas, sehingga tidak jarang saya harus memberi pertimbangan kepada teman-teman yang memiliki masalah atau harus menyatukan 2 (dua) kubu “yang berseberangan” yaitu blok bertampang serius dan blok yang penting “happy”, tetapi hebatnya jika keluar, kami kelas Bappenas kompak banget.

Kampus Candradimuka MAP Universitas Gadjah Mada menjadi kenangan yang terindah, ada saat kami bagai mesin “pemikir” yang dikejar target. Semua kami lewati dengan penuh semangat, bangga dan tanggungjawab untuk menyelesaikan tugas-tugas di kampus. Salah satu kebanggaan kami adalah 13 bulan menjalani studi mendapatkan dosen yang luar biasa, disamping sebagai profesor, dosen senior yang berpengalaman, sebut saja seperti Bapak Ichlasul Amal, Sofian Effendi, Irwan Abdullah, Warsito Utomo, Miftah Toha, Agus Dwiyanto. Profesor muda maupun dosen lainnya pun tidak kalah hebatnya dalam memberikan kuliah seperti Bapak M. Darwin, Agus Pramusinto, Pratikno, Samodra Wibawa, Nanang Pamuji Mugasejati, Djamaludin Ancok, Dengan padatnya kuliah dan tugas-tugas, namun demikian masih ada kesempatan untuk bercanda dan santai dengan para dosen. Disela-sela kuliah kami masih bisa berfoto-foto dengan Pak Ahmad Jamli yang kami sebut “Mr. Fiskal Gap”. atau melancong ke desa wisata di Candirejo Magelang bersama Pak Erwan Agus Purwanto,

atau kami kelas Bappenas II bertamasya ke pantai Parangtritis.

Masa studi yang cukup singkat untuk menempuh pasca sarjana membawa implikasi yang positif, kami semua dinyatakan lulus dengan predikat memuaskan. Kami diwisuda bersama mahasiswa lainnya pada 29 Oktober 2008. Seluruh kenangan 13 bulan di MAP Universitas Gadjah Mada adalah hal paling berkesan bagi saya. Reuni kecil kelas Bappenas II masih sering kami lakukan untuk menyambung tali silaturahmi antar alumni. Bravo Bappenas II.

Kembali di Daerah

Saat kembali ke Pemda Kabupaten Kebumen juga saat yang seru, kami berkejaran dengan waktu karena “diultimatum” segera kembali tepat waktu. Saya beserta dua teman Kebumen tidak berani melanggar batas waktu sehingga dengan bersepa motor saya bolak-balik Kebumen Jogja mengurus surat pengembalian kami bertiga.

Syukur Alhamdulillah satu minggu saya kembali dari MAP Universitas Gadjah Mada saya ditempatkan di Bappeda Kabupaten Kebumen sebagai Kepala Bidang Sosial Budaya. Dengan tugas yang saya emban, saya bisa leluasa menerapkan ilmu yang saya dapat dari MAP UGM. Lebih bermanfaat lagi, disaat saya mendapat promosi jabatan sebagai Staf Ahli Bupati Bidang Pemerintahan,

yang mempunyai tugas pokok untuk memberi telaah staf, sebagai bahan pengambilan keputusan oleh Bupati, Ilmu kebijakan publik sangat membantu tugas-tugas saya dalam menganalisis permasalahan yang pada akhirnya memunculkan beberapa alternatif-alternatif sebagai bahan pengambilan keputusan oleh Bupati. Ilmu kebijakan publik dapat juga diterapkan di bidang Kepegawaian, di mana saat ini saya diberi tugas untuk mengelola kepegawaian di Pemda Kebumen.

Saran masukan untuk Bappenas

Minimnya waktu, yaitu hanya 13 bulan masa studi pasca sarjana, masa waktu tersebut saya rasakan sangat singkat, seolah-olah program beasiswa tersebut sekedar kejar target. Kenyataan di lapangan banyak teman-teman kurang istirahat, yang mengakibatkan ada yang sakit selama menempuh studi, mungkin ini juga menjadi koreksi penyelenggara untuk mempertimbangkan fisik dan psikologis kami.

Waktu yang singkat juga menyebabkan saya kurang puas untuk mendalami mata kuliah yang diajarkan. Terasa apa yang saya pelajari belum tuntas, belum banyak, belum dalam. Ilmu yang dimiliki para profesor dan dosen belum semua kami kuasai. walaupun pada akhirnya semua dinyatakan berakhir, dan kami dinyatakan lulus dengan mendapat gelar *Master of Public Administration* (MPA).



ANALISIS KUALITAS PELAYANAN KENAIKAN PANGKAT PEGAWAI NEGERI SIPIIL (PNS)

(STUDI DI BKPPD KOTA METRO PROVINSI LAMPUNG)

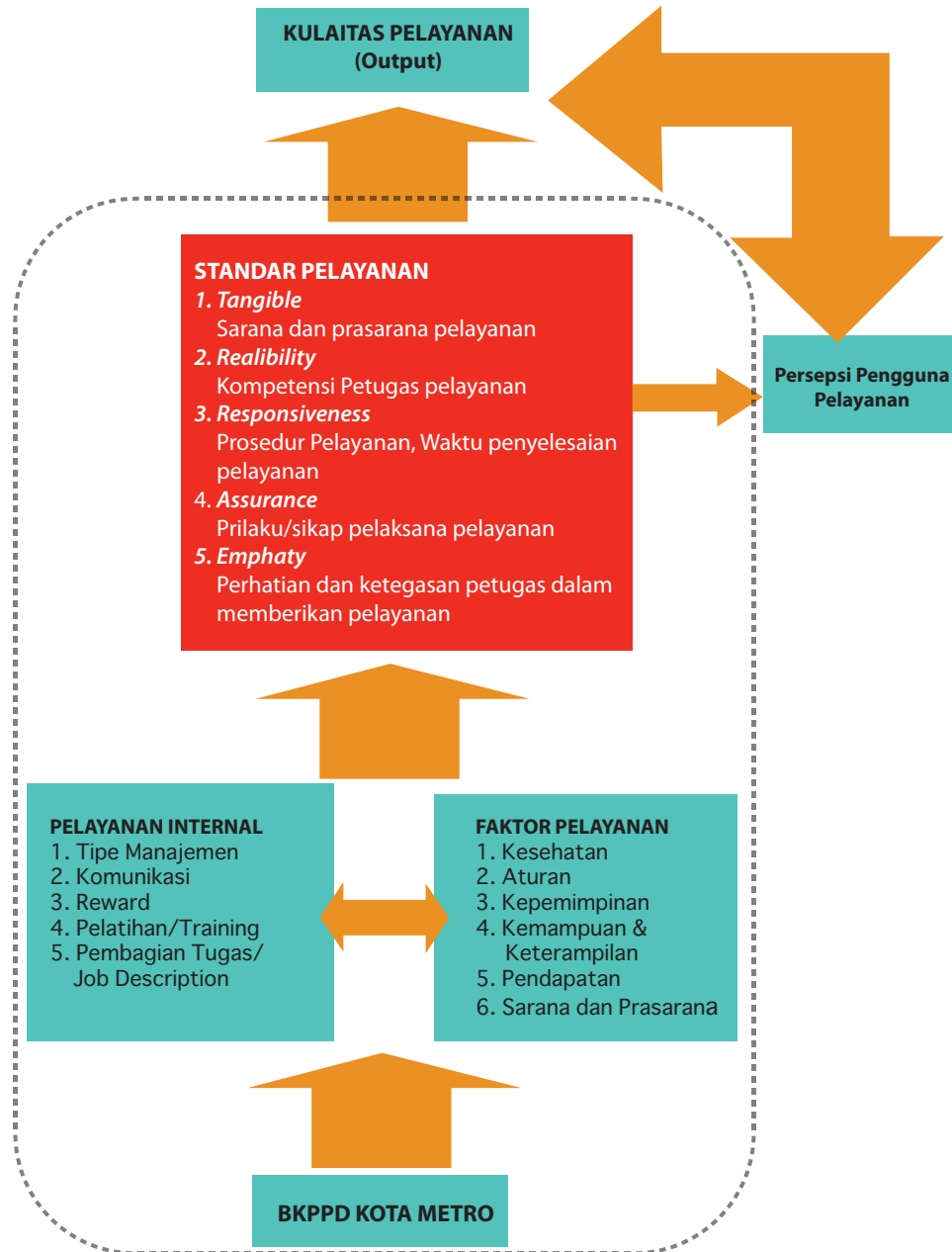
Oleh: Ramsah Hasanuddin

Karyasiswa Beasiswa Pusbindiklatren Bappenas
di Program Pasca Sarjana Universitas Gadjah Mada

Pelaksanaan otonomi daerah berdasarkan Undang-undang nomor 32 tahun 2004 bertujuan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan yang baik yang mana hal ini juga telah didukung oleh dikeluarkannya Undang-undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik.

Kebijakan ini dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum antara pihak pemberi pelayanan dan penerima pelayanan sehingga terwujud kualitas serta terjaminnya penyediaan pelayanan publik. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Pemerintah Kota Metro sebagai *leading sector* dalam segala urusan administrasi kepegawaian dilingkungan Pemerintah Kota Metro tentu saja juga memiliki fungsi pelayanan, dimana salah satunya adalah pelayanan kenaikan pangkat PNS. Sebagai *leading sector* urusan kepegawaian di daerah sudah seharusnya organisasi ini memberikan pelayanan yang baik khususnya dalam kenaikan pangkat yang akan berpengaruh pada karir dan gaji bagi PNS yang mengusulkan. Kondisi ini melatarbelakangi penelitian

Kerangka Berpikir Terhadap Analisis Kualitas Pelayanan Kenaikan Pangkat PNS di BKPPD Kota Metro



ini dalam rangka mengetahui bagaimana kualitas pelayanan serta faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kualitas pelayanan kenaikan pangkat PNS yang dilakukan oleh BKPPD Kota Metro.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dalam mendapatkan data (data primer). Selain itu penelitian ini juga menggunakan kuantitatif namun disini bukan metode

kuantitatif murni tetapi hanya untuk membandingkan dalam rangka memperkuat serta mendukung data dari hasil metode kualitatif yang didapatkan, untuk hasil data kuantitatif dalam penelitian ini juga dijelaskan secara kualitatif. Oleh karena itu penelitian "Analisis Kualitas Pelayanan Kenaikan Pangkat PNS55 ini secara keseluruhan menggunakan metode campuran (*mix method*).

Kualitas pelayanan kenaikan pangkat PNS yang dilakukan oleh BKPPD Kota Metro berdasarkan hasil survei pada penelitian ini, secara umum masuk dalam kategori rentang skala tinggi dimana responden memberikan penilai mencapai skor 10317. Namun bila dilihat dari setiap indikator penilaian, indikator tangible yang berhubungan dengan sarana dan prasarana pelayanan masih memperoleh penilaian 1292/rendah. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian pada internal organisasi berkaitan faktor sarana dan prasarana, saat ini belum memiliki gedung sendiri, ruangan yang dipakai untuk memberikan pelayanan relatif sempit dan tidak dilengkapi ruang tunggu, belum adanya program database, website, serta jaringan internet. Berdasarkan hasil temuan dalam penelitian ini, diusulkan kepada Pemerintah Kota Metro melalui BKPPD dan didukung oleh Bappeda, BPKD, serta DPRD Kota Metro harus segera menetapkan program pembangunan gedung kantor, pengadaan program database serta jaringan internet (website) dan juga menerapkan SAPK secara online, hal ini dalam rangka memperbaiki kualitas pelayanan guna memudahkan serta menghindari inefisiensi pelaksanaan pelayanan kenaikan pangkat PNS yang dilakukan oleh BKPPD Kota Metro.

Kata kunci : kepegawaian, pelayanan publik, kualitas pelayanan, kenaikan pangkat PNS.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan sebagaimana dijelaskan di atas, untuk mewujudkan kualitas pelayanan kenaikan pangkat yang dilakukan oleh BKPPD Kota Metro secara keseluruhan agar berjalan baik perlu adanya komitmen dari Pemerintah Kota Metro dan BKPPD Kota Metro untuk mewujudkan hal tersebut maka disarankan untuk :

1. Pemerintah Kota Metro melalui BKPPD Kota Metro dan didukung oleh Bappeda Kota Metro, BPKD Kota Metro

serta DPRD Kota Metro harus segera menetapkan program pembangunan gedung Kantor, pengadaan program database serta jaringan internet (website) khususnya untuk menunjang pelaksanaan pelayanan kenaikan pangkat PNS yang dilakukan oleh BKPPD Kota Metro.

2. Pemerintah Kota Metro melalui BKPPD Kota Metro harus segera menerapkan SAPK secara online, dalam rangka memperbaiki sistem pelayanan kenaikan pangkat PNS guna memudahkan serta menghindari inefisiensi pelaksanaan pelayanan kenaikan pangkat yang dilakukan oleh BKPPD Kota Metro.
3. BKPPD Kota Metro melalui Pemerintah Kota Metro hendaknya merekomendasikan kepada Pemerintah Provinsi Lampung melalui BKD Provinsi Lampung untuk segera menerapkan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) secara online ke BKN guna memperbaiki sistem pelayanan kenaikan pangkat PNS, agar tercipta pelayanan kenaikan pangkat yang cepat dan tidak inefisiensi khususnya dalam penyelesaian proses kenaikan pangkat PNS untuk menjadi golongan IV/a ke atas dengan untuk menjadi golongan HI/d ke bawah yang selama ini dilakukan oleh BKD Provinsi Lampung.

SIMPUL

KAWASAN TIMUR INDONESIA DAN PARADOKS KESEJAHTERAAN

Oleh: Agussalim

Ketua Program Magister Ekonomi Perencanaan dan Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin dan Peneliti pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Kebijakan dan Manajemen (P3KM) Universitas Hasanuddin, Makassar.



Masalah ketimpangan pembangunan antara Kawasan Barat Indonesia (KBI) dan Kawasan Timur Indonesia (KTI) terus aktual dan memicu ketidakpuasan. Tuntutan mengenai perlunya pembangunan yang lebih berpihak ke KTI, yang diteriakkan di berbagai forum nasional, sekedar menegaskan bahwa masalah

ini masih jauh dari kata selesai. Menarik untuk ditelusuri, mengapa orang-orang KTI terus mempersoalkan secara intens masalah ini? Bukankah secara absolut, pembangunan KTI sesungguhnya telah mengalami banyak kemajuan? Dalam 10 tahun terakhir misalnya, PDRB riil

telah meningkat hampir dua kali lipat. APBD telah bertumbuh rata-rata di atas 15 persen per tahun. Pendapatan per kapita saat ini sudah lebih besar dua kali lipat dibandingkan 10 tahun lalu. Jumlah penduduk miskin berkurang hampir setengah dalam 10 tahun terakhir. Usia harapan hidup telah merambat naik dari 64,3 tahun pada 2000 menjadi 70,12 tahun pada 2010. Sekitar 95 persen anak-anak yang berumur 7 s/d 12 tahun sudah menduduki bangku sekolah dasar, padahal 10 tahun yang lalu masih berada di bawah 80 persen. Dan seterusnya.

Namun, mengapa seluruh kemajuan tersebut cenderung diabaikan oleh orang-orang KTI dan seolah-olah tidak memberi impresi apa-apa? Mengapa seluruh pencapaian tersebut seolah-olah tidak memberi

kepuasan bagi orang-orang KTI? Robert Frank, seorang ekonom dari Universitas Cornell Amerika Serikat mungkin bisa membantu untuk menjawab pertanyaan ini. Menurut Frank (2004), bila orang-orang melihat ke sekelilingnya dan menemukan bahwa orang lain memiliki kekayaan yang sama atau lebih baik, mereka mungkin pada akhirnya merasa kurang bahagia dibandingkan sebelumnya. Dengan demikian, kebahagiaan mungkin lebih ditentukan oleh kekayaan atau pendapatan relatif daripada kekayaan atau pendapatan absolut (Graham dan Pettinato, 2002).

Asumsi selama ini yang menyatakan bahwa tingkat pendapatan absolut adalah penentu utama kesejahteraan tampaknya tidak sepenuhnya benar. Hasil survei yang

dilakukan secara konsisten, memperlihatkan bahwa ketika pendapatan semua orang bertumbuh pada tingkat yang sama, tingkat rata-rata kebahagiaan tetap sama. Namun pada saat tertentu, ketika pola kenaikan pendapatan berlangsung secara asimetris, orang-orang yang mengalami kenaikan pendapatan lebih cepat merasa lebih bahagia, dan sebaliknya, yang lebih lambat merasa tidak bahagia. Temuan ini kembali menegaskan bahwa pendapatan relatif jauh lebih baik sebagai prediktor kesejahteraan ketimbang pendapatan absolut.

Dengan demikian, kemajuan, terutama yang bersifat absolut, menjadi tidak begitu membahagiakan. Kemajuan yang lebih baik yang dicapai orang lain, menyebabkan mereka tidak menyadari betapa baiknya kondisi mereka sekarang dibandingkan dengan sebelumnya. Fenomena ini yang kemudian oleh Easterbrook (2003) disebut sebagai *progress paradox* (paradoks kesejahteraan).

Boleh jadi, orang-orang KTI mengalami semacam paradoks kesejahteraan. Pembangunan bandar udara di Merauke menjadi tidak terlalu membahagiakan ketika mereka menyaksikan kemewahan pembangunan jembatan suramadu yang menelan anggaran Rp 5 triliun. Alokasi Dana Otonomi Khusus untuk Papua sebesar Rp 3,1 triliun dan Papua Barat sebesar Rp 1,3 triliun menjadi tidak tampak istimewa ketika mereka mendengar rencana pembangunan jembatan di atas Selat Sunda (menghubungkan Pulau Jawa dengan Pulau Sumatera) yang diperkirakan mencapai Rp 100 triliun. Laju kenaikan PDRB KTI meski sudah

tampak cukup bagus, namun menjadi tidak berarti ketika melihat kontribusinya terhadap pembentukan PDB Nasional hanya 8,7 persen, sedangkan 91,3 persen dikontribusi oleh KBI. Indeks Pembangunan Manusia (IPM) memperlihatkan *trend* meningkat secara konsisten, namun menjadi tidak bermakna ketika melihat data bahwa dari 12 provinsi di KTI, 11 diantaranya berada di bawah angka IPM nasional. Jumlah rumah tangga yang menikmati energi listrik di KTI terus bertambah, tetapi menjadi tidak bahagia ketika menemukan fakta bahwa pasokan listrik nasional yang diperuntukkan untuk KTI kurang dari delapan persen, sedangkan Jawa-Bali 81,59 persen dan Pulau Sumatera 11,6 persen.

Jika kemajuan relatif menjadi sumbu pemicu ketidakpuasan dan menjadi parameter utama kesejahteraan, maka seyogyanya seluruh kebijakan pembangunan nasional harus didesain sedemikian rupa untuk mereduksi celah ketimpangan. Apa yang kemudian ditunjukkan oleh desain kebijakan pembangunan nasional, tampaknya masih jauh dari harapan. Di dalam dokumen RPJM Nasional misalnya, memang disebutkan secara eksplisit bahwa telah terjadi ketimpangan pembangunan antar kawasan. Ada pengakuan



bahwa capaian pembangunan di KTI relatif tertinggal dibandingkan dengan KBI. Namun hal ini tampaknya baru sebatas “kesadaran” dan belum menjadi sebuah “ideologi” dan “keberpihakan” pembangunan. Formulasi strategi, kebijakan, dan program yang ada di dalam RPJM Nasional tampak jelas belum menunjukkan pemihakan yang konkrit dan tegas terhadap KTI. Dengan kata lain, desain kebijakan pemerintah pusat yang tertuang di dalam RPJM Nasional hanya akan mendorong kemajuan di KTI secara absolut, tapi tidak secara relatif.

Kemajuan relatif hanya dimungkinkan jika pembangunan KTI mengalami akselerasi dan lompatan. Pembangunan yang berlangsung secara gradual di KTI dengan akselerasi yang lebih lambat dibandingkan dengan KBI, sesungguhnya dapat dimaknakan sebagai bentuk pemeliharaan atas ketimpangan dan kesenjangan.



Jika ditelusuri kebelakang, sekitar sepuluh tahun lalu, ketika masih berbentuk Kementerian Percepatan Pembangunan KTI, sebenarnya telah ditetapkan tiga garis kebijakan percepatan pembangunan KTI: (1) untuk memperkecil disparitas pembangunan sekaligus mengejar ketertinggalan pembangunan antar kawasan; (2) untuk memperkecil ketidakadilan sosial ekonomi yang memiliki implikasi politik; dan (3) percepatan pembangunan KTI senantiasa bernuansa peningkatan persatuan dan kesatuan bangsa. Namun, kebijakan ini hilang ditelan angin, seiring dengan direstrukturisasinya Kementerian Percepatan Pembangunan KTI menjadi Kementerian Percepatan Daerah Tertinggal.

Ke depan, upaya pertama untuk mendorong kemajuan relatif di KTI adalah menggenjot pembangunan infrastruktur dasar, terutama jalan dan jembatan, jaringan transportasi, energi listrik, air bersih, serta komunikasi dan telekomunikasi. Politik

anggaran pemerintah perlu didesak untuk lebih berpihak ke KTI. Kebijakan berbeda, bahkan diskriminatif, harus segera diimplementasikan. Penerapan insentif khusus di bidang perpajakan dan suku bunga pinjaman bagi investor di KTI misalnya, merupakan sebuah instrumen penting untuk mendorong percepatan pembangunan di KTI. Kebijakan diskriminatif semacam ini, untuk kasus berbeda, telah dipraktekkan oleh Bappenas. Untuk meningkatkan kualitas SDM dan memberi peluang yang lebih besar kepada orang KTI untuk mengikuti pendidikan lanjutan, Bappenas telah

menerapkan standar berbeda untuk orang KBI dan KTI. Misalnya, untuk memperoleh beasiswa Bappenas, orang KBI harus memperoleh hasil ujian Tes Potensi Akademik (TPA) dan TOEFL minimum 550 dan 500, sedangkan orang KTI cukup 500 dan 450.

Lebih dari itu, secara konseptual, pembangunan KTI harus dipandang dalam aspek dan dimensi yang luas.

Bahwa membangun KTI tidak hanya sekedar mengangkat keterbelakangan wilayah dan masyarakat KTI, akan tetapi juga harus ditempatkan dalam kerangka pembangunan sebuah “rumah besar” yang bernama Indonesia. Bukankah berbagai indikator pembangunan secara nasional menjadi tampak buruk karena “ditarik turun” oleh kinerja pembangunan KTI? Bukankah sejak lama di beberapa wilayah KTI sudah muncul semacam sentimen “ketimuran” yang telah mengganggu stabilitas nasional dan mengakibatkan turunnya citra Indonesia dimata dunia?

Mendorong kemajuan absolut di KTI tetap penting, namun yang jauh lebih penting adalah mendorong kemajuan relatif. Sebab, jika tidak, orang-orang KTI tidak akan pernah berhenti “berteriak”. Ini menyangkut soal “ke-Indonesiaan”.



Dok. Thinkstock

Tips Menyeimbangkan Kehidupan Kerja & Pribadi

Jakarta - Kebanyakan orang cenderung tidak memiliki keseimbangan antara kehidupan sosial dengan komitmen pekerjaannya. Mengingat keadaan ekonomi seperti sekarang ini, banyak karyawan yang menghabiskan waktu untuk lembur dan bekerja keras demi kehidupan yang lebih baik. Namun, merupakan hal yang penting untuk membentuk suatu keharmonisan antara kehidupan pribadi, sosial dan pekerjaan yang sehat dan seimbang.

Seperti dilansir Savvy Sugar, sering menghabiskan waktu untuk lembur di kantor bukan cara yang baik. Anda harus dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi, sosial dan pekerjaan Anda. Berikut beberapa tips yang dibutuhkan untuk keseimbangan kerja dan kehidupan yang lebih baik.

1. Biasakan Hidup Sehat

Biasakanlah untuk hidup sehat. Lakukan olahraga secara rutin dan konsumsilah makanan bergizi. Bila waktu bekerja sudah usai, segeralah pulang ke rumah dan beristirahat tepat pada waktunya. Jangan biasakan diri Anda selalu terjebak di

depan komputer untuk menyelesaikan pekerjaan yang menumpuk di kantor. Anda perlu waktu untuk rileks agar keesokan harinya bisa bekerja lebih produktif.

2. Belajar untuk Berani Berkata 'Tidak'

Sebagian besar orang kerap sulit menolak sesuatu atau berkata 'tidak'. Jika rekan kantor mengajak Anda ke pesta atau acara kumpul-kumpul, sebaiknya pikir lagi sebelum mengambil keputusan untuk ikut atau tidak. Apabila kegiatan tersebut hanya membuang-buang waktu, jangan takut untuk menolak ajakan tersebut. Namun jika ajakan tersebut bermakna untuk kemajuan karir, menambah relasi, dan membuat Anda lebih produktif, tidak ada salahnya untuk ikut.

3. Membuat Jadwal

Membuat jadwal di catatan kecil atau kalender juga merupakan salah satu cara untuk membuat keseharian Anda menjadi lebih produktif. Selain aktivitas bisa terorganisir dengan rapih, Anda juga tidak akan keteteran. Segala janji untuk bertemu klien, jadwal olahraga dan pekerjaan yang harus diselesaikan akan terlaksana dengan baik.

4. Prioritaskan Keluarga Saat di Rumah

Tak sedikit orang membawa pekerjaan yang belum selesai di kantor ke rumah. Jika Anda sudah berkeluarga, sebaiknya menghindari kebiasaan tersebut. Memprioritaskan keluarga saat berada di rumah merupakan hal terpenting yang harus dilakukan. Jangan melewatkan kesempatan untuk makan malam bersama keluarga. Menghabiskan waktu bersama keluarga merupakan hal yang tak akan tergantikan.

5. Cukup Tidur

Kebanyakan orang cenderung memiliki waktu istirahat yang kurang. Terlalu semangat bekerja dan memiliki banyak tugas yang harus dikerjakan, terkadang membuat kita lupa waktu. Jika Anda termasuk orang



Dok. Thinkstock

yang seperti itu, sebaiknya segeralah mengubah kebiasaan tersebut. Selain tidak baik untuk kesehatan, waktu untuk istirahat pun berkurang. Belajarlah untuk menghargai waktu sendiri dengan tidak melewatkan waktu istirahat. Cukup tidur akan membuat hari-hari Anda menjadi lebih produktif dan segar dalam melakukan segala aktivitas.

6. Pulang Kerja Tepat Waktu

Anda perlu menetapkan batasan kapan harus berhenti bekerja dan pulang ke rumah tepat waktu. Jika pekerjaan tersebut harus diselesaikan secepatnya, sebaiknya mengambil waktu tambahan di kantor sekitar 45 menit. Kemudian kembali berkuat dengan pekerjaan, namun hanya menyelesaikan poin-poin terpentingnya saja.

7. Menambah Kegiatan Lainnya

Menambah kegiatan juga merupakan salah satu langkah yang dapat membuat kehidupan menjadi lebih produktif. Disela-sela waktu kosong pada saat akhir pekan, tidak ada salahnya jika Anda mengikuti kegiatan tambahan seperti kursus bahasa asing atau belajar memasak. Kegiatan tersebut selain untuk mengisi waktu senggang, juga dapat bermanfaat untuk Anda.

8. Ambil Waktu Pribadi untuk Istirahat

Saat jam istirahat di siang hari, Anda perlu mengambil waktu sekitar 15 hingga 20 menit dan manfaatkanlah waktu tersebut untuk keperluan pribadi Anda. Misalnya menelepon kekasih atau suami, membeli camilan di mini market atau membuat daftar tugas yang harus diselesaikan selama seminggu ke depan sambil bersantai di salah satu kedai kopi.

9. Selesai Bekerja Tepat Waktu

Ketika pekerjaan menumpuk dan dikejar deadline, Anda memang perlu menyelesaikan secepatnya agar tidak lewat dari batas waktu. Namun, bukan berarti harus terus menerus lembur di kantor. Jangan ragu dan takut untuk meluangkan waktu di minggu depan dengan selesai bekerja tepat pada waktunya. Karena bagaimana pun juga Anda perlu meningkatkan mood kembali agar tidak jenuh bekerja.

10. Atur Waktu Kerja Saat di Rumah

Apabila diharuskan membawa pulang pekerjaan ke rumah, Anda perlu mengatur batas waktu untuk mengerjakannya. Sebaiknya prioritaskan terlebih dahulu waktu Anda dengan keluarga. Setelah makan malam dan nonton TV bersama keluarga, kemudian luangkan waktu satu hingga dua jam untuk menyelesaikan pekerjaan.

(rma/hst)

Sumber: www.wolipop.com

GALLERY



SOSIALISASI PUSBINDIKLATREN-BAPPENAS DALAM MUSRENBANGNAS 2012



RAKOR PROGRAM GELAR DAN NON GELAR PUSBINDIKLATREN BAPPENAS TAHUN 2012

WEBSITE BEASISWA SPIRIT



Scholarship Program for Strengthening the Reforming Institution

HOME

PROFIL

KETENTUAN

DAFTAR

TRANSPAR

FAQ

Website SPIRIT akan segera di rilis dengan tujuan untuk mempermudah calon penerima beasiswa mendaftarkan diri secara online

INFORMASI BEASISWA DAN PENDAFTARAN ONLINE



Scholarship Program for Strengthening the Reforming Institution

HOME

PROFIL

KETENTUAN

DAFTAR

TRANSPAR

FAQ



Reformasi birokrasi di berbagai Kementerian / Lembaga di Pemerintah Pusat sangat diperlukan untuk penyempurnaan dan penyesuaian manajemen dan critical mass dalam rentang serta tataran yang meliputi kebijakan, regulasi, tata kelola, penilaian, pembinaan, serta dukungan sumber daya yang kondusif

PROJECT IMPLEMENTATION UNIT

PARTICIPATING AGENCIES

BAPPENAS

BPK

Kemendagri

Kemenlu

BKPM

BKN

LAN

Beasiswa SPIRIT - Scholarship Program for Strengthening the Reforming Institution

Pemerintah Indonesia memutuskan untuk menerima bantuan World Bank melalui Loan Agreement IBRD No.8010-IND yang ditandatangani pada tanggal 18 Maret 2011. Sehubungan dengan hal tersebut, diputuskan sebelas Kementerian / Lembaga (Participating Agencies PA) yang telah menjalankan prioritas nasional yang bertanggung jawab terhadap pembiayaan sektor publik / ekonomi, pembiayaan manajemen SDM, peningkatan iklim investasi, pengelolaan dan pelaksanaan Reformasi Birokrasi Ke sebelas Kementerian / Lembaga tersebut yaitu: 1. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan dan RB) 2. Badan Kepegawaian Negara (BKN) 3. Lembaga Administrasi Negara (LAN) 4. Kementerian Keuangan 5. Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) 6. Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri) 7. Kementerian Luar Negeri (Kemenlu) 8. Badan Pertanahan Nasional (BPN) 9. Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM) 10. Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) 11. Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP)

APPLICANT MENU

- REGISTER USER
- ISI DAFTAR PRIBADI
- PROGRAM DEGREE
- UNGGAH DOKUMEN
- PROGRAM NON DEGREE
- STATUS
- TANYA JAWAB
- USULAN
- UBAH DATA
- MONITORING
- FIELD OF STUDY
- REIMBURSE
- RESET PASSWORD
- LOGOUT

PENDAFTARAN BEASISWA SPIRIT

Setiap pendaftar (Aplikan), akan melalui 9 tahap pendaftaran sebagai berikut :

1. Mendaftarkan username dan NIP
2. Mengisi data pribadi
3. mengisi data nilai test TOEFL/GMAT/TPA yang pernah diikuti dan mengupload dokumen pendukung menggunakan form yg telah ditentukan (download form dokumen pendukung saat mengupload filenya diberi nama dengan format berikut: NIP-instansi-nama lengkap)
4. Memilih program studi degree, aplikasi bisa memilih beberapa program studi, untuk reimbursement hanya max 4 yang bisa diganti. modul reimbursement disediakan di bagian keuangan/financing
5. Memilih program studi non degree
6. Aplikasi yang sudah terdapat di database TRANSPIRIT akan melalui proses seleksi
7. Aplikasi bisa menyebarkan informasi terkait
8. Bagi aplikasi yang terdapat di database TRANSPIRIT akan mempertimbangkan
9. Aplikasi bisa mengupload dokumen-dokumen acceptance letter

MANAJEMEN PIU

SELEKSI APLIKAN

DATAMINING

TANYA JAWAB PA-PIU-PMU

HASIL WAWANCARA

REPORTS

MANAJEMEN PA

SELEKSI APLIKAN

DATAMINING

SELEKSI APLIKAN

Username PIU

Password

Login