

Menuju Perencana Profesional

SIMPUL

Perencana

Volume 22 Tahun 11 Juli 2014



**UNDANG-UNDANG APARATUR SIPIL NEGARA :
ANTARA *MERIT SYSTEM* DAN *COMPETITIVE ZONE***

ISSN 1693-4229

E-mail : simpul@bappenas.go.id

SPIRIT

Scholarship Program For Strengthening the Reforming Institution

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 Dalam pengelolaannya program SPIRIT dikelola melalui dua *Project Implementation Unit* (PIU) yaitu Bappenas dan Kemenkeu.

Di bawah Koordinasi PIU Bappenas:

1. Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri)
2. Kementerian Luar Negeri (Kemenlu)
3. Bappenas
4. Badan Pemeriksa Keuangan (BPK)
5. Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM)
6. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan dan RB)
7. Badan Kepegawaian Negara (BKN)
8. Lembaga Administrasi Negara (LAN)
9. Badan Pemeriksa Keuangan Pembangunan (BPKP)
10. Badan Pertanahan Nasional (BPN)

Di bawah Koordinasi PIU Kementerian Keuangan:

1. Sekretaris Jenderal
2. Direktorat Jenderal Anggaran
3. Direktorat Jenderal Pajak
4. Direktorat Jenderal Bea Cukai
5. Direktorat Jenderal Perbendaharaan (DJPB)
6. DJKN
7. DJPK
8. DJPU
9. Inspektorat Jenderal
10. Bapepam-Lembaga Keuangan (Bapepam LK)
11. Badan Kebijakan Fiskal
12. BPPK

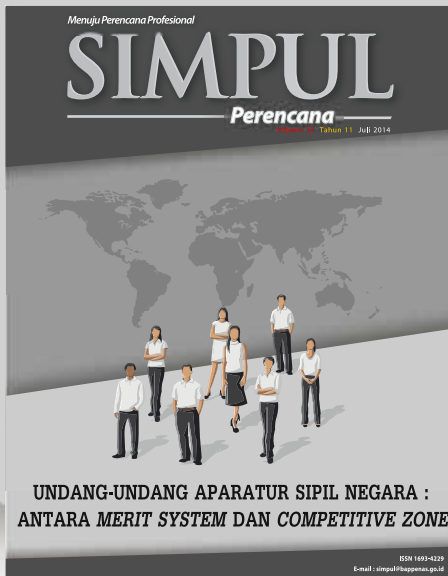
KRITERIA SELEKSI ADMINISTRASI

Kriteria Administrasi	Scholarship (Degree)					Non Degree		Magang
	Dalam Negeri		S-2	Luar Negeri				
	S-2	S-3	Linkage	S-2	S-3	DN	LN	LN
a. Participating Agencies	PA	PA	PA	PA	PA	PA	PA	PA
b. Usulan dari UKE II	Minimal Pejabat Eselon II							
c. Minimal masa kerja (sebagai PNS 100%)	2 th*	2 th*	2 th*	2 th*	2 th*	2 th*	2 th*	2 th*
d. Pendidikan akhir	S-2	S-1/D4	S-1/D4	S-2	S-1/D4	S-1/D4	S-1/D4	S-1/D4
e. Tahun kelulusan S-1/S-2	2 th	2 th	2 th	2 th	2 th	2 th	2 th	2 th
f. IPK Minimal	3,25	2,75	2,75	3,50	2,75	-	-	-
g. Umur maksimal	41 th	41 th	41 th	41 th	41 th	41 th	41 th	41 th

KRITERIA SELEKSI AKADEMIK

Kriteria Administrasi	Scholarship (Degree)					Non Degree		Magang
	Dalam Negeri		S-2	Luar Negeri				
	S-2	S-3	Linkage	S-2	S-3	DN	LN	LN
a. Test Potensial Akademik (TPA)	565	565	565	565	565	-	-	-
b. ITP TOEFEL	500	450	450	500	450	-	450	450

DARI KAMI



SIMPUL PERENCANA

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

PELINDUNG: Menteri PPN/Kepala Bappenas

PENANGGUNG JAWAB: Sekretaris Kementerian PPN/
Sekretaris Utama Bappenas

TIM PELAKSANA

PEMIMPIN UMUM: Kepala Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan Perencana (PUSBINDIKLATREN BAPPENAS)

PEMIMPIN REDAKSI: Wiwit Kuswidiati

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

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

DISTRIBUSI/SIRKULASI: Eko Slamet Suratman

ADMINISTRASI/KEUANGAN: Nita Agustin

EDITOR : Setio Utomo dan Tim Simpul

GRAFIS & LAYOUT : Herlambang

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

ALAMAT REDAKSI :

Pusbindiklatren Bappenas

Jl. Proklamasi No.7, Jakarta 10320

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

E-Mail: simpul@bappenas.go.id

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

Tulisan yang dimuat akan mendapatkan imbalan sepiantasnya.

Pembaca Simpul yang budiman,

Waktu enam bulan bisa dikatakan sebagai waktu yang belum lama atau sebaliknya merupakan waktu yang cukup dalam memahami sebuah "hal baru". Begitulah kira-kira apabila kita ingin menilai dan mengetahui sejauh mana pemahaman aparatur pemerintah mulai dari pimpinan lembaga, kementerian, badan dan lembaga non kementerian di pusat dan aparatur pemerintah di daerah di seluruh Indonesia tentang undang-undang Aparatur Sipil Negara (UU ASN). Sejak di undangkan pada tgl 14 Januari 2014, maka seluruh PNS menjadi aparatur sipil negara dan nanti akan ada aparatur sipil negara yang berasal dari Non PNS sesuai jabatan dan kebutuhannya. Bersamaan dengan tahun 2014 dimana kita akan mengalami pergantian pimpinan nasional maka isu perubahan manajemen kepegawaian ini menjadi relevan dan terhubung untuk memenuhi tuntutan dan tantangan bangsa ke depan. Beberapa hal pokok yang terdapat dalam UU ASN ini berbeda dari undang-undang sebelumnya antara lain dihilangkannya dikotomi PNS pusat dan daerah, adanya peluang non PNS menduduki jabatan tertentu dalam birokrasi dan ditegakannya sistem merit dalam manajemen kepegawaian. Dengan demikian maka ada perubahan yang selama ini birokrasi dalam zona nyaman harus masuk dalam zona kompetisi. UU ini juga akan "memaksa" para birokrat untuk berubah dalam hal *mind set*, *culture set* dan kinerja. Mereka harus bekerja berdasarkan *performance based*.

Bagaimana sesungguhnya latar belakang, proses, dan tujuan dari UU ASN ini terjadi hingga disahkan? dan bagaimana instansi pemerintah melakukan sosialisasi dan persiapan dalam pelaksanaannya? Apa dampak bagi pemerintah daerah dengan ditiadakannya dikotomi PNS pusat dan PNS daerah. Simpul memandang hal ini sangat penting dan akan menentukan keberhasilan pembangunan bangsa ke depan karena pelaksanaan UU ASN memiliki implikasi dan dampak terhadap semua PNS se-Indonesia. Untuk menjawab dan memenuhi kebutuhan tersebut Simpul menulis menjadi Tema Utama dan menyajikan pandangan pihak-pihak yang terlibat dalam proses penyusunan UU tersebut (Deputi Kemenpan, Kepala LAN, Deputi Kepala BKN). Di samping itu kami juga menurunkan pandangan seorang akademisi, guru besar UGM dan pandangan seorang kepala daerah, Bupati Banyuwangi, Azwar Anas, tentang implikasi undang-undang tersebut bagi birokrasi yang dia pimpin. Tiga tulisan opini diharapkan memperkaya wawasan pembaca tentang UU ASN karena masih berkaitan dengan diterapkannya UU ASN ini. Semoga tulisan Simpul kali ini memberikan tambahan wawasan tentang UU ASN dengan berbagai kompleksitasnya.

Cakrawala:



Dr. Ir. Setiawan Wangsaatmaja

Deputi Bidang SDM Aparatur Kementerian Pendayagunaan
Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

Dengan berlakunya UU ASN ini secara filosofis tentu saja berbeda karena kita ingin memberlakukan sistem merit. Dalam *merit system* yang dilihat adalah kompetensi kemudian kualifikasi dan pada akhirnya kompetisi. Jadi kita ingin menghilangkan dalam sistem kepegawaian ini yang tadinya dari administrasi kepegawaian menjadi manajemen kepegawaian. Terus yang tadinya PNS ini masuk dalam *comfort zone* menjadi *competitive zone*. **Baca hal... 8**



Prof. Dr. Wahyudi Kumorotomo, MPP

Guru Besar Administrasi Tata Negara FISIPOL UGM

Saya kira gagasan ini sudah umum diterapkan di Negara maju. Misalnya saja *civil service commission* atau di Indonesia KASN (Komisi Aparatur Sipil Negara) itu sudah ada di Inggris sejak abad 19, **Baca hal... 26**



Prof. Dr. Agus Dwiyanto

Kepala Lembaga Administrasi Negara

Jadi begini ya, UU ASN kan memang sangat diperlukan, pertama sebagai basis legal bagi reformasi birokrasi terutama dalam manajemen ASN. Yang kedua adalah sebagai *means* untuk mempercepat terbentuknya pegawai ASN yang profesional. **Baca hal... 14**



Dr. Meiliana, SE, MM

Kepala Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur III
Lembaga Administrasi Negara Kalimantan Timur

Hal pertama yang saya lihat di daerah mereka siap karena mau tidak mau mereka harus menerimanya. Sisi positif yang mereka lihat pertama kali adalah tentang batas usia pensiun, minimal itu dulu yang membuat mereka optimis.

Baca hal... 32



Yulina Setiawati Ningsih Nugroho, SH, MM

Deputi Bidang SDM Aparatur Badan Kepegawaian Negara

Kita harus melihat latar belakang apa yang mendasari dan *driving factor*, lahirnya UU ASN ini. Ada beberapa hal yang harus kita lihat, pertama, adanya intervensi politik yang tinggi terhadap pelaksanaan manajemen kepegawaian. Hal ini menyebabkan terganggunya netralitas PNS. Yang kedua adalah adanya kualitas pelayanan publik yang lemah. **Baca hal... 20**



H. Abdullah Azwar Anas, M.Si

Bupati Banyuwangi

Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang ASN telah ditetapkan dan diundangkan, sehingga menjadi kewajiban untuk dilaksanakan. Undang-undang ASN ditetapkan sebagai upaya mewujudkan reformasi birokrasi yang menjadi cita-cita kita bersama **Baca hal... 36**

LAINNYA :

hal.

3 DARI KAMI

5 GERBANG

42 INFORMASI
BEASISWA

46 LIPUTAN

hal.

57 SOSOK ALUMNI

59 AKADEMIKA


62 OPINI

72 SELINGAN

“Reformasi birokrasi sudah dicanangkan sejak era reformasi, dengan semangat reformasi, undang-undang kepegawaian No. 41 Tahun 1999 mencoba mengakomodasikan kepentingan tersebut. Dalam implementasinya, reformasi birokrasi mengalami bias, banyak yang beranggapan reformasi hanya sebatas perubahan dan adanya remunerasi namun sama sekali belum merubah *mind set* dan *culture set*. Kinerja birokrasi masih kedodoran dan belum memuaskan. Dari data tentang penilaian kinerja birokrasi di negara-negara ASEAN. Indonesia hanya diatas Vietnam, namun jauh di bawah Singapura, Malaysia dan Philipina. Indeks efisiensi birokrasi Indonesia adalah 8,37 dari skala 1-10, dimana angka 10 menunjukkan sangat tidak efisien (<http://bisnis.liputan6.com/read/2027107/>).”

Dibutuhkan kemauan, usaha dan kerja keras untuk mengejar ketertinggalan dan menghadapi tantangan nasional dan global dalam hal perbaikan kinerja birokrasi. UU ASN merupakan payung hukum menuju kesana.

Dalam beberapa hari ke depan kita akan mencatat sejarah dengan diadakanya pemilu pemilihan presiden Indonesia ke tujuh (2014-2019). Siapapun yang terpilih dalam konstetasi pilihan ini, dia akan memikul tanggung jawab besar untuk membawa Indonesia menjadi lebih baik dalam lima tahun ke depan. Serentetan persoalan, masalah, tantangan, hambatan hingga peluang dan kesempatan terbentang lebar di depan. Sebagai pemimpin nasional, presiden terpilih akan di bantu oleh kabinet yang akan dibentuknya sesuai hak preogatif yang dimilikinya. Sebagai jabatan politis, setiap menteri akan membawahi sebuah gerbong birokrasi yang besar yang harus dibinanya. Baik secara langsung dan tak langsung para menteri dan para kepala badan dan lembaga non kementerian yang menjadi pimpinan aparatur negara harus bisa menggerakkan roda birokrasi untuk menjalankan pembangunan dalam rangka memajukan bangsa Indonesia. Birokrasi memegang peranan sangat penting bagi tercapai atau gagalnya tujuan pembangunan lima tahun ke depan yang dicanangkan oleh presiden terpilih. Dengan jumlah



lebih dari 4,5 juta PNS yang tersebar di seluruh Indonesia tentu membutuhkan keselarasan, kesamaan gerak dan langkah dalam membangun bangsa.

Kritik, saran, masukan bahkan kecaman terhadap kinerja birokrasi masih sangat terasa dan nyata hingga saat ini. Diluar kritik tersebut pemerintah bersama DPR RI sebagai mitranya, mendengar dan menyadari tentang keadaan dan kondisi birokrasi baik secara lembaga yang lamban, tambun dan berkinerja rendah. Banyak faktor yang menyebabkan hal ini. Menyadari hal ini, pemerintah terus melakukan upaya untuk perbaikan melalui berbagai hal, baik dalam bidang kelembagaan dengan melakukan reformasi kelembagaan, pendidikan dan pelatihan, peningkatan kesejahteraan hingga menetapkan regulasi yang mengatur manajemen kepegawaian secara keseluruhan mulai dari rekrutmen, pendidikan dan pelatihan, pembinaan dan jenjang karir hingga kesejahteraan dan masa pensiun.

Sebagai respon atas kritik tentang kinerja dan kondisi birokrasi atau aparatur negara dan menjawab tantangan bangsa ke depan di era global, maka pemerintah bersama DPR RI mengesahkan Undang - Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN). Undang-undang ini secara substansi banyak memberikan perubahan yang *significant* dan jauh berbeda dari undang-undang tentang kepegawaian sebelumnya. Dengan semangat untuk menciptakan aparatur sipil negara yang kompeten dan professional, undang-undang ASN ini akan "memaksa" setiap aparatur sipil negara melakukan transformasi diri dari *comfort zone* ke dalam *competitive zone*. Dengan penerapan UU ASN, perubahan dan reformasi birokrasi akan terjadi sejak dari proses rekrutmen, pendidikan dan pelatihan bagi aparatur sipil yang menjadi hak mereka, pembinaan dan pengembangan karir jelas tertata. Kesejahteraan juga menjadi hal yang penting, seiring dilakukan dan ditegakkannya sistem merit dalam undang-undang ini. Beberapa hal pokok dan penting yang termuat dalam UU ASN ini tidak hanya merubah nomenklatur kepegawaian namun juga merubah struktur jabatan hingga sistem promosi jenjang karir. Menurut UU ASN ini aparatur sipil negara terdiri dari dua jenis yaitu PNS dan Pegawai Pemerintah dengan

"Dengan semangat untuk menciptakan aparatur sipil negara yang kompeten dan professional, undang-undang ASN ini akan "memaksa" setiap aparatur sipil negara melakukan transformasi diri dari *comfort zone* ke dalam *competitive zone*"

Perjanjikan Kerja (PPPK), dan sistem promosi untuk jabatan struktural pada level Jabatan Pimpinan Tinggi dilakukan dengan cara promosi terbuka. Ada jabatan-jabatan tertentu dalam birokrasi yang dapat di isi oleh mereka yang berasal dari luar PNS. UU ASN ini juga meniadakan dikotomi antara aparatur sipil pusat dan aparatur sipil daerah. Semua sama menjadi aparatur sipil negara dan juga memiliki kesempatan yang sama dalam pembinaan, pelatihan dan kesempatan penjenjangan karir dan jabatan baik jabatan di pusat atau jabatan di daerah. Keberhasilan pelaksanaan UU ASN ini tergantung oleh beberapa faktor. Beberapa faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan UU ASN ini antara lain: pertama, peraturan pemerintah sebagai turunan UU ASN dan panduan pelaksanaan dan penerapannya. Kedua, kesiapan dan kesediaan serta kecepatan para birokrat dalam melakukan reformasi dan transformasi *mind set* dan *culture set* selama ini. Ketiga, kesiapan dan ketersediaan infrastruktur bagi pelaksanaan UU ASN ini seperti ketersediaan lembaga diklat khususnya bagi instansi



UU ASN sudah disahkan, aturan pelaksanaannya sedang disiapkan, kini giliran setiap instansi pemerintah dan segenap PNS se Indonesia mempersiapkan diri untuk mensukseskan implementasi

pembina di masing-masing instansi baik pusat dan daerah, sistem pembinaan dan evaluasi kinerja pegawai serta peningkatan kesejahteraan aparatur sesuai tuntutan kinerja.

Melihat hal ini maka sebagaimana yang disampaikan oleh Kepala Lembaga Administrasi Negara (LAN), Agus Dwiyanto, bahwa meskipun UU ASN sudah disahkan dan memiliki semangat yang progresif untuk menciptakan aparatur sipil negara yang kompeten dan professional, namun PR selanjutnya masih banyak dan harus diselesaikan agar UU ini dapat berjalan sesuai tujuannya.

Pemerintah memiliki waktu dua tahun untuk menyelesaikan sembilan peraturan pemerintah, dua Perpres dan tiga Kepmen. Aturan turunan inilah yang menjadi panduan pelaksanaan dalam implementasi UU ASN.

Sebagai payung hukum, UU ASN sudah disahkan, aturan pelaksanaannya sedang disiapkan, kini giliran setiap instansi pemerintah dan segenap PNS se-Indonesia mempersiapkan diri untuk menyukseskan implementasi UU ASN. Satu kunci pokok lainnya yang menentukan keberhasilan UU ASN ini adalah pemahaman pimpinan lembaga, pemerintah daerah, menteri, kepala badan dan lembaga Kementerian yang memadai tentang UU ini sehingga akan mudah mempersiapkan transformasi di lembaganya.....Semoga.



Dr. Ir. Setiawan Wangsaatmaja
Deputi Bidang SDM Aparatur Kementerian Pendayagunaan
Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

“UU ASN ini secara filosofis tentu saja berbeda karena kita ingin memberlakukan sistem merit. Dalam *merit system* yang dilihat adalah kompetensi kemudian kualifikasi dan pada akhirnya kompetisi.”

Undang-undang No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) telah ditetapkan pada tanggal 15 Januari 2014 lalu. Saat ini sedang disusun Peraturan Pemerintah dan Peraturan Menteri sebagai turunan pelaksanaan undang-undang tersebut. Dalam kurun waktu dua tahun ke depan di harapkan 19 Peraturan Pemerintah dan tiga Peraturan Menteri harus sudah disahkan menjadi acuan pelaksanaan UU ASN secara penuh. Dengan berlakunya UU ASN tentu akan membawa dampak perubahan yang significant karena undang-undang ini akan merombak sistem rekrutmen, pembinaan dan pengembangan karir dimana termasuk sistem penjurangan karir dan pengisian posisi jabatan tinggi dilakukan melalui promosi terbuka. Semangat undang-undang ini adalah menggunakan sistem merit dengan harapan akan terjadi reformasi birokrasi secara mind set dan cultural set. Diharapkan undang-undang ini mampu meningkatkan kinerja aparatur sipil Negara menjadi kompeten dan professional. Bagaimana sesungguhnya proses perjalanan dan semangat yang ada dalam UU ASN ini? , berikut penuturan Deputi Bidang Pengembangan Aparatur Negara, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi , Dr. Ir. Setiawan Wangsaatmaja, kepada Simpul .

Pegawai Negeri Sipil Harus Bertransformasi dari Comfort Zone ke Competitive Zone

Menurut pandangan Bapak apa harapan dan semangat dari implikasi dan dampak UU ASN, pada aparatur?

Dengan berlakunya UU ASN ini secara filosofis tentu saja berbeda karena kita ingin memberlakukan sistem merit. Dalam *merit system* yang dilihat adalah kompetensi kemudian kualifikasi dan pada akhirnya kompetisi. Jadi kita ingin menghilangkan dalam sistem kepegawaian ini yang tadinya dari administrasi kepegawaian menjadi manajemen kepegawaian. Terus yang tadinya PNS ini masuk dalam *comfort zone* menjadi *competitive zone*. Itu yang di dalam nuansanya adalah sudah saatnya demikian. Oleh karena itu jika kita lihat dari sistem manajemen ASN ini setidaknya ada sebelas yang perlu kita *reform*. Dari mulai rekrutmen kemudian pengembangan pegawai, kemudian dari sesi promosi/karir, terus dari sisi kesejahteraan, dan sebagainya. Jadi kalau kita lihat dari sisi lainnya, inti perbedaannya bahwa kita saat ini PNS ini adalah pertama, dituntut kinerjanya, kedua adalah disitu ada sistem kompetisi, karena kita dalam memasuki jabatan penting itu akan melalui *open career*. Jadi kalau sampai jabatan administrasi itu adalah *close career* kalau mau masuk ke jabatan yang tinggi itu *open career*. Jadi hal-hal itu akan merubah semuanya.

Bagaimana dengan adanya anggapan bahwa UU ASN ini hanya “ganti baju”, namun isinya tetap sama?

Pada awalnya barangkali karena *mind set* kita sudah seperti itu kita selalu berfikir apapun itu UU pasti keluarnya seperti itu. Justru dengan UU seperti ini kita akan mengubah *mind set* orang-orang,



Bupati atau presiden yang ingin jabatan-jabatan tertentu yang akselerasinya tinggi misalkan dan itu tidak ada di kalangan PNS. Susah sekali cari SDM itu, lah sekarang kan dimungkinkan dengan cara pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja tersebut. Jadi kita mau ambil tarik orang swasta juga boleh.

bagaimana pandangan orang-orang terhadap pegawai kalau dulu namanya PNS ya, sekarang ini kan ASN. Sekarang ini kan ASN dibagi menjadi dua, yang satu adalah pegawai PNS yang satu lagi adalah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Nah, sekarang kalau kita lihat kekakuan kita saat ini, bupati atau presiden yang ingin jabatan-jabatan tertentu yang akselerasinya tinggi misalkan dan itu tidak ada di kalangan PNS. Susah sekali cari SDM itu, lah sekarang kan dimungkinkan dengan cara Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja tersebut. Jadi kita mau ambil tarik orang swasta juga boleh. Saya rasa ini paradigma yang luar biasa, termasuk di daerah pun dapat dilakukan demikian.

Bagaimana dengan pemahaman aparatur di daerah, apakah ada kesamaan persepsi dan pemahaman khususnya dengan pusat?

Sampai dengan saat ini kurang lebih sudah hampir lebih dari setengah kementerian dan lembaga untuk sudah langsung kita sosialisasikan. Dan

kementerian dan lembaga pun tidak hanya sekali juga. Pertama di level eselon I dan eselon II kita kumpulkan kemudian kita sosialisasikan. Namun juga ada yang belum, salah satunya yang belum Bappenas. Tapi di berbagai *event* sudah kita sosialisasikan. Seperti Kementerian Keuangan selain untuk di level yang tertinggi kemudian di level Ditjen juga dilakukan sosialisasi. Lalu kementerian luar negeri dengan *press conference* ke beberapa kedutaan, sampai seperti itu. Termasuk juga dengan pemerintah daerah. Karena yang mensosialisasikan ini kan Menpan, BKN, termasuk badan-badan kepegawaian yang pernah kita sosialisasikan. Jadi sebenarnya terus bergulir.

Bagaimana sistem kesejahteraan dalam UU ASN ini ?

Itu semua ada di PP-nya. Jadi amanat di UU sudah ada, tinggal kita bagaimana untuk merealisasikannya. Mengoperasionalkannya seperti apa. Nanti remunerasi/kompensasi itu ada, namanya gaji pokok, tunjangan kinerja dan tunjangan kemahalan. Kalau kita urut-urut banyak hal yang di reform sebenarnya.

Secara substansial perubahan ini apa signifikan dibanding UU yang ada ?

Betul, ya sekarang hal-hal kecil seperti itu. Jadi penilaian kinerja, dulu kita basisnya adalah DP3. DP3 kalau dilihat malah sebenarnya bukan capaian kinerja, tetapi masalah perilaku, loyalitas, dan sebagainya. Penilaian kinerja itu didasarkan kepada sasaran kinerja, indikator kinerjanya apa dan sebagainya. Jadi betul-betul kontrak kinerjanya itu dijaga dan itu bertingkat dari menteri dengan presiden, kemudian deputi atau eselon I Kementerian. Nanti tidak ada eselon I tapi jabatan tinggi Kementerian, terus hingga kebawah dan ini dibagi rata. Oleh karena itu sistem penilaian pun akan semakin ketat. Karena semua tidak mau kecolongan kan. Kalau saja ada bawahnya yang tidak berkinerja akan ditegur, dikasih sanksi dan sebagainya. Dan sistem inilah yang akan kita berlangsungkan.

Bagaimana dengan sistem pengawasannya?

Pengawasan akan dilakukan secara berjenjang, dan nanti di setiap instansi ada namanya tim penilai kinerja. Jadi banyak yang di ubah dalam UU ini dari UU sebelumnya, UU Kepegawaian tahun 1999. Semisal dari sistem rekrutmen, untuk penentuan formasi saja harus didasarkan kepada analisis jabatan dan analisis kinerja. Jadi bukan hanya asal usul saja. Tata cara rekrutmen itu jadi *reform* kita yang pertama, yang terpenting adalah di tes secara kompetensinya. Seorang PNS itu harus menguasai kompetensi dasarnya. Oleh karena itu ada tiga *subtest*, yaitu intelegensia umum, wawasan kebangsaan, karakteristik pribadi. Tiga *subtest* lolos dia berhak menjadi CPNS. Selanjutnya diserahkan ke tes bidangnya, selanjutnya diserahkan ke instansi-instansi. Pada jaman dahulu dimana sistem tes diserahkan kepada tiap-tiap instansi ada kesenjangan, ada instansi yang melakukan dengan benar ada juga yang tidak. Semisal adanya kekerabatan yang menjadi faktor untuk seseorang dapat masuk, hal ini akhirnya mengurangi kesempatan yang bukan dari kerabat. Atau juga yang punya uang banyak. Jadi dengan sistem ini akan terbentuk sistem rekrutmen yang bebas KKN. Jadi yang lulus akan sesuai memiliki kompeten.

Apakah ini akan berlaku dalam dua tahun ke depan setelah PP-nya lengkap atau bagaimana dan apakah perangkatnya sudah siap?

Enggak, sudah dimulai dari tahun 2013 kita mulai. Sudah siap bahkan kita menggunakan computer, CAT. Jadi tahun 2014 yang tidak menggunakan CAT itu tidak akan diberikan formasi.

“Seorang PNS itu harus menguasai kompetensi dasarnya. Oleh karena itu ada tiga *subtest*, yaitu intelegensia umum, wawasan kebangsaan, karakteristik pribadi. Tiga *subtest* lolos dia berhak menjadi CPNS. Selanjutnya diserahkan ke tes bidangnya, selanjutnya diserahkan ke instansi-instansi”



Bagaimana dengan kesiapan di daerah?

Jadi sistem CAT ini pada tahun 2013 sudah 25 persen menggunakan CAT secara nasional. Tapi registrasinya belum *on line*. Registrasi per instansi saja. Pada tahun ini akan kita buat *single entry*.

Siapa yang bertanggung jawab dalam penggunaan sistem ini (Single Entry)?

Sementara di Kemenpan tetapi akan kita serahkan di BKN. Tapi kita punya di panselnas/panitia seleksi nasional yang berasal dari macam-macam instansi. Dan dalam rekrutmen seorang calon

aparatur tidak hanya dapat memilih satu jabatan pada setiap instansi namun tiga pilihan jabatan.

Apakah ini diatur oleh PP?

Sementara masih dengan Permen, tapi sistem rekrutmen sudah ada dalam PP. Pembuatan UU dari Menpan dengan mengundang LAN, BKN dan sebagainya.

Bagaimana dengan respon kepala daerah?

Tentu saja dengan perubahan seperti ini akan timbul gejolak. Tapi daerah-daerah secara bertahap sudah mulai menggunakannya. Bahkan di Provinsi Gorontalo seluruh strukturalnya di *assessment* lagi, ditempatkan yang lebih cocok lagi. Tapi masih belum kehilangan jabatan. Juga di Bandung kota, ataupun Jakarta yang melakukan *asement* jabatan sampai tingkat kelurahan. Dengan cara seperti itu masyarakat akan lebih percaya. Sekarang kepala daerah dapat melakukan penggantian lebih aman karena ada UU ASN, dulu malah dituduh ada unsur KKN. Dengan menggunakan CAT, tes hasilnya akan langsung keluar sehingga bisa langsung tahu lulus atau tidak.

Apakah ini tidak mengambil hak preogratif kepala daerah untuk mengangkat pegawai?

Penetapan pegawai yang baru itu tetap oleh PPK (Pejabat Pembina Kepegawaian). Tapi dengan sistem CAT ini maka semua orang akan tahu, bahkan masyarakat bisa menuntut apabila ada kecurangan.

Apa ini mempengaruhi anggaran di daerah? Apakah akan membengkak?

Tidak, justru kita akan lebih efisien. Kita sudah hitung, jadi CAT itu fasilitasnya menggunakan komputer yang di perguruan tinggi ataupun di SMA. Jadi tinggal *install software*nya saja.

Siapa yang mengembangkan sistem ini ?

BKN *leading sector*nya. Soal ujiannya dibuat oleh Kemendikbud melalui konsorsium yang terdiri dari 17 PTN di Indonesia.

Bagaimana dengan perubahan penjenjangan karir dalam UU ini ? yang terdiri dari tiga jenis jabatan, yaitu Administrasi, Fungsional, Pimpinan Tinggi?

Pertama ini tergantung generasinya sebetulnya. Kalau yang muda akan senang, karena melihat peluang bersaing. UU ini kan diperuntukan generasi yang akan datang, jadi yang sudah ya sudah. Dalam UU ini juga BUP (Batas Usia Pensiun) juga meningkat dari 56 ke 58. Dengan UU ini bagi Bupati/Walikota yang ingin maju tidak ada masalah. Semua yang mengawal dari sistem ini adalah Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN). Sekarang sudah ada 14 calon KASN yang akan dijadikan tujuh Komisioner. Diharapkan bulan Juni 2014 sudah terbentuk komposisi komisioner KASN. KASN ini akan menjadi pengawas berlangsungnya sistem merit secara khusus di Jabatan tinggi. Posisinya langsung dibawah Presiden, lembaga independen non-struktural. Sebelum terbentuknya KASN kita sudah membuat Permen PAN 12 tahun 2013 yang mengatur bagaimana pengangkatan Jabatan tinggi.

Lalu bagaimana dengan calon ASN dari Non-PNS yang ingin masuk menjadi JPT?

Jabatan pimpinan tinggi dimungkinkan diisi oleh pihak swasta. Asal dari persetujuan Presiden. Kalau akhirnya sesuai dia harus di PNS-kan dahulu. Semuanya akan diatur dalam PP.



Apa bedanya dengan BUMN?

Kurang lebih sama lah.

Jadi kalau instansi, semisal Kemenpan, mau merekrut Jabatan Tinggi, apakah harus melapor dahulu kepada KASN?

Harus lapor ke KASN. Seluruhnya, se-Indonesia. KASN kan ada komisioner jumlahnya tujuh, dibantu oleh asisten KASN ada ratusan. Nanti juga dibantu oleh auditor kepegawaian, auditor keuangan. Jadi komisioner adalah pengambil keputusan. Total Jabatan Tinggi itu ada 14.000 seluruh Indonesia. Sedangkan untuk 2014 ini 240 jenis jabatan fungsional tertentu, jabatan fungsional itu sekarang 900.

Berarti semua itu sudah di kalkulasi dan di identifikasi?

Sudah, semua sudah di kalkulasi dan di identifikasi.

Menurut bapak apa kendalanya dalam pelaksanaan UU ini ?

Kendalanya itu lebih kepada *mind set*. Mau nggak melakukan itu. Sebetulnya apa sih yang menjadi hambatan? Biaya? Semua diseluruh Indonesia ini ada Badan Kepegawaiannya. Kalau sistem sudah siap, tinggal menjalankannya.

Apakah ASN ini juga sudah memperhitungkan dan mengakomodir kebutuhan dari perkembangan global ?

Kita harus lepas dari *Middle Income Trap*, kita harus siapkan SDM yang dapat berdaya saing tinggi. Dan UU ASN ini adalah payung hukumnya, tinggal menjalankan saja. Untuk menghadapi hal itu maka orang-orang yang memiliki posisi strategis harus memiliki kompetensi, dengan UU ASN ini maka kita bisa memiliki orang-orang yang siap. Bahkan swasta yang terancang pun bisa kita tarik. Sekarang PPPK (Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja) juga sama di level manapun bisa diisi dengan kebutuhan, semisal dosen saat kita butuh dengan penelitian yang canggih, atau di rumah sakit yang butuh *CT Scan* bisa ambil dari pihak profesional. Sekarang ini pembinaan kompetensi, diklat dan sekolah itu hak pegawai ASN. *Training rate* di Indonesia 22 tahun sekali, gimana mau pintar. Sekarang posisi SDM aparatur kita menurut *World Bank* dalam *government effectiveness* kita setara dengan Vietnam, dibawah kita itu cuma, Myanmar, Kamboja, Timor Leste. Ranking kita ini empat dari bawah. Filipina sudah diatas, kalau Singapura sudah paling tinggi berikutnya Jepang. Malaysia sudah diranking ketiga. *Mind set* di Indonesia itu seperti membuka lapangan kerja, dulu *mind set*-nya



memang begitu pak. Oleh karena dengan pembaharuan sistem ini ada beberapa daerah yang agak kaget.

Prediksi dari Kemenpan sendiri, kalau running whole berapa tahun pak?

Jadi begini, tahun 2013 sampai sekarang ini sistem birokrasi kita masih menganut *role based* birokrasi yang asal sesuai aturan sajalah. Hal inilah yang ingin kita rubah. Maka di tahun 2018, menjadi *performance based* birokrasi, jadi birokrasi didasarkan kinerja. Oleh karena itu orang yang berkinerja dan tidak berkinerja itu ada insentif dan disinsentifnya. UU ASN inilah yang payungi ini semua, bahkan jika kinerja yang tidak sampai 25 persen itu pertama akan ditegur, masih juga tidak berkinerja baik maka akan dikeluarkan. Bahkan pejabat pimpinan tinggi bisa di mosi dan turun jabatan. Kalau dari swasta akan diberhentikan. Prediksi dalam lima tahun ke depan sudah berbasis kinerja, lima tahun kemudian terbentuk *government dynamical* sebenarnya.

Apa harapan dan himbauan kepada PNS tentang berlakunya UU ASN ini?

Kita sudah punya sistem yang sudah mengarah kepada yang lebih baik, terus yang itu tadi kita harus bisa merubah *mind set*. Dengan mengingatkan posisi kita ini sudah jauh di belakang. Dengan adanya payung hukum kita bisa lebih maju lagi, walaupun barangkali untuk menuju kesana kita butuh waktu. Kalau kita lihat Singapura pegawai swasta dan negeri itu tidak ada bedanya. Kalau ada dari pemerintah membutuhkan spesifikasi tertentu yang tidak ada bisa tarik dari swasta.



Prof. Dr. Agus Dwiyanto
Kepala Lembaga Administrasi Negara

“Kita menganggap UU ASN itu dengan sendirinya bisa memperbaiki kinerja. Jadi masih ada banyak PR-nya. Jadi apakah ini sebagai sebuah instrumen kebijakan yang akan memperbaiki kinerja pegawai, sangat tergantung pada bagaimana nanti implementasinya”

Indonesia akan memasuki babak baru dalam manajemen kepegawaian khususnya untuk Pegawai Negeri Sipil yang akan berubah menjadi Aparatur Sipil Negara sejak di undangkannya Undang-undang No.5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN). Perubahan secara substansial tersebut didasari oleh semangat dan keinginan untuk lebih baik dan menegakkan sistim merit agar terwujud aparatur negara yang kompeten dan professional. Apa saja yang telah disiapkan oleh lembaga-lembaga negara yang berkompeten untuk ikut mengawal dan mensosialisasikan pelaksanaan UU ASN ini. Berikut Penuturan Bapak Prof. Dr. Agus Dwiyanto Kepala Lembaga Administrasi Negara kepada Simpul.

Aparatur Sipil Negara Harus *Certified* dan berstandard International

Dengan berlakunya UU ASN ini sejauh mana keyakinan bapak akan perubahan yang terjadi?

Jadi begini ya, UU ASN kan memang sangat diperlukan, pertama sebagai *basis legal* bagi reformasi birokrasi terutama dalam manajemen ASN. Yang kedua adalah sebagai *means* untuk mempercepat terbentuknya pegawai ASN yang profesional. Tetapi itukan sangat tergantung kepada bagaimana kita menerjemahkan dalam pelaksanaannya yang sesuai dengan semangat pembentuk UU ASN. Bagaimana kita bisa memastikan bahwa PP dan Perpresnya itu bisa sejalan dengan spirit UU ASN. Selama ini hal itu belum jadi perhatian besar, kita menganggap UU ASN itu dengan sendirinya bisa memperbaiki kinerja. Jadi masih ada banyak PR-nya. Jadi apakah ini sebagai sebuah instrument kebijakan yang akan memperbaiki kinerja pegawai, sangat tergantung pada bagaimana nanti implementasinya. Salah satu aspek dari implementasi itu adalah menerjemahkan UU itu dalam peraturan-peraturannya.

Sudah sejauh mana UU ASN ini disosialisasikan kepada para aparatur pemerintah baik di pusat maupun di daerah?

Sosialisasi pasca penetapan UU ASN ini belum sebesar yang diharapkan. Bagaimana mungkin juga keingintahuan dari masyarakat daerah, kalau di Jakarta mungkin sudah mulai banyak



Di Singapura 100 jam per tahun untuk peningkatan diri dari para PNS yang 60 jam kerja itu digunakan untuk meningkatkan kemampuan mereka untuk melaksanakan pekerjaannya. Yang 40 jam untuk membentuk kemampuan mereka untuk tantangan yang akan datang

lah upaya yang dilakukan oleh Menpan. Sosialisasi ini memang penting karena keberhasilan dari pelaksanaan UU ASN ini juga tergantung oleh persepsi *stakeholder* itu tadi, termasuk yang ada di daerah apakah mereka memahami secara benar. Dulu kan banyak kontroversi terbentuk karena kepentingan-kepentingan yang berbeda, semisal di daerah-daerah terkait dengan *gimana* ini posisi pembinaan kepegawaian, pejabat yang berwenang, rekrutmennya bagaimana, juga tentang pembinaan jabatan fungsional nanti transformasinya dari struktural ke fungsional. Jadi ini adalah isu yang saya kritisi, energi kita dan kawan-kawan yang ada di Kemenpan saya lihat terserap dari upaya penyelesaian dari berbagai macam peraturan perundangan yang berjumlah 19. Artinya nanti bisa menjadi persoalan ketika nanti mereka tidak memperoleh penjelasan yang tepat tentang spirit dari UU ASN ini. Saya kira memang harus ada upaya bukan hanya sosialisasi, namun juga bagaimana cara melakukan edukasi terutama kepada *key stakeholders*, dengan kepala daerah, sekretaris provinsi, sekretaris



“Saya kira memang harus ada upaya bukan hanya sosialisasi, namun juga bagaimana cara melakukan edukasi terutama kepada *key stakeholders*, dengan kepala daerah, sekretaris provinsi, sekretaris kabupaten, mungkin juga dengan DPRD. Mereka harus dibuat paham terutama dengan spiritnya.”

kabupaten, mungkin juga dengan DPRD. Mereka harus dibuat paham terutama dengan spiritnya. Sehingga walaupun PP ini dan peraturan-peraturan pelaksanaannya ini belum selesai tapi kalau kita paham spiritnya dan tahu apa yang mesti kita lakukan. Bahkan kalau di LAN kan mempercepat profesionalisasi dan juga mengembangkan manajerial berbasis merit. Disini belum ada UU ASN sudah kita lakukan. Nanti juga diperlukan *share understanding* dan *share vision* tentang *civil service reform* antara *key stakeholder*. Sekarang untuk dapat melakukan itu diperlukan perancangan anggaran lagi karena untuk peningkatan SDM sangat terbatas sekarang. Di Singapura 100 jam per tahun untuk peningkatan diri dari para PNS yang 60 jam kerja itu digunakan untuk meningkatkan kemampuan mereka untuk melaksanakan pekerjaannya. Yang 40 jam untuk membentuk kemampuan mereka untuk tantangan yang akan datang. Singapura nomer satu dari ratusan negara di Asia, sedangkan kita tertatih-tatih.



UU ASN itu kan menuju PNS yang professional, adalah PNS yang punya kompetensi, keahlian dan tersertifikasi. Kami ambil dari definisi Eko Prasajo. Lah untuk *certified* kan harus ada yang namanya pusat-pusat pelatihan. Dalam UU ASN pun sudah disebutkan pemerintah baik pusat maupun daerah, wajib menyediakan pelatihan. Jadi harus ada anggaran untuk melakukannya di tingkat pusat dan daerah. Kalau di pusat ada badan diklat, tapi kalau di daerah tidak semua ada.

Bagaimana pendapat bapak tentang adanya perubahan jabatan dalam UU ASN ini ?

Kita kan ingin mempercepat profesionalisasi, salah satunya dengan cara pengembangan jabatan fungsional. Perubahan *mindset* dari mereka yang akan menjadi pejabat fungsional dan mereka yang masih pada jabatan struktural. Sudah seharusnya ada dekonstruksi, karena pengaruh budaya yang patronistik itu menganggap kepala itu kayak raja lah dia. Orang saya larang memanggil saya kepala, ini sebagai contoh. Suatu hari kita adakan workshop selama 2 hari untuk mengubah *mind set* untuk membentuk kultur baru itu. Saya bikin perjanjian dengan kawan-kawan siapa yang memanggil saya kepala atau pak deputi kena denda 50 ribu, akhirnya dapat 3,6 juta. Perubahan kultur *mind set* dari pejabat struktural ke pejabat fungsional memang tidak mudah seperti membalikan, melakukan reorientasi bukan hal yang sederhana.

Untuk jabatan analis kebijakan saya agak *fight*. Saya terfokus pada pemilihan pejabat eselon, untuk pengalaman tentang fungsional mungkin bisa namun jika transfer ilmu struktural tentu sudah berbeda, oleh karena hal ini vital harus tes kalau tidak layak ya sudah.

Lalu selanjutnya untuk sertifikasi harus ada standarisasi. Bisa kita mulai dengan melihat dari Negara lain seperti apa standarnya, pada tahun 2015 kita akan punya *government structure* pada level ASEAN, maka kita harus memiliki standard yang setingkat dengan negara ASEAN, lah ini kan kalau kita melihat kita sendiri akan ada gap. Kalau kita membuat pengaturan terkait standart, sudah seharusnya sesuai dengan *international standard*, setidaknya tingkat ASEAN. Seringkali kita dalam membuat standard itu sesuai dengan standard kita sendiri. Maka jika standard pejabat di kita masih jauh dengan standard di komunitas ASEAN, susah kita. Sektor publik kita ini nanti tidak jadi sektor yang bisa memberi kontribusi terhadap pelaku bisnis kita, tidak bisa menjadi lingkungan yang sehat. Saya ingin mendorong entah itu standarisasi dan sertifikasi, saya ingin mengacu itu ke taraf internasional. Jelas, karena ini realita yang kita hadapi.

Terkait dengan komposisi PNS sekarang, apa hambatan pelaksanaan UU ASN khususnya adanya komposisi ASN yang terdiri dari PNS dan PPPK? dan kira-kira bagaimana ke depannya?

Beberapa bulan yang lalu saya ke Vietnam. Mereka juga punya itu namanya *Civil Servant* dan *Dahwoan Employee* (pegawai pemerintah dengan tunjangan kerja) jumlahnya besar, Thailand juga begitu mereka punya *Civil Servant* dan juga kalau kita PPPK itu, jumlahnya juga besar. Itu memang dirancang untuk menampung pegawai pemerintah yang memang berbasis keahlian tertentu. Semisal dosen, peneliti, dokter, dan sebagainya itu kan memang sebuah pekerjaan yang dibutuhkan keahlian tertentu. Kalau sekarang kan enggak, kalau kita semisal ini dosen, lah dosen itu seorang PNS. Jadi seorang masuk ke PNS kemudian dia melamar sebagai dosen. Dan kita juga lihat dari sisi *salary* dan sebagainya lebih besar mereka. Kita juga





sebenarnya sudah mengetahui hal ini bisa dilakukan, non-PNS bisa menjadi pemimpin. Kepala BKKBN tidak harus PNS. Begitu juga ada beberapa deputi yang tidak PNS. Hanya saja karena konsep yang belum jelas, maka orang-orang menafsirkan berbeda-beda menurut kepentingannya. Hal ini yang membuat misskonsepsi tentang PPPK . memang ada jabatan-jabatan tertentu yang membutuhkan keahlian dan tidak bisa di-handle dengan sembarangan PNS.

Apakah PPPK ini merupakan sebuah “ancaman” bagi PNS?

Bukan ancaman, tapi ini memang eranya sudah lain. Setiap orang harus membangun keahlian. Toh kalau sepanjang PNS sudah memiliki kompetensi bukan sebuah masalah. Tapi hal ini memang ancaman bagi PNS yang tidak mau maju. Kalau yang tidak mau menjadi professional ya kalau bisa keluar saja. Karena ASN ini sudah ditetapkan untuk menjadikan PNS yang professional. Lah Profesional kan harus kompeten dan mampu mengembangkan kemampuan dan keahlian.

“Perubahan *mind set* dari mereka yang akan menjadi pejabat fungsional dan mereka yang masih pada jabatan struktural. Sudah seharusnya ada dekonstruksi, karena pengaruh budaya yang patronistik itu menganggap kepala itu kayak raja lah dia”



Yulina Setiawati Ningsih Nugroho, SH, MM
Deputi Bidang SDM Aparatur Badan Kepegawaian Negara

“Adanya Area Global Yang Merupakan Tantangan tersendiri Bagi PNS. Juga Adanya budaya kerja PNS Yang Kurang Baik. PNS Masih Bekerja Seadanya Belum Bekerja Bagaimana Seharusnya Bekerja, Belum *Performance Based* Ini Masalah Yang Luar Biasa”.

Sejak disahkan pada tgl 15 Januari 2014, undang-undang no.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN), maka seluruh instansi pemerintah harus segera melakukan persiapan perubahan dan penyesuaian secara bertahap. Perubahan ini akan terjadi baik dari sisi kelembagaan, sistem, pembinaan dan pengembangan karir aparatur, hubungan kerja serta sistem penilaian dan pengawasan kinerja pada aparatur. Badan Kepegawaian Nasional (BKN), sebagai sebuah lembaga pembina para pegawai negeri sipil atau aparatur sipil negara yang memiliki koordinasi dan “kepanjangan” di daerah melalui BKD, memiliki peran strategis dalam melakukan sosialisasi dan penguatan kepada seluruh instansi di daerah. Bagaimana BKN memandang UU ASN ini peran apa yang mereka ambil dalam rangka mengantisipasi implikasi pelaksanaannya di lapangan. Deputi Bidang Aparatur Negara Badan Kepegawaian Nasional, Yulina Setiawati Ningsih Nugroho, SH, MM menuturkan kepada Simpul.

Kita akan menegakkan *Merit System* dalam Birokrasi

Bagaimana Ibu melihat UU ASN saat ini, apa out come yang diharapkan?

Kita harus melihat latar belakang apa yang mendasari dan *driving factor*, lahirnya UU ASN ini. Ada beberapa hal yang harus kita lihat, *pertama*, adanya intervensi politik yang tinggi terhadap pelaksanaan manajemen kepegawaian. Hal ini menyebabkan terganggunya netralitas PNS. Sehingga harapan PNS sebagai perekat NKRI menjadi melemah. Khususnya di daerah, sejak adanya reformasi dan berlakunya sistim pemilu kada langsung. Yang kedua adalah adanya kualitas pelayanan publik yang lemah, meskipun pemerintan terus melakukan pembenahan namun ekspetasi masyarakat sangat tinggi yang harus dipenuhi. Kemudian juga adanya area global yang merupakan tantangan tersendiri bagi PNS. Juga adanya budaya kerja PNS yang kurang baik. PNS masih bekerja seadanya belum bekerja bagaimana seharusnya bekerja, belum *performance based* ni masalah yang luar biasa. Juga pentingnya perhatian terhadap kesejahteraan PNS. Ratio gaji PNS yang memiliki jabatan tertinggi dan terendah itu semakin sempit yaitu 1:3,6 dimana idelanya ratio itu adalah 1:8 dan ini makin kurang baik. Maka hal ini harus segera diperbaiki karena kalau tidak, bisa terjadi tsunami pensiun karena sistim pensiun sekarang menjadi beban anggaran bagi pemerintah menjadi berat.



Dengan 2,2 juta pensiunan saat ini pemerintah hampir mengeluarkan dana pensiun sekitar 90 triliun. Prediksinya kalau UU ASN ini tidak dikeluarkan maka 5 tahun ke depan ada 550.000 PNS akan pensiun

Apa dampak tsunami pensiun ini ?

Dengan 2,2 juta pensiunan saat ini pemerintah hampir mengeluarkan dana pensiun sekitar 90 triliun. Prediksinya kalau UU ASN ini tidak dikeluarkan maka lima tahun ke depan ada 550.000 PNS akan pensiun dan semakin menjadi beban anggaran pemerintah yang luar biasa. Ini kenapa terjadi karena sistem pensiun kita yang “luar biasa” karena dapat di “wariskan”. Belum lagi kualitas PNS itu sendiri, kompetensi yang tidak tepat dan sering terjadinya *miss match* di berbagai instansi di daerah. Kemudian kita juga masih kesulitan membangun integritas karena sistem PNS yang sulit ditegakkan. Contoh, PNS atau yang pernah terjerat kasus pidana yang seharusnya diberi sanksi namun malah mendapat promosi. Inilah hal hal yang mendorong lahirnya UU ASN. Oleh karena itu dalam UU ASN ini bertujuan memperbaiki kondisi *riil* dalam manajemen kepegawaian, ada semangat yang radikal dalam UU ini untuk menegakkan dan penguatan pelaksanaan sistem merit dan *unified system*.

Apa dan Bagaimana pelaksanaan unified system dan merit sistim ini ?

Unified System adalah pelaksanaan sistim manajemen kepegawaian di mana norma, standard dan prosedur ditetapkan oleh pusat. Ini dilaksanakan agar instansi dan pejabat daerah tidak membuat aturan, sistim dan prosedur sendiri-sendiri yang justru menjadi masalah ke depan. Ini standarisasi manajemen. Masalah saat ini adalah adanya dikotomi antara pegawai PNS pusat dan PNS daerah, dalam UU ASN semua pembinaan PNS sama dan ASN itu terdiri dari PNS dan PPPK. Ini penting agar tidak terjadi tumpang tindih dan komplikasi aturan antara daerah dan pusat meski tidak semua, namun ada di beberapa daerah. Kemudian *merit system* itu ditegakkan oleh kualifikasi, kompetensi, kinerja dan kesejahteraan. Juga akan di bentuk komisi independen yang akan mengawasi implementasi dan pelaksanaan sistem merit ini, KASN ini saat ini sudah dalam proses pengajuan kepada presiden. Saya yakin UU ASN ini akan membawa perbaikan, kemajuan dan peningkatan kinerja PNS dengan membangun sistem penilaian kinerja, pembinaan dan pengembangan karir PNS. UU ASN ini juga ada penilaian kinerja yang akan dilaksanakan oleh Tim. Penilaian ini juga berlaku horizontal dan vertikal dan ini sangat berbeda dengan UU sebelumnya. Kita optimis.

“Fungsional harus dibina agar karirnya bisa maksimal dan bisa berkompetisi dalam jabatan struktur dengan sistim promosi terbuka. Semua akan melalui *assessment* dan tahapan secara terbuka untuk jabatan pimpinan tinggi (JPT). Tentu akan berbeda dengan jabatan administrasi dan jabatan fungsional”

PNS saat ini yang menduduki jabatan pelaksana yang sekitar 1,7 jt bisa di dorong ke jabatan fungsional. Karena sesungguhnya PNS itu di angkat karena pangkat dan jabatan. Semua harus jelas soal pembinaan, pelatihan dan jenjang karirnya bagi semua PNS. Fungsional harus dibina agar karirnya bisa maksimal dan bisa berkompetisi dalam jabatan struktur dengan sistim promosi terbuka. Semua akan melalui *assessment* dan tahapan secara terbuka untuk jabatan pimpinan tinggi (JPT). Tentu akan berbeda dengan jabatan administrasi dan jabatan fungsional.

Bagaimana dengan perubahan struktur dalam UU ASN yang lebih banyak menjadi fungsional dari structural yang saat ini ada ?

UU ASN ada jabatan pimpinan tinggi, (muda, madya dan pratama) jabatan administrasi dan jabatan fungsional, jadi sebenarnya tidak ada perubahan jabatan dari struktural ke fungsional, hanya nomenklatur yang berbeda karena jabatan fungsional juga ada “kelasnya”. Dimungkinkan juga ada pemindahan jabatan secara horizontal, vertikal dan diagonal. Ada kemungkinan peningkatan jabatan dari jabatan administrasi, jabatan fungsional ke jabatan pimpinan tinggi dengan berbagai syarat dan kriteria yang sedang digodok dan akan ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah. Konsep pemerintah sekarang mendorong PNS semua menduduki jabatan fungsional dan jangan mengejar jabatan struktural dan administrasi yang sangat terbatas. Saat ini ada 129 jabatan fungsional dan akan di kembangkan menjadi 240 jabatan fungsional. Hal ini agar supaya

Apakah UU ASN ini merupakan kompromi dan hanya berganti baju dari UU yang lalu ?

Konsep awal UU ini memang sangat ideal untuk menjalankan sistim merit yang komprehensif. UU ini mengalami proses panjang sejak tahun 2010. Resistensi itu juga besar yang justru berasal dari birokrasi. Ketika di sosialisasikan ini melahirkan keresahan juga. PNS-PNS ini saat itu merasa gerah karena saat ini merasa nyaman yang seolah-olah tidak bisa dipecat. Mereka masuk dalam area *Comfort Zone* dan merasa bahaya kalau masuk area kompetitif. Saya melihat tidak hanya kekhawatiran tapi ada juga harapan baru, minimal ada perpanjangan Batas Usia Pensiun (BUP) dari usia 56 tahun menjadi 58 tahun. Memang ada kekhawatiran bagi PNS-PNS di awal-

awalnya, namun seiring waktu sudah ada persiapan mental bagi para PNS untuk berubah dan menghadapi UU ASN. Ini juga karena adanya proses yang panjang dalam UU ASN ini yaitu selama empat tahun. Kegelisahan-kegelisahan semakin kurang ketika di sahkan dibandingkan dengan saat sosialisasi dan pembahasan. Kegelisahan dan kekawatiran itu terutama disebabkan adanya peluang bagi Non-PNS yang dapat menduduki jabatan struktural atau JPT. Setelah adanya sosialisasi dan pemberian pemahaman para PNS mulai berubah dalam menyikapi, seperti kenapa Non PNS boleh masuk, ini tujuannya untuk memperkuat kemampuan karena adanya kompetisi karena kompetensi based. Pengembangan kompetensi merupakan hak bagi PNS dan akan ditangani oleh LAN.

Bagaimana mekanisme pelaksanaannya?

LAN hanya bertanggung jawab dan pelaksanaan di masing-masing lembaga dan tentu tidak akan mungkin LAN melaksanakan semua. Instansi harus menyiapkan semua dan LAN akan membantu dalam perencanaan pembinaan dan peningkatan kompetensi. LAN hanya membuat program, masing-masing instansi mempersiapkan selebihnya mulai dari anggaran, pelaksanaan dan lainnya. LAN bisa sebagai yang lebih strategis misalnya DIKlat PIM dan lainnya dilaksanakan oleh instansi Pembina.

Apakah semua Pegawai Pemerintah dengan sistim Perjanjian Kontrak (PPPK) bisa memasuki semua jabatan dalam UU ASN ini ?

Di dalam UU ASN pasal 20 disebutkan bahwa jabatan ASN bisa di isi oleh PNS dan PPPK. Sepertinya semua bisa di isi kalau sekilas, namun tidak seperti itu, kita harus memahami filosofi sebuah undang-undang. Untuk PPPK kita sedang siapkan PP nya mengenai jabatan apa yang dapat di jabat dan bagaimana kriterianya. Dan tentu saja jabatan strategis tidak bisa di berikan kepada PPPK, seperti pengelola aset, anggaran dan lainnya, tapi untuk jabatan teknis tertentu bisa. Intinya tidak semua jabatan bisa di isi oleh PPPK.

Bagaimana sosialisasinya saat ini menurut BKN ?

Untuk implementasi UU ASN harus ada kesiapan dari sisi kelembagaan, kemudian sisi SDM, sisi sarana dan prasarana harus, dari sisi regulasi juga harus disiapkan meskipun di instansi dan daerah. Meskipun *unified system* namun daerah dan instansi harus juga mempersiapkan diri. Sosialisasi menjadi sangat penting khususnya dari sisi pimpinan. Ada perubahan dalam UU ASN dibandingkan UU Kepegawaian sebelumnya. Pejabat Pembina Kepegawaian di dalam UU ASN adalah Menteri, Bupati, Walikota





“Memang perubahan yang mendasar itu perlu kerja keras semua pihak, tapi yang utama adalah komitmen, khususnya komitmen dari pimpinan”

dan pejabat berwenang adalah Sekjen, dan Sekda ini yang mempersiapkan prosesnya dan mereka harus tahu. BKN punya program untuk sosialisasi implementasi UU ASN, meskipun belum maksimal dan mendekati dengan sistim regional yang ada di 6 lokasi regional. Saya melihat sosialisasi ini antusias dan BKN, LAN dan Kemenpan semua dapat menjalankan sosialisasi baik secara sendiri maupun bersama. Untuk internalisasi substansi kami melakukan ke daerah-daerah. Dalam diklat kami juga berikan materi UU ASN karena ini juga sarana sosialisasi. Keterbatasan anggaran BKN bisa tertutupi oleh program instansi dan SKPD di daerah.

Menurut Ibu apa kendala dan hambatan yang diprediksi dalam pelaksanaan UU ASN ini dan bagaimana mengatasinya ?

Memang perubahan yang mendasar itu perlu kerja keras semua pihak, tapi yang utama adalah komitmen, khususnya komitmen dari pimpinan, makanya kalau sosialisasi terhadap pimpinan lemah ini menjadi kendala. Seperti sosialisasi kepada kepala daerah. Kita mencoba menghilangkan kendala-kendala dan semua ini yang melaksanakan adalah pimpinan. Jadi hambatan utama ada pada komitmen pada pimpinan Pejabat Pembina Kepegawaian, mulai menteri, gubernur, bupati dan walikota kami minta Kemenpan lebih aktif dalam hal ini. Lainnya adalah kendala dalam kelembagaan yang harus segera disesuaikan, beberapa instansi sudah mulai. Dengan struktur yang lebih kecil maka fungsi diperkaya. Dengan personil dan sdm harus dipersiapkan dengan baik menuju PNS yang professional. Yang penting lainnya adalah membangun sistim karena sistim ini memperkecil penyimpangan dan hambatan-hambatan yang ada. BKN sudah memulai dengan membangun sistim *data based* kompetensi sebagai *Human Capital Development Planning (HCDP)*. UU ASN ini kompetensi based dan harus berdasarkan HCDP sebagai dasar dalam pembinaan dan perkembangan karir. Umumnya biro SDM instansi punya namun tidak di formalkan dan di *endorse* sebagai data awal. Kami juga akan melakukan sensus kepegawaian sebagai langkah awal dari database kompetensi para ASN. Kita akan melakukan sensus secara elektronik dan langsung menjadi data based dan ini masalahnya tergantung pada masing-masing instansi dan daerah-daerah. Ini juga dimulai dengan rekrutmen yang berdasarkan kompetensi.



Prof. Dr. Wahyudi Kumorotomo, MPP
Guru Besar Administrasi Tata Negara Fakultas Ilmu Sosial dan
Politik Universitas Gadjah Mada

“Jadi kalau mau membenahi dengan serius aparatur ya, pisahkan antara pejabat dari politik dan pejabat dari karir”

Berlakunya Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) akan membawa dampak perubahan yang significant dalam kelembagaan, sistim karir dan renumerasi karena undang-undang ini akan merombak sistem rekrutmen, pembinaan dan pengembangan karir dimana termasuk sistem penjurangan karir dan pengisian posisi jabatan tinggi dilakukan melalui promosi terbuka. Semangat undang-undang ini adalah menggunakan sistem merit dengan harapan akan terjadi reformasi birokrasi secara mind set dan cultural set. Diharapkan undang-undang ini mampu meningkatkan kinerja aparatur sipil negara menjadi kompeten dan professional. Apa saja yang perlu dipersiapkan dan di antisipasi dalam pelaksanaan UU ini ke depan? Dari Kacamata Akademisi, Guru Besar Prof. Dr. Wahyudi Kumorotomo, MPP, Guru Besar Adminstrasi Tata Negara Universitas Gadjah Mada Yogyakarta, menyampaikan kepada Simpul.

UU ASN UNTUK MENGEJAR KETERTINGGALAN KITA DARI NEGARA ASEAN DAN NEGARA MAJU DALAM KINERJA PELAYANAN PUBLIK

Menurut Bapak, bagaimana kalangan akademisi melihat UU ASN?

Saya kira gagasan ini sudah umum diterapkan di Negara maju. Misalnya saja *civil service commission* atau di Indonesia KASN (Komisi Aparatur Sipil Negara) itu sudah ada di Inggris sejak abad 19, di Amerika Serikat juga sudah ada. Walau bisa dikatakan terlambat, cuman kalau sudah tercapai tidak masalah daripada tidak sama sekali. Walau saya lihat dari draft awal memang ada pergeseran, pada tahun 2011 lalu yang saya juga ikut membahasnya. Semisal saja pejabat daerah yang memiliki otoritas di bidang rekrutmen, maka dulu kita ingin memisahkan jabatan karir dan dari politik. Jabatan karir itu di daerah berhenti pada jabatan Sekda. KASN itu sudah seharusnya dipilih karena benar-benar memiliki kemampuan dan memiliki kewenangan saat sudah jadi. Sehingga masih bisa menjalankan *merit system* walau dalam UU ini sudah banyak kompromi di dalamnya.

Bagaimana dengan Mindset dan Culture Set birokrasi kita dikaitkan dengan UU ini ?

Sebenarnya karakter ini bisa kita ciptakan dari *chemistry* yang kita buat dalam sistem merit itu. Malaysia itu karakternya kurang lebih sama dengan orang Indonesia, tapi karena kompetisi itu diciptakan,



Di Indonesia ini kan terlalu salah kaprah untuk rekrutmen di daerah, terutama setelah otonomi daerah. Sekarang itu yang tercipta kalau sudah jadi PNS di sebuah daerah maka peluang untuk menjadi PNS di daerah lainya. Ini menurut saya menjadi masalah

semisal ketidaksepakatan Mahatir bahwa keturunan China itu disektor swasta, orang Melayu itu jadi pegawai negeri, orang India itu kelas pekerja. Ya, akhirnya kompetisi kan tercipta. Semisal Intan, LAN milik Malaysia itu memang diharuskan untuk dalam sistem rekrutmen itu orang China tetap diberi slot jadi pegawai negeri, dan itu menyebabkan di dalamnya ada kompetisi. Di Indonesia ini kan terlalu salah kaprah untuk rekrutmen di daerah, terutama setelah otonomi daerah. Sekarang itu yang tercipta kalau sudah jadi PNS di sebuah daerah maka peluang untuk menjadi PNS di daerah lainya. Ini menurut saya menjadi masalah, di struktur kepegawaian juga tidak betul-betul bagus untuk menunjang persatuan nasional. Tapi kalau sistem yang baru itu kan walau masih terbatas ide, pejabat eselon II bisa melamar di Jakarta atau pejabat eselon I ke daerah lain.

Bagaimana sistem karir, khususnya untuk Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) yang bersifat lintas nasional?

Iya, untuk JPT itu tingkat nasional, jadi kira-kira ada 15.700 pejabat eselon I itu terbuka, lelang dan dari semua daerah bisa melelang.

Sistemnya nasional, jadi kalau saya adalah kepala dinas pekerjaan umum di kabupaten di Provinsi Yogya saya bisa saja melamar menjadi sekjen pekerjaan umum di Jakarta. Atau juga sebaliknya, direktur di Kemenakertrans misalnya itu bisa masuk menjadi Sekda.

Bagaimana dengan PNS dari kalangan profesi, semisal dosen, guru, apakah bisa cross?

Mestinya bisa itu, karena sistem yang ada bersifat terbuka. Bisa masuk dari jalur fungsional. Kalau UU sudah mengatakan terbuka, bahkan swasta pun dapat masuk, semisal direktur BUMN pun dapat melamar. Oleh karena itu kalau PPnya dilaksanakan dengan komitmen itu akan baik, jangan sampai melenceng. Saya agak kritis kepada ketentuan mengenai KASN ini karena menetapkan umur minimal 50 tahun, semua orang bisa membaca itu artinya hanya memberi kesempatan kepada orang-orang yang menjelang pensiun untuk mendudukinya. Hal itu membatasi orang lain yang berkompeten sebenarnya.

Bagaimana dengan Pejabat Pembina Kepegawaian di daerah dalam UU ini ?

Dulu kita menggunakan sistem merit supaya bupati itu tidak sekedar merekrut tim suksesnya menjadi kepala dinas ya sudah kita tegaskan ini keputusan Sekda, tapi ini kan tidak dikasih akhirnya. Untuk teman-teman Bappenas tentu yang juga relevan kan untuk jabatan fungsional, nanti prestisnya akan kita tingkatkan. Jadi tidak selalu dari struktural.

Bagaimana dualisme dalam pembinaan pegawai antara Sekda dan Kepala Daerah ?

Kalau bisa KASN yang akan mengaturnya. Tapi ya kemudian KASN itu bisa saya bayangkan kalau masalah diseluruh Indonesia. Nanti yang perlu dirumuskan adalah hubungannya dengan KASN dengan BKN, dengan LAN itu seperti apa.

Berarti kuncinya itu bagaimana relasi antara BKN dan BKD yang akan mengimplementasikanya di daerah ya ?

Iya, tapi saya harapkan setidaknya nanti formasi pegawai itu akan lebih rasional. Kalau semua mengawasi itu kan ya kerugian nasional seperti yang selama ini terjadi kan akan berkurang ya. Semisal kita lihat rekrutmen polisi, itu selalu ada unsur KKN didalamnya. Atau rekrutmen lainnya. Daerah itu kan setiap tahun itu kira-kira ada 250 formasi, kalau dihargai satu pegawai itu semisal 25 juta ada juga yang semisal 50 juta bahkan 100 juta untuk jadi pegawai. Berapa

“Kalau UU sudah mengatakan terbuka, bahkan swasta pun dapat masuk, semisal direktur BUMN pun dapat melamar. Oleh karena itu kalau PPnya dilaksanakan dengan komitmen itu akan baik, jangan sampai melenceng.”



kerugian itu ya, 250 per daerah kali 50 juta aja udah kelihatan loh itu ya. Itu kerugian nasional karena sistem kepegawaian kita tidak transparan. Ya selain karena ada unsur kekeluargaan, jadi yang pertama melalui jalur magang, lalu selanjutnya melalui jalur uang.

Apa kira-kira saran dan masukan dari sisi akademis untuk pelaksanaan UU ASN ini?

Dahulu Presiden Megawati mengatakan saya mewarisi birokrasi keranjang sampah, juga Almarhum Presiden Gus Dur, menyampaikan meski sudah membuat keputusan tapi kalau nggak diikuti ya tidak akan jalan. Yang menjadi masalah adalah sebenarnya untuk mendapatkan sistem birokrasi yang baik ya memang harus konsisten dan kita jangan membiarkan intervensi politik masuk terlalu jauh. Artinya pejabat eselon satu kebawah adalah pejabat karir. Oke pejabat politik itu selesai di menteri. Karena kalau selama ini ada 14 menteri dari parpol ya mereka ngurus partai politik bukan hanya ngurus Negara. Apalagi kalau pejabat politik itu sampai

“Yang menjadi masalah adalah sebenarnya untuk mendapatkan sistem birokrasi yang baik ya memang harus konsisten dan kita jangan membiarkan intervensi politik masuk terlalu jauh. Artinya pejabat eselon satu ke bawah adalah pejabat karir.”





Seharusnya adanya keadilan *distributive*, bukan keadilan konotatif sama rata sama rasa tapi keadilan yang *distributive*, yang berkontribusi besar mendapatkan besar.

eselon I atau eselon II. Jadi kalau mau membenahi dengan serius ya pisahkan antara pejabat dari politik dan pejabat dari karir.

Maksudnya?

Ya UU kan masih bersifat mendua, dalam arti pejabat Pembina pegawai itu kalau di daerah itu sekda sebagai pejabat eselon tertinggi di daerah dengan kepala daerah. Kalau saya pesan ya kita kontrol dan yang penting juga jangan lagi melakukan kebijakan-kebijakan yang blunder karena faktor politik atau sekedar popularitas. Kalau saya ambil contoh Menpan tahun 2005 melakukan kebijakan yang blunder dengan pengangkatan mendadak honorer sampai tiga juta. Ada yang memang masa jabatannya lama ada juga yang memang dibuat masa jabatannya lama. Yang parah adalah ada yang sudah masa usianya mendekati masa pensiun sehingga begitu dia diangkat lima tahun berikutnya pensiun dan akhirnya mendapatkan semua hak pensiun. Saya nggak masalah pegawai honorer yang diangkat menjadi PNS, tapi ya mbok ada sistem rekrutmen yang jelas. Kembali ke ASN, jangan seperti kata orang Jombang kalau bilang jadi PNS iku direkrut sak matak'e jadi pegawai, jadi artinya aman seumur hidup. Oleh karena itu orang kalau ingin menjadi profesional ya harus mengubah pola pikir PNS itu pegawai nyaman sekali, gajinya itu tanggal satu sudah dibayar, kalau di swasta itu tanggal 25 baru dibayar. Jadi kalau swasta itu kerja dahulu baru dibayar, PNS itu kebalikannya.

Bagaimana dengan ratio dan kinerja birokrasi selama ini,?

Dari segi proporsinya, kita sudah jauh diatas ideal. Rasionya 1 : 40 dalam artian 1 pegawai melayani 40 penduduk. Lah sekarang ini kita sudah 1 : 30 kira-kira. Tapi dari segi efektivitas kita ya sudah bisa dilihat dari peringkat kita yang nomor empat dari bawah di Asia. Hal itu terjadi karena sudah terlalu lama di zona nyaman. Dan juga sudah seharusnya adanya keadilan *distributive*, bukan keadilan konotatif sama rata sama rasa tapi keadilan yang *distributive*, yang berkontribusi besar mendapatkan besar.



Sumber Gambar : http://3.bp.blogspot.com/_OjykeGalg7U/5_yfUEdM1B/AAAAAAAAAeY/0oo55y-RBAk/s1600/DSC02970.JPG

Dr. Meiliana, SE, MM

**Kepala Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan
Aparatur III Lembaga Administrasi Negara
Kalimantan Timur**

“Non PNS bisa masuk dalam jabatan ASN, menurut saya ini baik karena PNS akan terpacu untuk belajar. Ini menjadi motivasi”

Setelah disahkan bulan 14 Januari 2014 lalu, UU ASN mulai diberlakukan di seluruh Indonesia. Seluruh PNS di Indonesia harus memasuki babak baru dalam sistem manajemen kepegawaian (PNS). Perbedaan geografis dan wilayah tidak dapat menjadi alasan untuk tidak melaksanakan UU ASN ini. Bagaimana peran dan fungsi lembaga-lembaga pemerintah pusat dan regional melakukan koordinasi, sosialisasi dan menyamakan persepsi kepada aparatur di daerah? Berikut penuturan Kepala LAN wilayah Regional Kalimantan, Dr. Meiliana, SE, MM kepada Simpul di kantornya.

IMPLIKASI UU ASN, PNS DI DAERAH HARUS SIAP MENGHADAPI PERUBAHAN

Bagaimana kesiapan LAN Regional dalam menghadapi ASN mengingat LAN mempunyai posisi strategis dalam mendidik para aparatur negara, pengaruhnya seperti apa?

Hal pertama yang saya lihat di daerah mereka siap karena mau tidak mau mereka harus menerimanya. Sisi positif yang mereka lihat pertama kali adalah tentang batas usia pensiun, minimal itu dulu yang membuat mereka optimis. Mereka juga menanggapi bahwa PNS harus bersaing apalagi kami LAN di daerah mengawal terus. Dengan ASN ini semuanya berubah mulai dari struktur hingga penyebutan. Bapak Agus (Ketua LAN) di Jatinangor memberikan pengarahannya dengan tema “Transformasi Budaya Kerja” jadi kita harus merubah pola pikir dalam bekerja: integritas, professional, teamwork.

Sejauh ini pemahaman PNS di daerah tentang UU ASN bagaimana?

Mereka tetap meminta kita (LAN) mengawalinya. Kami terus melakukan sosialisasi dan mengembangkan pola diklat yang baru. Justru dengan adanya ASN konsep-konsep dari ketua LAN menjadi sejalan. Adanya UU ASN mereka harus kompeten. Bahkan gubernur mengatakan “apabila anda tidak kompeten lebih baik anda mundur

Biarlah LAN di daerah yang mensosialisasikan *roadmap* RB ke daerah daripada orang MenPAN & RB yang langsung turun ke daerah. Karena kamilah yang lebih paham bagaimana kondisi di daerah.



Sumber Gambar : http://2.bp.blogspot.com/_OjykpOalq7U/S_zsQR5q5Wi/AAAAAAAAAig/MogHibwioU/s1600/DSC_3288.jpg

daripada diberhentikan". Jadi menghadapi ASN kita harus siap, sistem harus berjalan.

Bagaimana dengan perubahan struktur dengan penghapusan eselon?

Ya mereka harus menerima itu. Karena UU ASN sudah disahkan. Untuk LAN pusat dan daerah kita siap menjadi fungsional. Saya sudah menghimbau teman-teman di bawah supaya cepat mengambil Jabatan Fungsional. Staf saya semuanya mampu berkualitas dan siap karena mereka bekerja berdasarkan Sasaran Kerja Pegawai (SKP).

Apa kendala di luar LAN?

Mereka tetap menerima itu kita tunggu saja.

Bagaimana pendapat ibu tentang orang luar (non PNS) masuk dalam jabatan ASN?

Di daerah mereka lebih giat untuk mengantisipasi itu. Karena suka tidak suka jika Gubernur menghendaki orang-orang yang

profesional dan kompeten yang menduduki jabatan tertentu maka merekalah yang lebih dipilih. Menurut saya ini baik karena PNS akan terpacu untuk belajar. Ini menjadi motivasi.

Apakah UU ASN dapat mempercepat proses reformasi birokrasi?

Harusnya MenPAN&RB menaruh orang yang tepat, orang yang mengerti. Biarlah LAN di daerah yang mensosialisasikan *roadmap* RB ke daerah daripada orang MenPAN & RB yang langsung turun ke daerah. Karena kamilah yang lebih paham bagaimana kondisi di daerah. Jadi menurut saya ada ketidakpedulian. Padahal tidak sulit berkoordinasi dengan kami (LAN). Untuk implementasi dan membimbing mereka adalah tugas LAN, namun bagaimana jika kami tidak diikutsertakan? itulah masalahnya, mekanisme kerja. Akhirnya kami juga yang selalu di mintai pendampingan oleh orang-orang daerah. Jadi mekanisme kepedulianlah yang harus dilaksanakan dengan meninggalkan ego.

“Ranah sosialisasi milik BKN, maka mereka harus turun ke bawah. Jika BKN ingin lebih intensif mereka bisa bekerjasama dengan LAN di daerah. Sebaiknya sesegera mungkin mendelegasikan tugas mensosialisasikan kepada Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur (PKPPA) I,II dan III.”



Jika diakitkan dengan kompetensi dan persaingan global, bagaimana UU ASN mempengaruhinya?

Kaltim sudah mempunyai opini WTP, artinya teman-teman di Pemda sudah memiliki pola pikir “kami siap melayani”. LAN sudah tujuh kali WTP.

Kendala apa yang dihadapi saat diberlakukan UU ASN?

Apabila UU ini diberlakukan mereka yang tidak kompeten akan khawatir. Kedua, mereka pasti mengejar kami untuk membuat SOP, SKP, Analisa Jabatan, dan lain-lain yang terkait RB. Kitalah pada akhirnya yang membimbing mereka membuat itu semua. kesimpulannya kapasitas SDM yang masih kurang.

Hubungan kerja antar lembaga bagaimana?

Tidak ada masalah, karena saya aslinya orang Pemda yang ditugaskan di LAN.

Bagaimana mengatasi masalah pendampingan Pemda mengingat keterbatasan jumlah personil LAN?

Kami membagi tugas dengan staf di bawah, karena mereka sangat kompeten dan berkualitas. Karena saya sudah lama di LAN jadi saya tahu mana staf yang kompeten dan mana yang tidak.

Apa punya masukan dalam rangka pelaksanaan UU ASN?

Saran saya dalam pelaksanaan UU ASN harus disosialisasikan secara intensif. Ranah sosialisasi milik BKN, maka mereka harus turun ke bawah. Jika BKN ingin lebih intensif mereka bisa bekerjasama dengan LAN di daerah. Sebaiknya sesegera mungkin mendelegasikan tugas mensosialisasikan kepada Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur (PKPPA) I,II dan III.



H. Abdullah Azwar Anas, M.Si
Bupati Banyuwangi

“Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kontrak (PPPK) merupakan terobosan, sepanjang dilakukan secara terbuka dan komprehensif

Dengan diberlakukannya UU No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) maka sudah tidak ada dikotomi PNS Pusat dan PNS daerah. Semua pegawai negeri merupakan aparatur sipil negara yang memiliki kesempatan dan peluang yang sama untuk menduduki promosi jabatan pimpinan tinggi baik yang berada di pusat atau di daerah, apakah dengan implementasi ini kepala daerah sebagai Pembina pegawai PNS di daerah merasa kehilangan hak-haknya dan bagaimana mereka menyikapinya? Berikut penuturan dan pandangan Bupati Banyuwangi, Jawa Timur, H. Abdullah Azwar Anas, M.Si mengenai hal tersebut kepada Simpul.

UU ASN HARUS BISA MENJAWAB TUNTUTAN NASIONAL DAN TANTANGAN GLOBAL

Perubahan apa yang akan terjadi terhadap kinerja birokrasi di Instansi Bapak terkait penerapan UU ASN?.

Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang ASN telah ditetapkan dan diundangkan, sehingga menjadi kewajiban untuk dilaksanakan. Undang-undang ASN ditetapkan sebagai upaya mewujudkan reformasi birokrasi yang menjadi cita-cita kita bersama. Untuk itu dengan segenap kemampuan yang kami miliki, kami terus berupaya mewujudkan cita-cita reformasi ini yang kita harapkan akan berdampak signifikan pada peningkatan kinerja birokrasi dan layanan publik.

Menurut Bapak, sejauhmana pemahaman para aparat PNS Daerah (Bapak) tentang UU Aparatur Sipil Negara (ASN) ?


UU 5 tahun 2014 masih baru, dan baru saja Kementerian PAN-RB menyampaikan sosialisasi ke berbagai daerah. Saya mendapat laporan, Wamen PAN-RB Prof. Dr. Eko Prasoj, Bapak, Ir. Yahya Rachmana H,M.Sc, Ph.D, Kepala Pusbindiklatren Bappenas aktif menyampaikan sosialisasi. Saya telah meminta kepada seluruh pegawai di Banyuwangi, untuk membaca dan memahami UU ini, sehingga mereka mempunyai pemahaman secara komprehensif tentang aturan baru ini



Apa saja langkah-langkah yang sudah dan akan dilaksanakan dalam mengantisipasi pelaksanaan UU ASN ke depan dilingkungan Bapak? (Secara kelembagaan SDM, Pembinaan dan Pengembangan karir, Hubungan kerja)?

Secara kelembagaan sejak Saya dilantik sebagai Bupati, Saya telah menetapkan kebijakan kelembagaan pemerintah daerah agar lebih efektif dan efisien. Sebelumnya, setiap bidang pada SKPD terdiri dari tiga seksi, saat ini hanya dua seksi saja. Upaya perampingan ini juga sebagai tindak lanjut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah, dan telah ditetapkan melalui Peraturan Daerah (Perda) Nomor 08 Tahun 2011 tentang Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Banyuwangi;

Dan sisi SDM: Ada dua hal yang sedang saya dorong, pertama peningkatan kapasitas SDM dan kedua pemanfaatan IT (Information Technology). Dalam rangka meningkatkan



“ Lingkungan eksternal kita berubah setiap saat dengan sangat cepat. Untuk itu saya juga meminta pada PNS untuk mengikuti diklat gelar maupun non-gelar, meningkatkan kapasitas diri mereka.”

kapasitas SDM. Pemerintah Kabupaten Banyuwangi memberikan standar yang tinggi untuk PNS golongan III. Kami hanya menerima lulusan S1 dari PTN dengan IP minimal tiga atau S1 PTS dengan IP minimal tiga koma lima. Dengan ‘raw material’ yang lebih baik, Insyaallah kinerja dan pelayanan publik akan lebih baik. Saya juga mendorong para PNS untuk aktif meng-upgrade diri. Lingkungan eksternal kita berubah setiap saat dengan sangat cepat. Untuk itu saya juga meminta pada PNS untuk mengikuti diklat gelar maupun non-gelar, meningkatkan kapasitas diri mereka. Bahkan saat ini telah ada lima orang PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Banyuwangi yang lulus program Doktor; tiga orang Kepala SKPD dan dua orang Pejabat Fungsional Perencana Bappeda. Saya juga menyambut baik dan terima kasih atas berbagai program dari Pusbindiklatren Bappenas, yang ikut berkontribusi dalam peningkatan SDM di Banyuwangi, Kedua, Saat/ni kita sudah berada dalam era IT (Information Technology). Pekerjaan-pekerjaan yang secara manual dilakukan oleh banyak orang, bisa dilakukan oleh sedikit orang dengan IT; komunikasi data dan informasi cukup dengan email, BBM, dan sebagainya. Berbagai aplikasi sistem informasi yang sangat membantu telah menggeser mekanisme manual. Untuk itu saya mendorong seluruh PNS di Banyuwangi



untuk *advance* dalam bidang IT sehingga tugas-tugas yang menjadi kewajiban PNS, menjadi semakin mudah dan cepat.

Pembinaan dan Pengembangan Karir : Kinerja Pemerintah Kabupaten Banyuwangi ditentukan oleh kinerja PNS. Sehingga kami berkomitmen untuk terus mendorong peningkatan dan pembinaan karir PNS, tidak hanya melalui diklat teknis, diklat kepemimpinan, namun saya juga mendorong peningkatan motivasi, etika dan karakter melalui pelatihan-pelatihan, antara lain pelatihan ESQ serta pelatihan-pelatihan motivasi. Dalam waktu dekat Insya’allah kami akan mengundang Rhenald Kasali dan Rumah Perubahan, Mario Teguh dan motivator handal lainnya ke Banyuwangi untuk me-*refresh mainset* para PNS. Saya juga mendorong para PNS khususnya pejabat struktural untuk menguasai Bahasa Inggris. Dan ternyata, hal ini sejalan dengan kebijakan KemenPAN-RB, bahwa PNS yang akan mengikuti Diklat Pim harus tes TOFEL.

Hubungan Kerja Kordinasi dan hubungan kerja seringkali mudah diucapkan tetapi sulit dilaksanakan. Hal ini terjadi sebab ego sektoral SKPD selama ini yang Saya nilai cukup besar, tetapi Saya melihat sudah banyak perbaikan. Sebagai contoh target peningkatan produksi pertanian, tidak cukup diatasi Dinas Pertanian, tetapi harus disupport oleh berbagai SKPD antara lain

Dinas Pengairan, Bappeda, Kecamatan, dan sebagainya. Setiap SKPD harus saling menguatkan, melengkapi dan menyempurnakan. Jika hal ini terjalin dengan baik, maka tidak ada masalah yang tidak terpecahkan.

Bagaimana Bapak menanggapi adanya perubahan jabatan Struktural menjadi Fungsional dalam ASN?

Sebagaimana telah saya sampaikan tadi kami terus berupaya meningkatkan kinerja pegawai, mewujudkan birokrasi yang efektif dan efisien. Perubahan jabatan Struktural menjadi Fungsional diharapkan dapat mendorong peningkatan kapasitas pegawai, keahlian dan keterampilan yang dimiliki, dan pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan produktifitas pegawai dan Institusi.

Bagaimana kesiapan Bapak dengan adanya unsur Non - PNS yang akan menduduki jabatan dalam birokrasi sesuai dalam ASN?

Saya kira ini merupakan terobosan, sepanjang dilakukan secara terbuka dan komprehensif sebagaimana amanat pasal 109 Undang-Undang no 5 tahun 2014.

“ Perubahan jabatan Struktural menjadi Fungsional diharapkan dapat mendorong peningkatan kapasitas pegawai, keahlian dan keterampilan yang dimiliki, dan pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan produktifitas pegawai dan Institusi,”

Apakah UU ASN ini sudah sesuai dengan kebutuhan perkembangan jaman dan tuntutan reformasi birokrasi?

Undang-Undang ASN yang telah disahkan tgl 15 Februari 2014, merupakan ketentuan umum, yang telah memuat pokok-pokok untuk menjawab tuntutan reformasi birokrasi. Adapun ketentuan khusus yang lebih teknis untuk menjawab dinamika perkembangan jaman dan tuntutan pelayanan publik yang begitu cepat, dapat dituangkan pada peraturan dibawahnya; peraturan pemerintah, peraturan presiden, dan sebagainya. Ketentuan khusus yang lebih teknis ini yang sedang ditunggu.

Dengan persaingan global yang semakin ketat, dalam hal pelayanan publik, apakah UU ASN sudah mengakomodir kebutuhan tersebut?

Sebagaimana tertuang dalam konsideran UU ASN, UU ini lahir sebagai jawaban terhadap tuntutan nasional dan tantangan global. Pada Undang-Undang tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Undang-undang ini mengamanatkan bahwa komitmen, Integritas moral dan tanggung jawab pegawai harus diletakkan dalam rangka pelayanan publik yang profesional dan berkualitas.





Apa kendala dan hambatan bagi instansi bapak berkaitan dengan pelaksanaan UU ASN ini (Secara kelembagaan, SDM, Pembinaan dan Pengembangan karir, Hubungan kerja)?

Secara kelembagaan UU no. 5 tahun 2014 belum diimplementasikan. Kendala mungkin saja muncul saat implementasi. Tapi saya yakin, semua kendala ada solusinya, Yang perlu disiapkan adalah bagaimana kita mempersiapkan kelembagaan untuk merespon terhadap berbagai perubahan yang terjadi. Dari sisi SDM ,diperlukan adaptasi terhadap perubahan mekanisme tugas yang diemban oleh pegawai. Namun saya yakin tak ada kendala, karena fungsi dan peran PNS dengan ASN tidak ada perubahan. Fungsinya sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, perekat dan pemersatu bangsa. Perannya, Sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik serta bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme. Pembinaan dan Pengembangan Karir: sebagaimana tertuang dalam Pasal 13 UU no.5 tahun 2014, bahwa Jabatan ASN terdiri dari : Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional dan Jabatan

Pimpinan Tinggi. Sedang untuk Jabatan Fungsional ada dua jenis yaitu fungsional keahlian dan keterampilan. Untuk menduduki jabatan Fungsional Keahlian terkait Undang Undang no. 5 tahun 2014 tentang ASN, harus mengikuti Diklat Fungsional yang diselenggarakan oleh Bappenas bagi Fungsional perencana dan Penyelenggara Balitbangda bagi fungsional peneliti, serta diklat lain yang diperlukan sesuai dengan jenjang tingkatnya (tingkat Pertama, Muda Madya dan Tingkat Utama). Sesuai dengan pangkat dan golongan pegawai yang bersangkutan. Hubungan Kerja, dalam ASN hubungan kerja merupakan sebagai hal yang memiliki standar pelayanan profesi, memiliki dan menegakkan kode etik dan kode perilaku profesi, memiliki sistem pendidikan dan pelatihan proresi memiliki standard sertifikasi profesi, memiliki organisasi profesi yang independen.



Sumber Gambar: <http://www.10mmt.com/web/wp-content/uploads/2012/04/example-Objectives.jpg>

Rencana Pelaksanaan Diklat Non Gelar 2014

Program beasiswa Pusbindiklatren-Bappenas bertujuan untuk mendukung upaya peningkatan kapasitas institusi perencana pemerintah di pusat dan daerah (*institutional capacity building*), dengan menggunakan *institutional approach* yaitu setiap permohonan menjadi calon penerima beasiswa harus melalui institusinya. Dalam program beasiswa Pubindiklatren menyelenggarakan diklat baik Program Diklat Gelar dan Non-Gelar.

Diklat Non Gelar bertujuan untuk meningkatkan wawasan, pemahaman, pengetahuan dan keahlian serta keterampilan para perencana pemerintah yang bekerja di instansi pemerintah pusat dan instansi perencana pemerintah daerah.

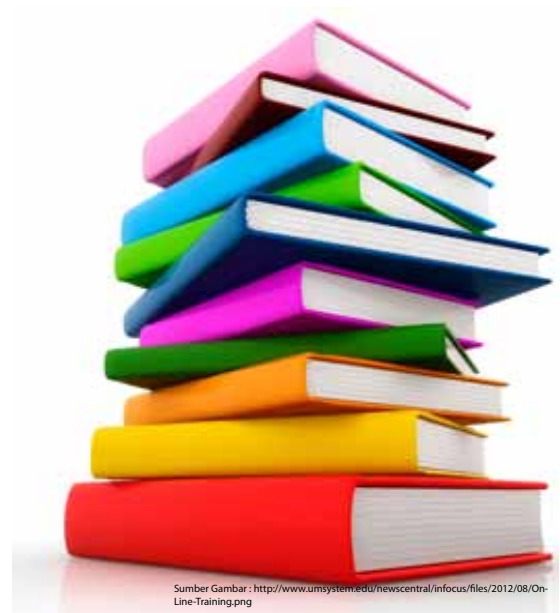
Untuk tahun 2014 Pusbindiklatren menyelenggarakan diklat non gelar di berbagai tempat di Indonesia, berikut ini jadwal rencana pelaksanaanya. (*Simpulan*).

Program	Tempat	Waktu
Diklat PPD-Reguler :	MAP - UGM	5 s/d 31 Mei 2014
	LPEM - UI	5 Mei s/d 4 Juni 2014
	P3KM	11 Agustus s/d 6 September 2014
Diklat Mitigasi Bencana	MPWK - ITB	12 s/d 22 Mei 2014
	GEO - INFO UGM	2 s/d 13 Juni 2014
	MIL - UNPAD	18 s/d 30 Agustus 2014
Green Economy	FE-UNSIYAH	19 s/d 31 Mei 2014
	MIL - UNDIP	9 s/d 20 Juni 2014
	MIL - UNPAD	9 s/d 21 Juni 2014
	Trunojoyo Madura	1 s/d 12 September 2014



Sumber Gambar : <http://www.mbcet.ac.in/sites/default/files/training-icon.png>

Program	Tempat	Waktu
P3B	PPS - UNISIYAH	2 s/d 13 Juni 2014
	MPWK - ITB	18 s/d 29 Agustus 2014
	MPWK - UNDIP	22 September s/d 3 Oktober 2014
LERD - Domestik	RCCP - UB	16 s/d 27 Juni 2014
	MPWK - UNDIP	9 s/d 20 Juni 2014
	MPKD - UGM	9 s/d 20 Juni 2014
PPD - RPJMD	RCCP - UB	21 April s/d 2 Mei 2014
	MAP - UGM Khusus Kabupaten Konawe	2 s/d 14 Juni 2014
	FE - UNSIYAH	2 s/d 13 Juni 2014
	P3KM - UNHAS Khusus Kabupaten	9 s/d 21 Juni 2014
	Lp3 - FE UNPAD	15 s/d 27 September 2014
	FE - UTM & RCCP - UB	6 s/d 16 Oktober 2014
Diklat Project Apprasial	LEMTEK - UI	5 s/d 9 Mei 2014
Diklat Project Apprasial Angkatan I	LEMTEK - UI	18 s/d 29 Agustus 2014
Diklat Project Apprasial Angkatan II	LEMTEK - UI	29 September s/d 10 Oktober 2014
TOT Mitigasi Bencana Linkage	GEO INFO - UGM & Ritsumeikan Kyoto, Jepang	29 September s/d 10 Oktober 2014



Sumber Gambar : <http://www.umsystem.edu/newscentral/infocus/files/2012/08/On-Line-Training.png>

PROGRAM BEASISWA PUSBINDIKLATREN BAPPENAS TAHUN 2014

Oleh :
Reza Satrya Arjakusuma,

Beasiswa *Professional Human Resources Development* (PHRD) merupakan beasiswa yang dibiayai oleh kerjasama pemerintah Indonesia dengan negara tujuan beasiswa, dalam hal ini Jepang dan Belanda. Beasiswa PHRD tidak hanya untuk karyasiswa yang mengambil program *Linkage* dan Luar Negeri, tetapi juga untuk karyasiswa yang akan mengambil program Dalam Negeri. Untuk program *Linkage*, Pusbindiklatren Bappenas bekerjasama dengan 7 program studi S2 di Indonesia untuk penyelenggaraan *Linkage* Jepang, 6 program studi S2 di Indonesia untuk penyelenggaraan *Linkage* Belanda serta 1 program studi S2 di Indonesia untuk penyelenggaraan *Linkage* Australia.

Sementara untuk program Dalam Negeri, Pusbindiklatren Bappenas bekerjasama dengan 18 program studi yang tersebar di 11 Perguruan Tinggi Negeri (PTN) di Indonesia. Hingga tahun 2012, penerima beasiswa diklat gelar Pusbindiklatren telah mencapai 5.192 orang, dengan rincian 267 orang peserta S3 Luar Negeri, 16 orang peserta S3 Dalam Negeri, 1.549 orang peserta S2 Luar Negeri, 2.233 orang peserta S2 Dalam Negeri serta 1.082 orang peserta S2 *Linkage* (Buku Panduan Peserta Pusbindiklatren Bappenas 2014).

Pada tanggal 24 Februari 2014, Pusbindiklatren Bappenas telah menandatangani *Loan Agreement* dengan pihak JICA untuk program PHRD IV yang akan berlangsung dari tahun 2014 hingga berakhir di tahun 2020. Komposisi target peserta PHRD IV diusahakan 80 persen dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berasal dari instansi daerah di Pulau Jawa dan Luar Jawa, serta 20 persen berasal dari PNS Kementerian Pusat/Lembaga.

Batch I program PHRD IV akan mengikuti kegiatan perkuliahan di tahun akademik 2014-2016, dengan distribusi penerima beasiswa PHRD IV adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Rekapitan Peserta Beasiswa Pusbindiklatren 2014

NO	PROGRAM	JUMLAH PESERTA	KETERANGAN
1	Linkage 100	S2	Linkage Jepang
2	Dalam Negeri	391	S2 Dalam Negeri
		5	S3 Dalam Negeri



Sumber Gambar : <http://arlingtonva3.amazonaws.com/wp-content/uploads/sites/25/2013/12/graduation-icon-design-e1331474907356.jpg>

Seleksi SPIRIT *intake* 2015

Oleh :
Zainal Abidin

Penyelenggaraan beasiswa SPIRIT tidak kalah semarak dengan penyelenggaraan *FIFA World Cup 2014*. Dibulan yang sama tepatnya bulan Juni 2014, rangkaian proses seleksi kandidat penerima beasiswa gelar *Program for Strengthening the Reforming Institutions (SPIRIT) intake 2015* telah selesai dilaksanakan. Sebanyak 150 orang kandidat penerima beasiswa SPIRIT dari 10 Kementerian/Lembaga berhasil menjadi yang terbaik dengan menyisihkan sebanyak 723 orang pelamar. Sama seperti *intake* sebelumnya pendaftaran untuk SPIRIT *intake 2015* menggunakan sitem online melalui website TRANSPAR. Walaupun terdapat penurunan pelamar dari tahun sebelumnya sebesar 1.057 orang menjadi 723 orang pelamar, tidak menyurutkan para peserta instansi pusat yang berada di Daerah.

Kandidat penerima beasiswa SPIRIT *intake 2015* telah berhasil melalui 3 tahapan seleksi yang meliputi seleksi administrasi, seleksi akademik (TPA dan TOEFL) serta seleksi wawancara. Keseluruh tahapan tersebut dilakukan secara objektif dan transparan. PIU SPIRIT Bappenas berkeyakinan apabila seleksi beasiswa dilakukan secara objektif dan baik, maka outcome yang didapat nanti akan baik pula. Tidak hanya mencetak alumni SPIRIT yang handal dalam akademik, melainkan berperilaku baik dimanapun mereka berada. Penggunaan TRANSPAR dalam seleksi SPIRIT *intake 2015* telah memasuki tahun ke-2 (dua), yang sebelumnya juga telah diterapkan pada seleksi SPIRIT *intake 2015*. Perubahan sistem pendaftaran yang semula dilakukan manual menjadi *online* menjadikan suatu tantangan besar bagi PIU SPIRIT Bappenas untuk menyukseskan SPIRIT. TRANSPAR telah memberikan hal baru dan berdampak baik dalam seleksi, antara lain pelamar tidak perlu mengirimkan kelengkapan dokumen administrasi kepada *Project Implementation Unit (PIU)*, cukup melakukan pengisian data secara *online* di TRANSPAR lalu menunggu hasil verifikasi awal yang dilakukan oleh *Participating Agencies (PA)*. Tahap tersebut tentunya sangat berbeda dan lebih efisien dibandingkan seleksi *intake 2011, 2012 dan 2013* yang masih dilakukan secara manual dengan mengirimkan dokumen-dokumen fisik.

Seleksi akademik. Tahapan seleksi akademik meliputi seleksi TPA dan TOEFL yang dilakukan dua hari berturut-turut pada tanggal 5 dan 6 Maret 2014. Batas nilai kelulusan minimum yang dipersyaratkan SPIRIT yaitu 565 untuk TPA dan 450 untuk ITP-TOEFL. Total peserta lulus TPA dan TOEFL pada tahap ini sebanyak 312 orang. Peserta yang telah lulus seleksi akademik, kemudian diundang untuk mengikuti seleksi wawancara. Sebanyak 150 orang peserta dinyatakan lulus wawancara dan menjadi kandidat penerima SPIRIT Bappenas *intake 2015*, dengan distribusi 96 peserta S2 Luar Negeri, 5 peserta S2 Linkage, dan 49 peserta S2 Dalam Negeri.

Beasiswa SPIRIT memiliki keistimewaan dibandingkan dengan beasiswa lain, dimana para kandidat dipersilahkan melamar ke universitas di seluruh penjuru dunia dengan terlebih dahulu memperhatikan kesesuaian *Human Capital Development Plan (HCDP)* Instansi asal dan akreditasi Universitas yang dituju. Khusus kandidat S2 Dalam Negeri dipersilahkan untuk melakukan pelamaran ke Universitas, sementara Khusus kandidat penerima SPIRIT *intake 2015* yang memilih program S2 Luar Negeri dan S2 Linkage, akan mengikuti *Pre-departure training (PDT)* yang terdiri dari *English for Academic Purpose (EAP)*, *Academic Bridging Program (ABP)* dan *Cultural Orientation for Participants Effectiveness (COPE)* dengan durasi *training* yang disesuaikan dari hasil capaian skor ITP-TOEFL/IELTS saat seleksi. Kegiatan PDT SPIRIT *Intake 2015* serentak dimulai pada tanggal 7 Juli 2014 bertempat di 3 provider bahasa, yakni Inlingua, Interlingua dan TBI. Sebagai penutup, kami ucapkan selamat kepada rekan-rekan penerima SPIRIT *intake 2015*. Anda adalah orang-orang terbaik bangsa yang diberikan kesempatan untuk belajar dan menjadi agen perubahan di instansi masing-masing sehingga jalannya reformasi birokrasi dan tatakelola pemerintahan di Negeri ini menjadi lebih baik.

Catatan: (berdasarkan POM SPIRIT)

(*) Status Calon Peserta menjadi Peserta setelah lulus dari seleksi internal PA. Sedangkan status Peserta menjadi Kandidat penerima beasiswa setelah Peserta lulus dari proses seleksi dan belum ada penempatan di Universitas. Begitu juga perubahan status dari Kandidat berhak menjadi Karyasiswa bila sudah studi di Universitas/Lembaga yang di tuju baik untuk *Degree Scholarship* atau *Non Degree Training*. Sumber (POM-SPIRIT)

(*) TRANSPAR, yaitu website khusus SPIRIT PIU Bappenas. <http://SPIRIT.bappenas.go.id>.



Dari Diklat Tim Penilai Angka Kredit (PAK). Usaha Meningkatkan Kapasitas dan Kualitas Tim

Oleh :
Rita Miranda

Untuk senantiasa mempertahankan kesamaan persepsi dan pemahaman tentang penilaian angka kredit maka dilaksanakan workshop Penilaian Angka Kredit (PAK) bagi Tim Penilai PAK. Acara ini mengambil tempat di hotel Aryaduta Semanggi, Jakarta. Kegiatan ini akan berlanjut dan bertahap dan saat ini baru angkatan pertama (I). Sesuai tugas dan fungsinya maka Fungsi Tim Penilai Angka Kredit adalah Tim Penilai membantu tugas-tugas pejabat yang berwenang dalam menetapkan angka kredit bagi pejabat Perencana dan hal ini diatur dalam SK Menpan. Berdasarkan SK Menpan tersebut, maka Tim Penilai PAK terdiri dari Tim Penilai Pusat, Tim Penilai Instansi, Tim Penilai Provinsi, dan Tim Penilai Kabupaten/Kota.

Meskipun proses penilaian dan besaran Angka Kredit untuk setiap kegiatan perencanaan telah diatur dalam SK Menpan dan Juknisnya, dalam rangka menjamin tingkat profesionalitas dan obyektifitas Tim Penilai dalam melakukan penilaian, perlu dilakukan upaya peningkatan pemahaman, pengetahuan, keahlian, wawasan, dan penyamaan persepsi terhadap unsur-unsur kegiatan perencanaan dan penilaian angka kredit. Dengan dikeluarkannya Surat Keputusan Menpan Nomor: 16/KEP/M.PAN/3/2001 tentang Jabatan Fungsional Perencana (JFP) dan Angka Kreditnya, pemerintah

telah melakukan terobosan baru dalam meningkatkan daya guna dan hasil guna para aparatur negara, khususnya yang bertugas melakukan kegiatan perencanaan pembangunan. Peningkatan daya guna dan hasil guna ini, merupakan prestasi kerja perencana, yang selanjutnya dalam sistem JFP, diukur dengan besaran Angka Kredit.

Kegiatan pendidikan dan pelatihan penilaian angka kredit bagi anggota tim penilai maupun bagi para pejabat perencana yang berpotensi untuk menjadi anggota tim penilai di tingkat Pusat, Instansi, Provinsi, maupun Kabupaten/Kota ini diharapkan akan meningkatkan kapasitas dan kualitas para peserta.

Peningkatan Kualitas dan Kapasitas JFP dan Para Perencana

Diklat Penilaian Angka Kredit (PAK) diarahkan untuk meningkatkan pemahaman, pengetahuan, keahlian, dan wawasan bagi Tim Penilai terhadap unsur-unsur kegiatan perencanaan dan penilaian angka kredit. Disamping itu juga diharapkan tercipta kesamaan visi dan dinamika pola pikir bagi Tim Penilai Pusat, Instansi, Propinsi, maupun Kabupaten/Kota dalam kegiatan penilaian angka kredit. Hal lain yang ingin diperoleh adalah meningkatkan pemahaman terhadap peraturan dan ketentuan JFP bagi Tim Penilai dalam



rangka pelaksanaan JFP. Kegiatan yang diikuti 24 orang Tim Penilai angka kredit baik di tingkat Pusat, Instansi, Propinsi, maupun Kabupaten/Kota dalam pelaksanaan kegiatan penilaian angka kredit, diharapkan dapat meningkatkan pemahaman, pengetahuan, keahlian, dan wawasan.

Kegiatan ini untuk mendukung pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) kegiatan penilaian yang dilaksanakan secara spesifik untuk mendapatkan target bagi para perencana. Materi-materi yang diberikan diarahkan untuk me refresh dan memberikan pembekalan tentang (1) pemahaman dan pengertian tentang jabatan fungsional perencana (JFP); (2) konsep dasar perencanaan; (3) tentang organisasi dan tata kerja Tim Penilai Angka Kredit Perencana; (4) pelaksanaan etika penilaian angka kredit perencana; (5) pelaksanaan penilaian kegiatan pendidikan dan pengembangan profesi; (6) pelaksanaan penilaian kegiatan Perencanaan; (7) pelaksanaan penilaian kegiatan penunjang; (8) penyusunan laporan penilaian kegiatan angka kredit perencana; (9) melakukan kegiatan penilaian angka kredit perencana;. Setelah mengikuti diklat, peserta diharapkan dapat menguasai materi yang diberikan dan melaksanakannya di lapangan. Kegiatan selama lima hari, 21-25 April 2014 dilaksanakan dalam 24 sesi dengan menggunakan berbagai pendekatan dalam interaksi belajar agar dapat secara aktif peserta dan pemberi materi berinteraksi dan mendalami materi yang disampaikan.



Pusbindiklatren dalam Musrenbangnas 2014 : Berpartisipasi untuk Melayani JFP baik di pusat dan daerah

Musyawarah Perencanaan Pembangunan (Musrenbang) merupakan salah satu kegiatan sekaligus sebuah proses dalam siklus tahunan pemerintah Indonesia untuk membuat sebuah perencanaan pembangunan secara nasional di seluruh Indonesia. Proses Musrenbang ini sesuai dengan UU N0.25 Tahun 2003 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN), maka dilaksanakan secara berjenjang melalui tingkat desa/kelurahan, kecamatan, kabupaten /kota, propinsi dan nasional. Hasil Musrenbang secara nasional atau Musrenbangnas ini akan menjadi kesepakatan akhir bagi perencanaan pembangunan secara nasional. Dokumen hasil Musrenbang karena menjadi acuan bagi pelaksanaan pembangunan secara nasional yang dilaksanakan oleh seluruh pemerintah daerah propinsi, pemerintah daerah kabupaten/kota dan pemerintah pusat melalui Kementerian maupun lembaga non kementerian.



Sebagaimana amanah undang-undang maka Bappenas merupakan Badan pemerintah yang selalu menjadi "host" dalam pelaksanaan Musrenbangnas setiap tahun. Sebagai sebuah agenda perencanaan pembangunan nasional maka pada musrenbangnas inilah dilakukan sinkronisasi semua rencana pembangunan secara nasional untuk satu tahun ke depan. Pusbindiklatren yang merupakan salah satu bagian dari Bappenas yang memiliki tugas dan fungsi dalam

pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia PNS khususnya dalam bidang perencanaan selalu ikut secara aktif berpartisipasi dalam kegiatan Musrenbangnas. Sebagaimana tahun-tahun sebelumnya Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan Perencana (Pusbindikiatren), Bappenas berpartisipasi dengan mengikuti Pameran Pembangunan 2014 yang diselenggarakan dalam acara Musyawarah Pembangunan Nasional (Musrenbangnas) 2014. Keikutsertaan Pusbindikiatren dalam Pameran Pembangunan adalah dalam rangka menjalankan salah satu peran dan fungsi Pusbindikiatren Bappenas yaitu melaksanakan pembinaan dan pengembangan JFP, dan menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan perencanaan di instansi pusat dan daerah. Hal ini dilakukan sebagai bagian untuk meningkatkan kompetensi perencana dan kapasitas instansi perencanaan di pusat dan daerah.

Untuk menjalankan tugas dan fungsi tersebut, Pusbindikiatren menyelenggarakan program-program untuk memfasilitasi para perencana di seluruh Indonesia yang meliputi persiapan berbagai ketentuan tentang kurikulum diklat, uji kompetensi, penyelenggaraan diklat, organisasi tim penilai, penilaian angka kredit, tunjangan jabatan JFP, fasilitasi dan konsultasi pelaksanaan sosialisasi di seluruh Indonesia.

Melalui keikutsertaan dalam pameran pembangunan yang dilaksanakan dalam kaitan kegiatan Musrenbangnas ini maka Pusbindikiatren ingin menyebarkan informasi program-program yang diselenggarakan oleh Pusbindikiatren Bappenas dan sebagai salah satu kunci kesuksesan dalam memberikan informasi terkait dengan pembinaan JFP dan penyelenggaraan diklat perencanaan kepada Pemerintah Provinsi, Kota dan Kabupaten yang menjadi target prioritas Pusbindikiatren Bappenas.

Keikutsertaan Pusbindikiatren dalam pameran ini adalah dengan membuka stand pameran Pusbindikiatren dalam acara Musyawarah Perencanaan Pembangunan Nasional (Musrenbangnas) tahun 2014.

Adapun tujuan dan keikutsertaan Pusbindikiatren Bappenas dalam acara Musrenbangnas adalah mensosialisasikan program-program Pusbindikiatren yang berupa penyelenggaraan diklat gelar dan non gelar, serta pembinaan JFP. Pameran merupakan media yang efisien dan efektif dalam



penyebaran informasi kepada *stakeholders*, dan Mendapatkan masukan dan saran dan para *stakeholders* terkait dengan penyelenggaraan diikat yang diselenggarakan oleh Pusbindiklatren selama ini.

Tahun 2014 Pusbindiklatren membuka *booth* dalam Pameran Pembangunan pada kegiatan Musrenbangnas tahun 2014 yang berlangsung selama dua hari yang dilaksanakan pada tanggal 29-30 April 2014 di Ruang Binakarna, Hotel Bidakara, Jl. Gatot Subroto Kay. 7 1-73, Jakarta. Selama diselenggarakan dua han, pengunjung *booth* Pusbindiklatren mencapai 500 orang. Pengunjung tersebut sebagian besar berasal dan K/L, Bappeda dan SKPD yang berada di Pemerintah Provinsi/Kab/Kota dan seluruh Indonesia.

Antusiasme pengunjung terhadap keikutsertaan Pusbindiklatren Bappenas pada setiap Pameran Pembangunan sangat tinggi, hal mi berarti bahwa selama mi program-program Pusbindiklatren Bappenas sangat disambut baik oleh masyarakat dan sangat bermanfaat bagi pengembangan kapasitas pribadi maupun instansi perencanaan. (*Simpulan*)



Pusbindiklatren Bappenas berikut serta dalam Pameran Musrebangnas di Hotel Bhidakara
Dok. Firman, dkk

Melalui Economics Scholarship and Career Expo (ESCO) 2014, Pusbindiklatren Menawarkan Beasiswa Bagi PNS



Berbagai kegiatan yang dilakukan oleh mahasiswa akan menjadi bekal bagi mereka di masa depan. Pengembangan wawasan, pengetahuan, pengalaman dan keterampilan tidak hanya bisa di dapat dari sistim perkuliahan di dalam kelas. Aktifitas lain dapat dilakukan untuk meningkatkan hal tersebut, salah satunya melalui kegiatan pameran dan ekspo berbagai hal. Dari ekspo tersebut mahasiswa akan mandapat pengalaman langsung tentang sebuah pelaksanaan kegiatan. Di samping itu kegiatan *career* ekspo memberikan manfaat bagi mahasiswa lainya secara umum. Itulah salah satu yang dilakukan oleh Himpunan Mahasiswa Ekonomi dan Studi Pembangunan Universitas Padjajaran. Mereka mengadakan pameran dan ekspo karir. ESCO adalah sebuah acara yang diselenggarakan oleh Himpunan Mahasiswa Ekonomi dan Studi Pembangunan Universitas Padjajaran. ESCO bertujuan untuk memfasilitasi mahasiswa dalam berkarir ataupun untuk mendapatkan beasiswa. ESCO 2014 mempunyai tema "*Prepare Your Future by Finding the Right Path*". Kegiatan ESCO 2014 ini dilaksanakan pada tanggal 20 Mei – 21 Mei 2014 dengan rentang waktu mulai pukul 09.00 WIB sampai 16.00 WIB, bertempat di gedung Graha Sanusi Hardjadinata, Universitas Padjajaran, Bandung.

ESCO 2014 berisi penawaran beasiswa dan karir dari perusahaan swasta, pemerintah dan lembaga lainya yang berguna bagi para mahasiswa serta masyarakat luas pada umumnya.



ESCO 2014 menawarkan program beasiswa dari luar negeri maupun dalam negeri. Program beasiswa dari luar negeri antara lain berasal dari Erasmus Mundus (Euro), Monbugakusho Scholarship (Jepang), Uni Italia, Taiwan Education Center, Van Derventer-Maas Stiching (Belanda), Nuffic Neso Netherland (Belanda), Campus France (Perancis). Sedangkan penawaran program beasiswa dari dalam negeri antara lain terdiri dari Djarum Beasiswa Plus dan Pusbindiklatren Kementerian PPN/Bappenas.

Selain penawaran beasiswa, ESCO juga menawarkan karir baik itu dari BUMN maupun perusahaan swasta yang berasal dari dalam dan luar negeri. Perusahaan perusahaan pemerintah/BUMN sendiri terdiri dari Telkom dan Bank Mandiri, sedangkan dari pihak swasta terdiri dari Trans 7, TvOne, Kompas, Jiwa Sraya, BFI, Sinarmas, Alfamart, English First, Kandance, PT. Mandom Indonesia, PT. Surya Madistrindo, Foodex, Frisian Flag.

Sebagai salah satu instansi pemerintah yang memberikan beasiswa bagi para PNS se-Indonesia. Pusbindiklatren Bappenas berpartisipasi pada acara ESCO ini. Melalui keikutsertaan pada acara ini Pusbindiklatren ingin mensosialisasikan tugas dan fungsi Pusbindiklatren kepada seluruh pengunjung ESCO. Di samping itu UNPAD merupakan salah satu mitra Pusbindiklatren dalam pelaksanaan kegiatan studi bagi karya siswa yang mendapat beasiswa dari Pusbindiklatren. Pada hari pertama stand Pusbindiklatren Kementerian PPN/Bappenas didatangi oleh 106 pengunjung. Sedangkan pada hari kedua, pengunjung yang datang berjumlah 52 pengunjung. (

Secara garis besar pertanyaan yang muncul dari para pengunjung adalah tentang bagaimana prosedur pendaftaran beasiswa dan apa saja yang didapatkan dari program beasiswa yang ditawarkan oleh pihak Pusbindiklatren Kementerian PPN/Bappenas. Target dari keikutsertaan Pusbindiklatren dalam pameran ini membawa informasi yang bermanfaat bagi para pengunjung dan mereka juga diharapkan menyampaikan kepada yang masyarakat luas. (Simpul)



Pusbindiklatren Bappenas dalam ESCO 2014 di Universitas Padjadjaran
Dok. Simpul



RAPAT KOORDINASI PROGRAM STUDI PELAKSANAAN DIKLAT GELAR DAN NON GELAR PUSBINDIKLATREN BAPPENAS

Bandung, 3-4 April 2014



Rapat Koordinasi Diklat Gelar Dan Non-Gelar Pusbindiklatren Tahun 2014

Oleh :

Dwi Harini Septaning Tyas

Perencana Pertama Pusbindiklatren Bappenas

Rapat koordinasi (Rakor) pendidikan dan pelatihan gelar dan non-gelar adalah agenda rutin Pusbindiklatren Bappenas yang mana merupakan ajang pertemuan antara Pusbindiklatren Bappenas dengan seluruh program studi pelaksana diklat yang terdapat di 11 universitas di seluruh Indonesia. Rakor dilaksanakan pada tanggal 3-4 April 2014 di Hotel GH Universal, Bandung yang dihadiri oleh seluruh perwakilan program studi kerjasama Pusbindiklatren Bappenas. Bandung dijadikan destinasi Rakor dikarenakan Pusbindiklatren telah memiliki kerjasama dengan lima program studi di universitas Padjadjaran dan ITB.

Pusbindiklatren mendapatkan penghormatan dari Sekretaris Menteri PPN/Sekretaris Utama Bappenas karena bersedia membuka rakor kali ini. Dalam sambutannya, Bapak Sesmen menyampaikan bahwa pemerintah menyadari betapa pentingnya program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur baik di tingkat pusat maupun daerah. Hal tersebut dibuktikan dengan disetujuinya perpanjangan program *Professional Human Resource Development IV (PHRD IV)* yang merupakan kelanjutan dari PHRD III. PHRD 4 merupakan program beasiswa Pusbindiklatren yang akan berlangsung selama tujuh tahun yaitu dari tahun 2014 sampai 2020.

Acara kemudian dilanjutkan dengan penyampaian arahan dari



Kepala Pusbindiklatren dan paparan kebijakan penyelenggaraan program diklat serta capaian kinerja program dari para kepala bidang Pusbindiklatren. Selain itu, dibahas pula beberapa isu terkait operasional pelaksanaan program kerjasama diklat baik gelar maupun non-gelar seperti penandatanganan MoU baru, persiapan proposal kerjasama *joint degree*, dan strategi Pusbindiklatren dalam menyambut UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN).

Semakin dekatnya masa berakhir Nota Kesepahaman Bersama (Memorandum of Understanding – MoU) antara Bappenas dengan Universitas harus diantisipasi dengan penandatanganan MoU baru antara Menteri Bappenas dan Rektor Universitas. Kedua belah pihak perlu merumuskan konten MoU baru menyesuaikan dengan perubahan kebijakan yang terjadi baik di lingkungan universitas maupun Bappenas. Pusbindiklatren menargetkan penandatanganan MoU ini dilaksanakan pada akhir tahun 2014.

Isu lain yang tidak kalah penting adalah pengurusan izin kerjasama program *joint degree* antara universitas dalam negeri dan universitas partner di Jepang. Pusbindiklatren saat ini sedang melakukan pembahasan bersama dengan tim dari Dikti, Kemdikbud untuk mendapatkan izin pelaksanaan

program kerjasama *joint degree* di universitas dalam konteks kerjasama beasiswa Pusbindiklatren. Dalam kesempatan ini disepakati bahwa Pusbindiklatren akan mengirimkan seluruh proposal kerjasama program *joint degree* kepada Dirjen Dikti dalam waktu dekat. Dengan begitu, diharapkan ke depannya pelaksanaan program *joint degree* ini dapat berjalan dengan lancar terutama bagi pengurusan penyetaraan ijazah dari para alumni.

Revitalisasi Jabatan Fungsional Perencana sebagai tindak lanjut terbitnya UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara tentu merupakan pekerjaan rumah Pusbindiklatren sebagai pengemban tugas Bappenas sebagai pembina JFP. Di masa mendatang diperlukan kerjasama dengan program studi pelaksana diklat penjenjangan JFP untuk menyusun strategi revitalisasi JFP tersebut agar mereka dapat lebih berperan dalam pembangunan bangsa Indonesia. Acara rakor ditutup dengan diskusi dan penyampaian masukan dari para perwakilan program studi. Masukan tersebut akan ditindaklanjuti Pusbindiklatren sehingga di masa mendatang program diklat yang diselenggarakan dapat lebih baik demi mencetak aparatur perencana yang kompeten dan handal.



Rapat Koordinasi Diklat
Gelar dan Non Gelar
Pusbindiklatren Tahun
2014

Dok. SImpul



Liputan Seminar Regional Jabatan Fungsional Perencana (JFP) Tahun 2014

“Repositioning Kelembagaan Perencanaan dan Penganggaran Pembangunan Pasca Keputusan MK No. 35/PUU-XI/2013”

Oleh :

Dwi Harini Septaning Tyas

Pusbindiklatren Bappenas, melalui Bidang Pembinaan dan Pengembangan Jabatan Fungsional Perencana bekerjasama dengan Universitas Hasanuddin telah menyelenggarakan seminar regional JFP pada tanggal 25 – 26 Juni 2014 yang bertempat di gedung pertemuan ilmiah, universitas Hasanuddin Tamalanrea KM. 10. Hari pertama seminar diisi pembahasan dan diskusi dengan menampilkan beberapa panelis yang diantaranya Dr. Ir. Dida Heryadi Salya, MA, Staf ahli Bidang Hubungan Kelembagaan Bappenas, Dr. Guspika, Ketua Umum Asosiasi Perencana Pemerintah Indonesia (AP2I), Dr. Agus Pramusinto, MBA., akademisi Universitas Gadjah Mada, Tamsil Linrung, Caleg DPR terpilih, Dr. H. Ajiep Padindang, SE., MM., calon DPD terpilih - Sulawesi Selatan, dan Rosniaty Azis, Forum Indonesia untuk Transparansi Anggaran – FITRA. Sedangkan hari kedua dilakukan *Forum Discussion Group* (FGD) yang akan membedah perencanaan dan penganggaran dari perspektif kelembagaan dan dari perspektif perencanaan dan penganggaran itu sendiri. Adapun peserta yang hadir dalam kegiatan ini diantaranya aparatur pemerintah daerah di lingkungan provinsi Sulawesi Selatan, para pemangku JFP Bappenas, perwakilan *center* pelaksana diklat penjenjangan JFP dan Anggota AP2I.

Tema yang diusung dalam seminar kali ini adalah *repositioning* kelembagaan perencanaan dan penganggaran pembangunan pasca keputusan MK no. 35/PUU-XI/2013 yang dilatarbelakangi oleh pengajuan uji materi ke MK tentang UU No.17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara dan UU No. 27 Tahun 2009 tentang MPR, DPR, DPD dan DPRD dari sejumlah organisasi masyarakat sipil. Empat substansi gugatan yang diajukan adalah (1) penghapusan Banggar DPR; (2) Penghapusan APBN-Perubahan; (3) Penghapusan kewenangan DPR dalam membintangi anggaran di suatu kementerian; dan (4) Menghapus kewenangan Banggar dalam membahas anggaran hingga ke satuan tiga, dan hanya dua permohonan terakhir yang dikabulkan oleh MK. Keluarnya keputusan MK menjadi momentum untuk memperkuat konsolidasi perencanaan dan penganggaran ini karena keputusan tersebut memiliki pengaruh secara langsung terhadap proses penyusunan perencanaan dan penganggaran di masa mendatang.

Rumusan yang disepakati dari seminar ini selanjutnya akan ditindaklanjuti melalui penyusunan naskah oleh Universitas Hasanuddin dan akan diedarkan kepada seluruh *stakeholder* terkait seperti Presiden, DPR, Kementerian Dalam Negeri, organisasi masyarakat sipil terkait.

Rumusan dibagi ke dalam dua kelompok yaitu perencanaan dan penganggaran dari perspektif kelembagaan serta perspektif perencanaan dan penganggaran itu sendiri. Rumusan yang dihasilkan dari perspektif kelembagaan adalah 1). penguatan fungsi-fungsi di lembaga perencanaan dan penganggaran tanpa mengubah struktur kelembagaan yang ada; 2). Bappenas harus melakukan fungsi perencanaan dan penganggaran; 3). Memperkuat posisi Bappenas hingga ke tahap pembahasan dan penetapan pagu definitif; 4). Review peraturan yang berlaku; 5). Memperkuat fungsi Bappenas dalam mengendalikan perencanaan. Sedangkan rumusan dari perspektif perencanaan dan penganggaran adalah 1). Pendekatan penyusunan perencanaan yang meliputi kerangka anggaran, kerangka regulasi dan kerangka kelembagaan; 2). Konsistensi dan disiplin perencanaan; 3). Bappenas harus menyusun perencanaan yang strategis, prioritas hingga strategi pendanaannya; 4). Bappenas mengambil peran menjadi penghubung antara legislatif dan eksekutif dalam proses perencanaan dan penganggaran; 5). Pengkajian ulang UU SPPN yang kemudian dijabarkan ke dalam PP.

Proses perencanaan dan penganggaran pembangunan yang saat ini terkesan terkotak-kotak dan tidak terkait satu sama lain mengakibatkan tidak tercapainya target pembangunan nasional. Beberapa solusi yang dapat diimplementasikan untuk mengurangi ketimpangan ini diantaranya penguatan fungsi lembaga perencanaan dan peningkatan kualitas perencanaan dimana diperlukan penyusunan indikator-indikator capaian yang baik, sehingga dibutuhkan juga peningkatan kualitas pembuat perencanaan, yaitu para perencana.



Pusbindiklatren dalam Seminar Regional di Universitas Hassanudin, Makassar
Dok. SImpul





Kesempatan Itu Datang Juga

Oleh :

Fajar Iswahyudi

Alumni Magister Administrasi Publik Universitas Gadjah Mada
PKP2A III LAN Samarinda

Sejak diterima sebagai Pegawai Negeri Sipil di tahun 2008 sebenarnya sudah ada keinginan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S-2. Walaupun demikian, keinginan ini belum dapat diwujudkan mengingat adanya ketentuan organisasi yang mengharuskan masa kerja minimal 2 (dua) tahun untuk melanjutkan pendidikan. Selama menunggu masa kerja minimal itu, diorganisasi banyak sekali lalu lalang penawaran beasiswa dan juga lalu lalang rekan sejawat yang sibuk mendaftar, mengikuti seleksi, dan berangkat untuk melanjutkan studi. Tidak ingin melewatkan waktu sia-sia, langkah-langkah persiapan pun dilakukan.

Hal pertama yang dilakukan adalah menginventarisir penawaran beasiswa. Data beasiswa yang telah dimiliki kemudian dipelajari bidang studi yang ditawarkan, persyaratannya, sampai dengan mekanisme pembiayaan yang akan diterima.

Setelah mempelajari penawaran beasiswa tersebut, kesimpulan sederhana yang dapat diambil adalah hampir semua penawaran beasiswa mempersyaratkan nilai kemampuan berbahasa Inggris minimal. Sejenak kemudian tersadar bahwa nilai kemampuan berbahasa Inggris inilah yang menjadi kelemahan utama. Untuk



itu perlu dilakukan langkah-langkah perbaikan. Pada pertengahan tahun 2010, organisasi melakukan penyegaran dengan menempatkan pejabat baru ditingkat eselon III. Sangat kebetulan, mengingat pejabat tersebut memiliki kemampuan berbahasa Inggris yang sangat baik, dibuktikan dengan dimilikinya gelar pendidikan bahasa Inggris dari universitas terkemuka di Australia. Lebih beruntungnya, beliau bersedia membagi ilmunya. Sejak saat itu kursus bahasa Inggris di mulai.

Akhirnya kesempatan itu datang juga. Pada tahun 2010, Pusbindiklatren Bappenas menawarkan beasiswa untuk jenjang S-2 dan S-3. Kesempatan ini tentu saja tidak disia-siakan begitu saja, apalagi ijin dari organisasi telah diberikan.

Perasaan cemas sempat menghantui, mengingat banyaknya pendaftar dan juga cerita-cerita kegagalan dalam mengikuti seleksi. Namun, perasaan ini seolah terlupakan ketika tahapan demi tahapan seleksi dengan baik yang pada akhirnya dinyatakan lulus. Terlebih pihak Pusbindiklatren yang sangat transparan dan profesional selama melakukan seleksi.

Pilihan studi jatuh pada Magister Administrasi Publik Universitas Gadjah Mada. Ada beberapa alasan yang mendasari, pertama, kegiatan yang dilakukan oleh organisasi dalam bidang administrasi publik. Kedua, banyaknya ahli administrasi publik terkemuka di Indonesia (yang dibuktikan dengan banyaknya buku maupun tulisan) dihasilkan oleh para pengajar dari Magister Administrasi

Publik Universitas Gadjah Mada. Ketiga, Yogyakarta merupakan kota yang menyimpan berbagai kenangan dan sejarah.

Benar saja, selama studi banyak ilmu yang diberikan oleh pengajar yang mumpuni dan secara nasional diakui. Sebut saja nama-nama seperti: Sofyan Effendi (mantan rektor UGM dan Kepala BKN), Miftah Thoha (Mantan Deputy LAN RI dan Kapus Diklat Kementerian Pendidikan), Ichlasul Amal (Mantan rector UGM dan ahli otonomi daerah), Djamaluddin Ancok (Mantan Dekan Fakultas Psikologi UII, Konsultan beberapa perusahaan nasional, dan Dosen Internasional), Warsito Utomo dan masih banyak yang lainnya. Rasanya seperti meminum air dari mata air sesungguhnya.

Masa studi yang dihabiskan 13 (tiga belas) bulan, sesuai dengan yang diharuskan oleh pihak Pusbindiklatren Bappenas. Waktu yang diberikan sebenarnya kurang panjang, mengingat masih banyak ilmu yang perlu diserap. Tapi juga cukup, mengingat tugas dan keluarga yang telah menunggu terlalu lama.

Ilmu yang didapat sangat bermanfaat, apalagi perkembangan organisasi mengharuskan untuk terus menerus melakukan peningkatan kompetensi.

Kedepan masih terbesit rencana untuk melanjutkan kejenjang S-3, jika memungkinkan kembali mengikuti beasiswa yang diberikan Pusbindiklatren. Terimakasih ya Allah dan terimakasih Pusbindiklatren.

AKADEMIKA

Ringkasan Tesis

Melihat Hubungan Kinerja Sumber Daya Manusia Dengan Kepuasan Kerja

Oleh:
Achmad Marwan

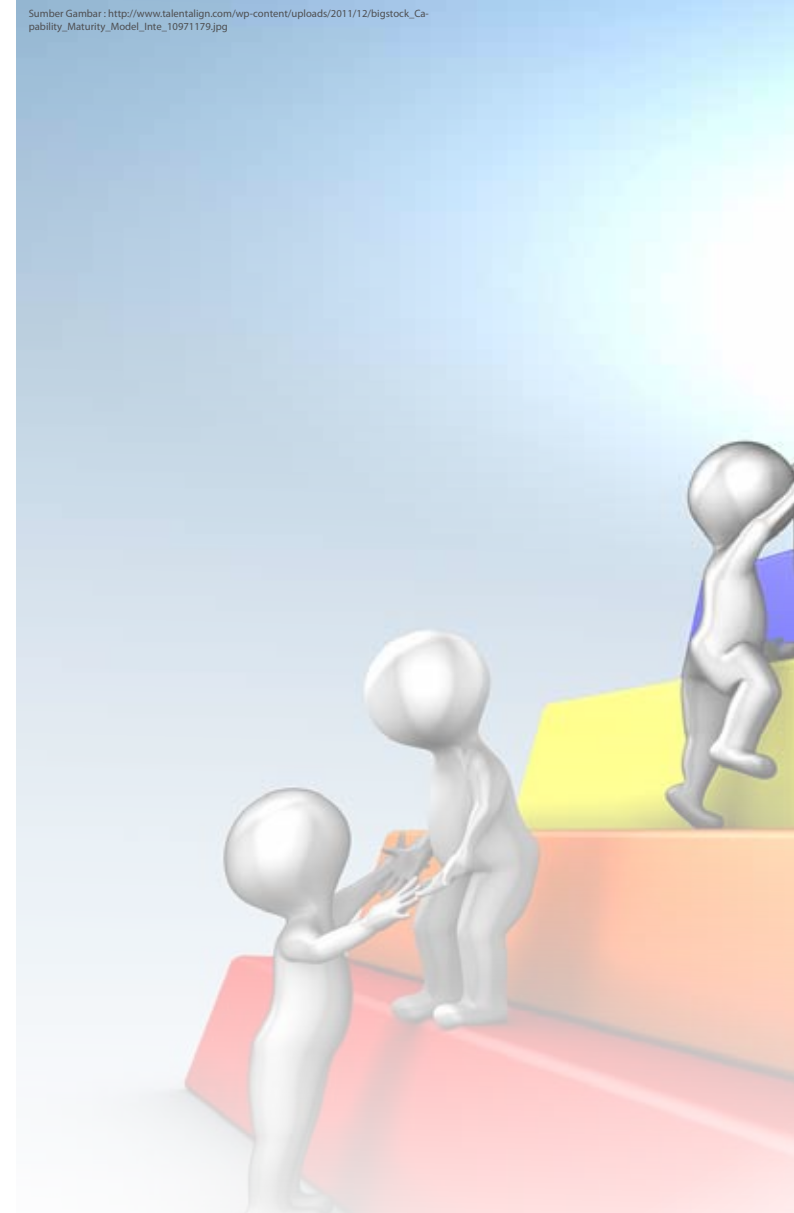
Alumni Program Studi Magister Perencanaan Dan Kebijakan Publik Universitas Indonesia
Penata Muda Din Blna Marga, SD Air & ESDM Pemkot Sikawang

Keberadaan SDM dalam sebuah organisasi sangat penting karena mereka yang memprakarsai terbentuknya organisasi, mereka yang berperan membuat keputusan untuk semua fungsi dan mereka juga yang berperan dalam menentukan kelangsungan hidup organisasi itu (Panggabean, 2004). Sedarmayanti (2001) dalam buku "Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja" bahwa sumber daya manusia adalah tenaga kerja atau pegawai di dalam suatu organisasi yang mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi/perusahaan. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi/perusahaan dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia (Siagian, 2011). Peningkatan kualitas layanan eksternal dan internal perlu dilakukan dalam menghadapi persaingan. Peningkatan kualitas layanan eksternal akan membutuhkan waktu yang lebih cepat dengan diawali dengan peningkatan kualitas layanan internal yang signifikan (Forst, 2002). Organisasi sebelum memperbaiki kualitas layanan eksternal terhadap para pelanggan, harus terlebih dahulu melayani kebutuhan organisasi secara internal, yakni para karyawan (Hallowel, 1996). Schlesinger dan Zornitsky (1991) menguji keterkaitan (linkages) antara kepuasan kerja, kapabilitas layanan, dan kepuasan pelanggan. Hasil analisisnya menunjukkan, bahwa persepsi karyawan terhadap kualitas layanan berhubungan

positif dengan kepuasan kerja dan kapabilitas layanan. Keuntungan dan pertumbuhan suatu organisasi pertama kali ditentukan oleh kualitas layanan internal terhadap para karyawannya. Karyawan dinilai mempunyai kontribusi yang signifikan terhadap tercapainya kepuasan pelanggan karena institusi mengandalkan karyawan dalam menyampaikan produk jasanya kepada pelanggan. Kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan adalah sebuah fungsi dari tingkat kepuasan karyawan yang bertanggung jawab untuk menyediakan pelayanan. Dengan demikian, kualitas jasa yang diberikan dan kepuasan konsumen turut di pengaruhi oleh sejauh mana karyawan melaksanakan tugasnya dengan baik. Menyadari hal ini maka Achmad Marwan, mahasiswa Fakultas Ekonomi Program Magister Perencanaan dan Kebijakan Publik Universitas Indonesia mencoba menganalisis hubungan tersebut sebagai bahan penelitian untuk tugas akhir studi S2 nya. Achmad mengambil contoh studi kasus pada Perusahaan Air Minum Daerah (PDAM) Kota Singkawang, Kalimantan Barat. Achmad ingin melihat hubungan tersebut dan pengaruhnya terhadap layanan yang diberikan oleh PDAM Kota Singkawang. Mengawali dengan dasar hukum melalui Peraturan Daerah Kota Singkawang dg Nomor 3 Pasal 6 Tahun 2010 tentang PDAM Gunung Poteng Kota Singkawang, menerangkan maksud dan tujuan PDAM didirikan untuk memenuhi kebutuhan pelayanan air minum masyarakat Kota Singkawang dan sekitarnya dengan mengutamakan pemerataan dan keseimbangan

pelayanan. Dari hasil penelitiannya di dapatkan data dan temuan bahwa kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari pegawainya. Sumber daya manusia menjadi pelaku utama yang menggerakkan tata laksana sebuah institusi, maupun negara. Kinerja pegawai adalah sejauh mana pegawai tersebut dapat melaksanakan tugas dengan baik dalam arti kata pelaksanaan tersebut sesuai dengan rencana, sehingga diperoleh hasil yang memuaskan agar tercapainya kinerja pegawai yang baik. Peningkatan kinerja pegawai menjadi titik sentral dari peningkatan persaingan, tidak terkecuali sumber daya manusia pada suatu organisasi. Sebuah organisasi dituntut untuk memiliki SDM yang berkualitas yang mampu melaksanakan tugas sebagai aparatur sesuai dengan tugas yang dibebankan (Trisna, 2012). Sumber daya manusia memiliki daya dukung terhadap eksistensi organisasi yang sangat vital didalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Temuan lain adalah rendahnya kualitas SDM masih menjadi kendala yang dihadapi pada PDAM Kota Singkawang saat ini didalam pencapaian tujuan organisasi yaitu meningkatkan kinerjanya. Tanpa sumber daya manusia, pengolahan, penggunaan dan pemanfaatan sumber-sumber lainnya akan menjadi tidak efektif, efisien dan produktif (Trisna, 2012). Uraian-uraian diatas menunjukkan kinerja PDAM Kota Singkawang dipengaruhi oleh banyak aspek, salah satunya yang paling penting adalah aspek kinerja SDM. Akan tetapi tentunya dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi aspek SDM, terdapat faktor-faktor yang paling dominan didalam mempengaruhi kinerja PDAM Kota Singkawang. Oleh karena itu didalam kaitannya dengan penelitian ini, Achmad akan mengidentifikasi faktor-faktor dominan yang mempengaruhi kinerja PDAM Kota Singkawang. Kopelman (1998) menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: karakteristik individu, karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan, lebih lanjut Kopelman menjelaskan bahwa kinerja selain dipengaruhi oleh faktor diatas juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan. Menurut Baron & Byrne (1994) ada dua kelompok faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor organisasi yang berisi kebijaksanaan perusahaan dan iklim kerja, dan faktor individual atau karakteristik karyawan.

Didalam penelitian ini penulis mencoba menerangkan kaitan antara faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah karakteristik individu, karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan diukur hubungannya dengan Kepuasan Kerja pegawai PDAM sehingga nantinya akan memberikan dampak terhadap kualitas pelayanan yang akan diberikan pegawai kepada konsumen.



“Sumber daya manusia memiliki daya dukung terhadap eksistensi organisasi yang sangat vital didalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan.”



“Hasil analisa mendapatkan kesimpulan bahwa identifikasi variabel-variabel kinerja Sumber Daya Manusia (Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan) mempunyai hubungan signifikan dengan variabel Kepuasan Kerja”

Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) di PDAM Kota Singkawang saat ini masih rendah dan menjadi kendala. Faktor ini masih memperoleh nilai pencapaian kriteria terendah dibandingkan dengan aspek keuangan, aspek pelayanan, dan aspek operasi berdasarkan laporan BPPSPAM. Tesis ini juga menganalisis hubungan kinerja SDM dengan kepuasan kerja pegawai. Dengan menggunakan analisis data model Structural Equation Model (SEM), hasil penelitian menunjukkan variabel kinerja SDM yang terdiri dari atribut karakteristik individu, karakteristik organisasi, dan karakteristik pekerjaan mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja. Karakteristik individu merupakan variabel yang dominan mempengaruhi kepuasan kerja dengan indikator pengaruh paling kecil adalah motivasi. Indikator kepuasan kerja yang perlu mendapat perhatian adalah teman sekerja dan promosi. Sehingga saran rekomendasi yang diperlukan adalah meningkatkan motivasi pegawai.

Hasil analisa mendapatkan kesimpulan bahwa identifikasi variabel-variabel kinerja Sumber Daya Manusia (Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan) mempunyai hubungan signifikan dengan variabel Kepuasan Kerja pada

pegawai PDAM Kota Singkawang. Adapun variabel dominan yang mempengaruhi kinerja yang secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PDAM Kota Singkawang adalah:

Karakteristik Individu dengan indikator yang mendukung secara dominan yaitu Kemampuan atau kecakapan.

Karakteristik Organisasi, dengan indikator yang mendukung secara dominan yaitu Dukungan organisasi yang dirasakan pegawai PDAM Kota Singkawang.

Karakteristik Pekerjaan, dengan indikator yang mendukung secara dominan yaitu Deskripsi Pekerjaan.

Sedangkan variabel indikator yang pengaruhnya dibawah rerata nilai pengaruh dari seluruh variabel penelitian adalah motivasi.



Implementasi UU ASN Dan Implikasinya Terhadap Manajemen Pengelolaan Jabatan Fungsional

Oleh :

Dr. Haryanto, SE, MA

Perencana Utama pada Kementerian PPN/Bappenas

Tanggal 15 Januari 2014 merupakan tonggak baru bagi pembaharuan manajemen pengelolaan Pegawai Negeri Sipil melalui Undang-Undang (UU) No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Namun demikian, dengan diberlakukannya UU ASN ini, peraturan-peraturan perundang-undangan yang merupakan peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dan belum diganti berdasarkan Undang-Undang ini (Undang-Undang (UU) No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 139).

Lahirnya UU ASN ini dilatarbelakangi atas suatu pemikiran bahwa pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara selama ini belum mencerminkan perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh jabatan dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik (Undang-Undang (UU) No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, hal. 1.). Beberapa perubahan mendasar terkait manajemen pengelolaan PNS dalam UU ASN antara lain: Pegawai ASN terdiri atas, PNS yaitu pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional, dan PPPK yaitu pegawai ASN yang diangkat sebagai

pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian. Hak PNS dan PPPK sebagai pegawai ASN sama, kecuali dalam hal pensiun dan jaminan hari tua, serta fasilitas.

Jabatan ASN terdiri atas: Jabatan Administrasi (administrator, pengawas, dan pelaksana), Jabatan Fungsional; dan Jabatan Pimpinan Tinggi (utama, madya, pratama).

Keberadaan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) untuk monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan dan Manajemen ASN, yang merupakan lembaga nonstruktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik.

Batas usia pensiun PNS: 58 (lima puluh delapan) tahun bagi Pejabat Administrasi; 60 (enam puluh) tahun bagi Pejabat Pimpinan Tinggi; dan sesuai dengan PP 21/2014 tentang Pemberhentian PNS yang mencapai batas usia pensiun bagi pejabat fungsional (dimana JFP Pertama dan Muda 58 tahun, dan JFP Madya dan Utama 60 tahun). Pengisian jabatan pimpinan tinggi utama dan madya di instansi pemerintah pusat dan daerah dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS pada tingkat nasional. Sedangkan, pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS pada tingkat nasional atau antarkabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi. Untuk jabatan pimpinan tinggi utama dan madya tertentu, dapat berasal dari kalangan non-PNS dengan persetujuan Presiden. Pimpinan Tinggi hanya dapat diduduki paling lama 5 (lima) tahun, namun dapat diperpanjang berdasarkan kebutuhan instansi setelah mendapat persetujuan Pejabat Pembina Kepegawaian dan berkoordinasi dengan KASN.



Sumber Gambar : <http://www.luwuray.net/wp-content/uploads/2012/11/rapat-pati-purna-dpr.jpg>

“Pemikiran yang perlu dipertimbangkan adalah perlunya pembuat kebijakan/pemerintah mulai membangun persepsi strategis pada jabatan fungsional ahli khususnya pada strata Madya dan Utama. Perhatian dapat dimulai dengan memberikan kriteria-kriteria yang bersifat generik dan umum”

Analisis

Implementasi manajemen ASN yang didasarkan pada kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh jabatan dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki calon pegawai ASN, merupakan langkah strategis untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan melalui prinsip *the right man on the right place* ketimbang *the right friend on the right place*. Untuk itu, kunci keberhasilan manajemen aparatur ini adalah pada sistem rekrutmen, baik rekrutmen sebagai calon pegawai ASN maupun dalam promosi karir dalam jabatan ASN, serta dalam sistem pengembangan kompetensi. Penerapan prinsip objektif berdasarkan kompetensi, kualifikasi, dan transparansi yang dibutuhkan oleh jabatan, melalui seleksi administrasi, kompetensi dasar, dan kompetensi bidang, sedapat mungkin dapat dikawal dan dimonitor oleh masyarakat.

Beberapa review penulis terkait substansi UU ASN ini bila dikaitkan dengan eksistensi manajemen PNS saat ini tercatat sebagai berikut: Nuansa pengaturan jabatan struktural (*istilah sebelum UU ASN*), yang sekarang tercermin dalam numenkatur jabatan pimpinan tinggi masih terasa kental, dibanding pada jabatan fungsional ahli pada tingkat Madya dan Utama. Untuk itu, salah satu pemikiran yang perlu dipertimbangkan adalah perlunya pembuat kebijakan/pemerintah mulai membangun persepsi strategis pada jabatan fungsional ahli khususnya pada strata Madya dan Utama. Perhatian dapat dimulai dengan memberikan kriteria-kriteria yang bersifat generik dan umum (misalnya: pada fungsional ahli utama, minimal pernah memaparkan hasil karya nya secara nasional atau menghasilkan karya/publikasi yang bersifat sekurang-kurangnya

lingkup nasional/regional, misalnya dalam bentuk buku atau karya lain yang sejenis). Sebagaimana diketahui, bahwa pangkat/golongan bagi para pejabat fungsional tingkat Madya dan Utama adalah setara dengan pangkat/golongan jabatan pada tingkat pimpinan tinggi pratama sd utama. Untuk mengurangi deviasi kompetensi dan beban kerja diantara para pemegang pangkat/golongan yang setingkat pada jabatan ASN (baik jabatan fungsional-administrator-pimpinan tinggi) maka sebaiknya perlu ada kompetensi dasar (*standar minimal yang harus dimiliki*) bagi ASN yang didasarkan kepada kesamaan/kesetaraan golongan/pangkat.

Belum kelihatan benang merah model pengembangan karir yang bersifat *dualtrack* (administrasi vs fungsional vs pimpinan tinggi). Pengembangan karir lintas jabatan yang terkesan selama ini baru pada tataran jabatan tingkat bawah (eselon IV vs jabatan ahli pertama/muda). Sedangkan, pada jabatan tingkat Madya dan Utama vs eselon II dan I masih belum berjalan. Hal ini dikarenakan, tidak ada sistem penyetaraan kompetensi yang bersifat lintas jabatan. Akibatnya, PNS yang berkarir pada jabatan fungsional ahli pertama hingga utama dengan golongan IVd (*misalnya*) yang belum pernah menduduki jabatan struktural Eselon IV, bahkan secara administrasi tidak dapat mengikuti lelang jabatan terbuka pada eselon III apalagi eselon I karena belum pernah mengikuti dikpim IV/III. Oleh sebab itu, dalam UU ASN ini nantinya perlu dipertimbangkan PP atau petunjuk teknis lain yang memberikan kesempatan yang lebih *fairness* dalam hal persyaratan administratif, untuk berkarir secara *dualtrack*. Misalnya: kasus lelang eselon II (sistem PNS lama) salah satu persyaratan pernah mengikuti Dikpim II, sementara pejabat fungsional tidak pernah ditugaskan dalam dikpim III apalagi II, jadi baru pada tataran administrasi para PNS fungsional tidak dapat memenuhi persyaratan, begitu juga sebaliknya dari struktural ke fungsional dengan pangkat/golongan yang setara.

Yang masih banyak menjadi pertanyaan bagi kalangan PNS saat ini adalah apakah UU ASN ini akan berdampak signifikan terhadap perombakan/ penghilangan struktur jabatan yang ada saat ini, khususnya pada jabatan yang setingkat eselon IV dan III, yang saat ini masih berjalan. Banyak PNS yang mempunyai persepsi bahwa jabatan administrasi kemungkinan hanya akan ada satu posisi jabatan pada setiap lingkup jabatan tingkat tinggi pratama, madya, dan utama (*tentu ini masih hipotesis*). Bila hal ini benar, maka akan banyak jabatan setingkat eselon IV dan III yang ada saat ini akan hilang dan digantikan (*salah satunya*) oleh jabatan fungsional. Bila demikian, maka perlu dipertimbangkan suatu tindakan konkrit sebelum pemberlakuan sistem tersebut, mengingat untuk masuk

“Banyak PNS yang mempunyai persepsi bahwa jabatan administrasi kemungkinan hanya akan ada satu posisi jabatan pada setiap lingkup jabatan tingkat tinggi pratama, madya, dan utama (*tentu ini masih hipotesis*). Bila hal ini benar, maka akan banyak jabatan setingkat eselon IV dan III yang ada saat ini akan hilang dan digantikan (*salah satunya*) oleh jabatan fungsional.”

ke dalam jabatan fungsional diperlukan persyaratan-persyaratan khusus, seperti pendidikan dan pelatihan penjenjangan.

Implikasi UU ASN Terhadap Manajemen Pengelolaan Jabatan Fungsional (JF)

Pertanyaan-pertanyaan yang sering diajukan kepada penulis ketika berhadapan dengan para pejabat fungsional (khususnya para fungsional perencana) utamanya terkait dengan apa implikasi diberlakukannya UU ASN terhadap pengelolaan JF? Akankah terjadi perubahan terhadap imej JF yang selama ini dipandang sebagai klaster kedua dalam sistem pembinaan karir PNS (ASN)? Jika kita simak pada Pasal 1 butir 22 UU ASN, disana disebutkan bahwa kebijakan dan manajemen ASN didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar. Pasal ini tentunya memberikan harapan baru bagi para pemangku JF. Pembinaan karir dalam ASN dalam lintas jabatan diharapkan akan menerapkan *dualtrack career system*.

Apabila hipotesis sebagaimana butir 3 di atas (*penghapusan jabatan eselon IV dan III di unit kerja substansi*) terbukti, maka JF akan menjadi



“Dengan diberlakukannya PP 46/2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS dengan metode SKP dan perilaku kerja, maka mestinya telah mempertimbangkan kesetaraan beban kerja dan kualitasnya untuk setiap jenis jabatan dalam ASN.”

alternatif jabatan bagi sebagian besar mantan pemegang jabatan Eselon IV/III. Sementara, kalau sistem pembinaan JF tidak diperbaiki, khususnya terkait dengan mekanisme kerja, kewajiban/kinerja dan hak, pada tingkat jenjang kepegangatan tertentu, akan terjadi disinsentif/kontra produktif bagi para pemegang jabatan yang baru di pindah ke JF. Sebagaimana kita ketahui, misalnya dalam hal *grade* remunerasi, setinggi-tingginya posisi PNS dalam JF, bisa dipastikan *grade* nya selalu berada dibawah *grade* Eselon II (jabatan tinggi pratama) dengan kepegangatan yang sama. Menurut penulis sistem pembinaan ini perlu di review. Jabatan dalam ASN pada tingkat kepegangatan yang sama harus mempunyai kompetensi dasar yang sama, muatan komponen dasar mestinya sekitar 50-60%, sisanya (50%-40%) adalah kompetensi teknis, baik teknis manajerial maupun teknis substantif dalam 3 kategori Jabatan ASN.

Dengan diberlakukannya PP 46/2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS dengan metode SKP dan perilaku kerja, maka mestinya telah mempertimbangkan kesetaraan beban kerja dan kualitasnya untuk setiap jenis jabatan dalam ASN. Kebijakan penyetaraan beban kerja, kualitas dan kinerja lebih didasarkan kepada kepegangatan PNS bukan kepada jabatan. Sehingga, apapun jabatannya dalam ASN sepanjang dalam kepegangatan yang sama wajib menerima beban kerja, tanggung jawab, kewajiban, tunjangan, dan fasilitas kerja yang setara. Ini merupakan tantang bagi para pembuat kebijakan.

Di samping itu, penilaian kinerja PNS (ASN) sebagaimana PP 46/2011 dilakukan oleh atasan langsung PNS, baik dalam hal kuantitas maupun kualitas. Sementara itu, dalam sistem JF, penilaian kinerja (angka kredit) dilakukan oleh sebuah tim yang disebut sebagai Tim Penilai JF. Agak rumit dalam implementasinya. Untuk itu, dengan adanya PP 46/2011 sebaiknya keberadaan Tim Penilai angka kredit ditinjau kembali dan diserahkan kepada atasan langsungnya. Implikasi dari usulan ini adalah pejabat pimpinan tinggi baik pratama, madya maupun utama mestinya berasal dari sekelompok orang-orang yang disamping mempunyai kompetensi manajerial, wajib pula mempunyai kompetensi teknis dan substantif terkait unit kerja dalam jabatan pimpinan tinggi. Karena, bagaimana para pimpinan (atasan PNS/PF) akan mampu menilai substansi kualitas dan kuantitas pekerjaan kalau mereka tidak menguasai substansi dan mempunyai pengalaman sebagai pemegang/ pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang sejenis pada periode sebelumnya.

Sekedar sumbang pemikiran, semoga bermanfaat.



Komitmen dan Kesiapan KTI Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA)

Oleh :
Ilyas Alimuddin, SE, M.Si
Alumni Pasca Sarjana Ekonomi
Perencanaan & Pembangunan (EPP)
UNHAS Makassar

Jika tak ada aral melintang maka tahun 2015 Masyarakat Ekonomi ASEAN (ASEAN Economic Community/AEC) akan terealisasi. Hanya tersisa waktu dua tahun untuk mempersiapkan diri menuju terwujudnya integrasi ekonomi negara-negara di ASEAN. Meski waktu dua tahun ini bukanlah waktu yang cukup untuk berbenah diri, akan tetapi pertanyaannya sekarang bukan lagi mau atau tidak mau, suka atau tidak suka pun bukan lagi siap atau tidak siap. Hal paling fundamental yang mesti dilakukan sekarang adalah bagaimana membangun daya saing untuk menghadapi MEA tersebut.

MEA merupakan bentuk integrasi ekonomi Negara ASEAN yang disepakati oleh para pemimpin Negara-negara ASEAN pada KTT ASEAN ke-13 di Singapura. Selanjutnya dalam Bali Concord II, yang dilaksanakan pada tanggal 7 Oktober 2003 selama KTT ASEAN ke-9, para pemimpin ASEAN secara resmi menyatakan keinginan mereka untuk mewujudkan ASEAN Economic Community (AEC). Dalam pertemuan tersebut disepakati pilar-pilar untuk menopang tujuan yang terdapat dalam Visi ASEAN 2020 yaitu Komunitas Ekonomi ASEAN (AEC), Komunitas Keamanan ASEAN (ASC) dan Komunitas Sosial-budaya ASEAN (ASCC).

MEA terwujud dari keinginan negara-negara ASEAN untuk

mewujudkan ASEAN menjadi kawasan perekonomian yang solid dan diperhitungkan dalam percaturan perekonomian Internasional. Integrasi ekonomi yang diterapkan dalam MEA bukan merupakan integrasi perekonomian seperti yang diterapkan oleh Uni Eropa (*European Union*) yang memberlakukan mata uang tunggal (euro). Dalam penerapannya MEA akan menerapkan 12 sektor prioritas, yaitu perikanan, e-travel, e-ASEAN, automotif, logistik, industri berbasis kayu, industri berbasis karet, furnitur, makanan dan minuman, alas kaki, tekstil dan produk tekstil, serta kesehatan. Ketika MEA telah tercapai, maka ASEAN akan menjadi pasar tunggal dan berbasis produksi tunggal dimana terjadi kebebasan atas arus barang, jasa investasi, tenaga kerja serta modal bagi negara-negara ASEAN. Dengan terbukanya pasar tunggal ASEAN tersebut maka ada dua kemungkinan bagi Indonesia yaitu apakah Indonesia mampu meningkatkan pangsa pasarnya di ASEAN ataukah justru sebaliknya, Indonesia akan menjadi pangsa pasar yang strategis bagi negara-negara ASEAN lainnya?

Jika melihat konsep pemikiran yang menjadi landasan pembentukan MEA, dimana dalam cetak biru (*blueprint*) MEA yang kemudian dijadikan sebagai pedoman dan acuan bagi seluruh negara ASEAN dalam mengimplementasikan komitmen MEA tergambar jelas itikad baik untuk penciptaan masyarakat di negara-negara yang lebih baik dan sejahtera.

Dalam *Blueprint* MEA dijelaskan bahwa tujuan utama pembentukan MEA ini adalah untuk menjaga stabilitas politik dan keamanan regional ASEAN, meningkatkan daya saing kawasan secara keseluruhan di pasar dunia, dan mendorong pertumbuhan ekonomi, mengurangi kemiskinan serta meningkatkan standar

hidup seluruh negara anggota ASEAN.

Selain itu *MEA Blueprint* dilengkapi dengan Jadwal Strategik (*Strategic Schedule*) yang menjabarkan secara rinci kerangka waktu pencapaian setiap langkah-langkah yang harus diterapkan oleh negara anggota. Jadwal Strategik ini dibagi ke dalam empat tahapan: 2008-2009; 2010-2011; 2012-2013; 2014-2015. *Blueprint* ini juga akan dimonitor secara reguler setiap enam bulan dengan mempertimbangkan perubahan regional dan internasional, serta menggunakan *scorecard* untuk menilai kemajuan yang dicapai. MEA Blueprint juga berisi rencana kerja strategis dalam jangka pendek, menengah dan panjang hingga tahun 2015 yang harus diterapkan oleh negara anggota menuju terbentuknya integrasi ekonomi ASEAN.

Potensi dan Tantangan KTI

Ada beberapa potensi yang cukup membanggakan yang harusnya dijadikan sebagai penopang keberhasilan KTI menghadapi MEA yaitu: *pertama*, potensi sumber daya alam yang sangat besar terutama barang tambang yang sangat potensial untuk pembangunan. Belum lagi sumber energi seperti minyak bumi, gas dan batu bara yang tersedia masih cukup besar.

Kedua, perairan di kawasan timur merupakan salah satu perairan yang tersibuk di negeri ini, baik itu pelayaran lokal maupun internasional.

Ketiga pertumbuhan ekonomi yang cukup tinggi di daerah-daerah Kawasan Timur Indonesia, khususnya di pulau Sulawesi. Dimana sektor pertanian yang merupakan *leading sector* pertumbuhan ekonomi yang mengalami peningkatan yang cukup bagus meskipun pertumbuhannya masih melambat. *Keempat*, alokasi transfer daerah dari pusat yang setiap tahun mengalami peningkatan sehingga diharapkan mampu menjadi modal yang dapat mendorong pembangunan ekonomi daerah. *Kelima*, demografi di KTI dengan populasi yang besar pada umur produktif yang akan mendorong produktifitas, daya beli dan konsumsi rumah tangga yang tinggi.

Adapun tantangan yang akan dihadapi dalam pelaksanaan MEA di Kawasan Timur Indonesia adalah lemahnya daya saing tenaga kerja, dunia usaha yang masih menghadapi ekonomi biaya tinggi, infrastruktur yang belum memadai atau dengan kata lain masih sangat minim, iklim investasi yang kurang kondusif seperti maraknya aksi demo yang berujung anarkis yang sangat berpengaruh terhadap kepercayaan investor, tumpang tindihnya kebijakan dan regulasi antara peraturan daerah pusat serta masih minimnya informasi yang diketahui oleh masyarakat mengenai



Sumber Gambar : http://temp.aseancommunity.org/wp-content/uploads/2013/06/AC_logo.png

“Dengan terbukanya pasar tunggal ASEAN tersebut maka ada dua kemungkinan bagi Indonesia yaitu apakah Indonesia mampu meningkatkan pangsa pasarnya di ASEAN ataukah justru sebaliknya”



konsep MEA itu sendiri.

Dengan menyandingkan antara potensi yang dimiliki dengan tantangan yang akan dihadapi, penulis menyimpulkan ada beberapa langkah konkret yang mesti ditempuh oleh pemerintah agar MEA mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Langkah *pertama* yang mesti dilakukan adalah menggalakkan dan mengintensifkan sosialisasi konsep MEA kepada seluruh masyarakat lebih khusus ke daerah-daerah karena dipastikan bahwa masyarakat di daerah masih minim informasi tentang MEA ini. *Kedua*, dengan bebas dan derasnya arus barang masuk ke negara-negara MEA maka untuk menjaga produk lokal maka pemerintah mesti mengkampanyekan secara massif *nation branding* atau kecintaan terhadap produk lokal, dengan kebijakan ini diharapkan produk lokal mampu menjadi 'tuan' di negerinya sendiri. *Ketiga*, mendorong lebih cepat pertumbuhan sektor pertanian sebagai *leading sektor* pertumbuhan yang diharapkan mampu menciptakan *multiplier effect* bagi pertumbuhan sektor lainnya. Akan tetapi perlu diingat bahwa jangan sampai dengan membangun atau memprioritaskan satu sektor kemudian sektor lainnya dilupakan. Misalnya saja sektor usaha kreatif (UMKM) perlu diperhatikan dengan serius karena merupakan salah satu penyumbang peningkatan pertumbuhan ekonomi. *Keempat*, pembangunan infrastruktur dan suprastruktur, seperti jalan raya, pelabuhan dan lain-lain. *Kelima*, melakukan sinergitas antara kebijakan serta regulasi antara pusat dan daerah disamping itu menciptakan iklim usaha yang kondusif serta perbaikan pelayanan publik seperti Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP). Dan yang terakhir adalah meningkatkan daya saing tenaga kerja

“Dengan bebas dan derasnya arus barang masuk ke negara-negara MEA maka untuk menjaga produk lokal maka pemerintah mesti mengkampanyekan secara massif *nation branding* atau kecintaan terhadap produk lokal, dengan kebijakan ini diharapkan produk lokal mampu menjadi 'tuan' di negerinya sendiri.”

melalui pendidikan, pelatihan dan pengembangan keterampilan. Hal ini bukan tanpa sebab karena dalam MEA nantinya bukan hanya arus barang dan jasa yang mengalir bebas akan tetapi tenaga-tenaga terampil dari luar akan membanjiri bursa tenaga kerja di seluruh negara anggota MEA. Jika pemerintah mampu melaksanakan dan memperbaiki kebijakan yang selama ini masih menghambat pembangunan di daerah, maka sungguh sangat wajar jika masyarakat pun akan merasa optimis bahwa KTI akan berhasil menghadapi tantangan dari Pelaksanaan Masyarakat Ekonomi ASEAN.

IMPLIKASI PENERAPAN UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA Sudah Siapkan Negara Menerapkan?

Oleh :
Karyoto, S.Sos

Kasubid Pemantauan dan Evaluasi Diklat Perencana II Pusbindiklatren Bappenas

Sumber Gambar : <http://www.nonstop-online.com/wp-content/uploads/2012/10/anggota-DPR-rapat-paripurna.jpg>

Seringkali kali seorang kita sebagai PNS memandang berbeda sebuah jabatan di masing-masing instansi kita, khususnya antara jabatan struktural dan jabatan fungsional. Perbedaan tersebut menjadi “wajar” manakala kita melihat sesuatu yang “menempel” pada jabatan tersebut. Dalam Undang-undang No. 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian. Dimana dalam Undang-undang tersebut menyebutkan bahwa untuk jabatan karier terdiri dari Jabatan Struktural dan Fungsional. Melihat undang-undang tersebut maka dalam penerapannya, jabatan yang lebih dirasakan dominan atau yang lebih prestius adalah Jabatan Struktural (Eselon I, II, III, IV dan V) dibandingkan dengan Jabatan Fungsional (Pertama, Muda, Madya dan Utama), mengapa ? kita dapat menganalisisnya dan paling tidak ada 3 alasan utama :

1. Jabatan Struktural lebih dapat mengambil kebijakan sedangkan Fungsional lebih kepada memberikan masukan “bila diterima”, sehingga kedudukan jabatan struktural lebih “terhormat”, sedangkan fungsional dianggap “jabatan no 2”;
2. Jabatan Struktural dipandang lebih tinggi dari sisi fasilitas maupun tunjangan dan pendapatan lainnya, dibandingkan dengan Fungsional;
3. Jabatan Struktural dalam kenaikan pangkat tidak memerlukan angka kredit (KUM) bila telah mencapai masa kerja 4 tahun dengan otomatis pangkat akan naik, sedangkan Fungsional harus memenuhi Angka Kredit yang terkadang sangat kesulitan bagi Pejabat Fungsional sehingga akan terkendala dari sisi kenaikan pangkat.

Pemerintah atau Negara nampaknya, sadar bahwa di era reformasi khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia, perlu adanya suatu kesamaan atau keadilan khususnya Jabatan Struktural dan Fungsional. Disamping itu kompetensi dan profesionalismen pegawai juga menjadi tuntutan sehingga pemegang jabatan harus menguasai jabatan yang diembanya. Menyadari hal tersebut dan untuk mencapai aparatur negara yang kompeten dan professional maka pada tanggal 15 Januari 2014 Pemerintah dan DPR telah mengesahkan Undang-undang baru pengganti Undang-undang No. 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian dengan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Undang-undang ASN tersebut, dari sisi Jabatan Karier mempunyai tujuan untuk menyamakan kedudukan, tugas pokok, fungsi dan kewibawaan masing-masing Jabatan, sehingga diharapkan tidak ada lagi yang mengasumsikan jabatan no 1 atau jabatan no 2. Dalam Undang-undang ASN, khususnya BAB V : JABATAN ASN Bagian Kesatu Umum Pasal 13 menyebutkan bahwa Jabatan ASN terdiri atas: a. Jabatan Administrasi ; jabatan administrator (setingkat Eselon III), jabatan pengawas (setingkat Eselon IV) dan jabatan pelaksana (setingkat Eselon V atau Staf), b. Jabatan Fungsional ; (Jabatan fungsional keahlian ; a. ahli utama, b. ahli madya,c. ahli muda; dan, d. ahli pertama. Jabatan fungsional keterampilan terdiri atas: a. penyelia, b. mahir, c. terampil; dan d. pemula. dan c). Jabatan Pimpinan Tinggi; a. jabatan pimpinan tinggi utama, b. jabatan pimpinan tinggi madya; dan c. jabatan pimpinan tinggi pratama. Dari Jabatan-jabatan yang ada tersebut khususnya

Jabatan Administrasi dan Jabatan Fungsional, ada 2 analisa yang dapat dihasilkan:

1. Dilihat dari tanggungjawab Jabatan Administrasi yang hanya mengurus pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan, yang berarti hanya melayani lingkup administrasi atau pelayanan secara internal, mungkin bila di konversi tugasnya adalah hanya dalam lingkup urusan kantor atau dibawah Kesekretariatan, sehingga kemungkinan Jabatan Administrasi hanya berada pada bawah Sekretaris Kementerian (Instansi Pusat) atau di bawah Sekretariat Daerah (Instansi Daerah);
2. Sedangkan bagi Jabatan Fungsional lebih dititik beratkan kepada penyumbang pemikiran dan pendukung kebijakan bagi Jabatan Pimpinan Tinggi dalam pengambilan keputusan, ini menunjukkan bahwa Jabatan Fungsional baik Keahlian maupun keterampilan akan berada dibawah unit-unit kerja Perencana Pembangunan.

Dari dua analisa tersebut diatas, dapat digambarkan bahwa, Undang-undang ASN ini akan menerapkan suatu sistim jabatan

“Undang-undang ASN ini akan menerapkan suatu sistim jabatan yang miskin struktural namun kaya fungsi. sehingga pejabat fungsional dapat berperan lebih optimal dalam menyuplai pemikiran dan dukungan dalam pengambilan kebijakan baik tingkat nasional maupun lokal.”

yang miskin struktural namun kaya fungsi. sehingga pejabat fungsional dapat berperan lebih optimal dalam menyuplai pemikiran dan dukungan dalam pengambilan kebijakan baik tingkat nasional maupun lokal.

Pertanyaan yang mendasar adalah apakah Pemerintah atau Negara telah mempersiapkan infrastrukturnya, bila ingin jabatan fungsional dikembangkan atau di optimalkan sebagaimana harapan dari UU ASN ini ?. Untuk menjawab pertanyaan tersebut dan dari telaah sederhana yang dilakukan ada beberapa hal yang harus mendapat perhatian menyangkut hal ini, yaitu :

1. Data menunjukkan bahwa sampai dengan saat ini jenis jabatan fungsional baik keahlian maupun keterampilan berjumlah 105 jenis jabatan fungsional, dimana setiap jabatan fungsional ada Instansi Pembina, sebagai contoh : Jabatan Fungsional Perencana (JFP) Instansi Pembina adalah Bappenas;
2. Untuk masuk kedalam Jabatan Fungsional haruslah melalui beberapa syarat dan ketentuan yang berlaku ; diantaranya adalah harus mengikut Diklat fungsional dan lolos uji kompetensi, Pengangkatan, Angka Kredit, Tunjangan, Batas Usian Pensiun bagi Jabatan Fungsional;
3. Agar Jabatan fungsional dapat berjalan sesuai dengan harapan maka, Instansi Pembina harus mensosialisasikan kepada seluruh Pegawai ASN tentang mekanisme dan ketentuan bagi setiap Jenis Jabatan Fungsional.
4. Dari kenyataan tersebut diatas maka pemerintah atau Instansi Pembina harus menyiapkan Infrastrukturnya berupa:
 - 4.1 Anggaran bagi kegiatan sosialisasi bagi Jabatan Fungsional;
 - 4.2 Anggaran Pelaksanaan Diklat Fungsional;
 - 4.3 Kesiapan Instansi kepegawaian dalam hal pengakatan Jabatan Fungsional;
 - 4.4 Kesiapan setiap instansi membentuk Tim Penilai Angka Kredit Jabatan Fungsional;
 - 4.5 Sistem kerja dan kedudukan antara Jabatan Fungsional dengan Jabatan Pimpinan Tinggi; Fasilitas yang diberikan kepada Jabatan Fungsional dengan Jabatan Pimpinan Tinggi misalnya, BUP dan Tunjangan;
 - 4.6 Sistem Pengawasan terhadap kinerja Jabatan Fungsional dengan Jabatan Pimpinan Tinggi;
 - 4.7 Sistem Pembinaan terhadap Jabatan Fungsional oleh Instansi Pembina.



Sumber Gambar : <http://www.kampusnews.com/wp-content/uploads/2013/03/Thinking-Man.jpg>

“Jabatan yang seimbang dengan Jabatan lainnya yang tertuang dalam undang-undang ASN, sehingga tujuan yang diharapkan agar dalam undang-undang ini yang ingin menjadi pegawai ASN yang professional, kompeten dan berwawasan luas.”

Nah, dari kondisi nyata dan syarat-syarat tersebut maka apakah setiap Instansi Pembina apakah sudah mempersiapkan hal-hal tersebut di atas, sehingga Jabatan Fungsional benar-benar menjadi Jabatan yang seimbang dengan Jabatan lainnya yang tertuang dalam Undang-undang ASN, sehingga tujuan yang diharapkan agar dalam Undang-undang ini yang ingin menjadi pegawai ASN yang professional, kompeten dan berwawasan luas dalam melayani masyarakat dalam tercapai, dan pada akhirnya adalah Tujuan Nasional menciptakan Manusia Indonesia yang bermartabat, Sejahtera dan Makmur akan dapat tergapai.

Semoga Eksekutif dan Legislatif dalam menyusun undang-undang ini telah memikirkan dan mempertimbangkan persiapan Infrastrukturnya dalam rangka penerapan UU ASN ini, sehingga UU ASN ini mudah dalam implementasinya dan bukan sebaliknya. Amin.



I ♥ my job

Sumber Gambar : http://connect-nigeria.com/articles/wp-content/uploads/2013/12/i-love-my-job_0.jpeg

BELAJAR ETOS KERJA DARI JANSEN SINAMO MELALUI PEMAHAMAN DAN PELAKSANAAN 8 ETOS KERJA PROFESIONAL

Sebagai seorang pekerja di manapun berada dan dibagian apapun, mulai dari pimpinan hingga staff biasa pasti ingin melakukan tugas dan pekerjaannya secara baik dan memuaskan. Banyak pendidikan dan pelatihan diberikan kepada para pekerja pada satu lembaga untuk meningkatkan kinerja atau etosnya. Kinerja dan etos menjadi tanggung jawab pribadi dan bersama. Secara pribadi seorang pekerja harus memiliki etos kerja yang baik dan menunjang kinerja lembaganya. Sebagai tanggung jawab bersama dalam sebuah tim, maka masing-masing pekerja mulai atasan dan pekerja biasa harus bisa menularkan etos kerja yang positif, sehingga bisa memberi kontribusi yang positif bagi pencapaian tujuan organisasi atau lembaganya.

Bagaimana etos kerja yang baik dan profesional ?. Mungkin kita bisa menengok dan belajar dari salah seorang maestro pelatihan Indonesia dalam bidang peningkatan kualitas sumber daya manusia, Jansen H.Sinamo. Seorang trainer yang telah memiliki jam terbang tinggi dan kualitasnya diakui oleh berbagai lembaga seperti Bank Indonesia, BPPT, ITB, DPRD, Aneka Tambang, Telkom, Indosat, Jiwasraya, Bank Mandiri, BNI, BRI, Jasa Marga, dan sejumlah PTPN; perusahaan swasta nasional seperti Astra Group, Kompas-Gramedia Group, Indomobil, Bank NISP, Bentoel, Bumiputra, BCA, Konimex Group, United Tractors, Grand Zury Hotel, PT GMC Indonesia, PT Datra Internusa, PT AIA Financila, PT Adaro, PT Lerindro Int ; termasuk korporasi multinasional seperti SOGO, Caltex, Charoen Pokphand, Mandom, VICO, Bank Amro,

TNT, dan American Express; termasuk berbagai LSM seperti World Vision, Bina Swadaya. Dari pengalamannya kita bisa belajar melalui buku-buku yang telah ditulinya sebanyak 8 buku. Salah satu bukunya yang laris manis dan menjadi rujukan dalam pelatihan kualitas SDM adalah tentang 8 Etos Kerja Profesional. Dalam sekitar 20 tahun karirnya sebagai public speaker, fasilitator, dan instruktur, dia telah melatih ratusan ribu orang mulai dari tingkat pelaksana, clerk, wiraniaga, teller bank, tingkat manajer, direktur, CEO, bupati, direktur jenderal, hingga level menteri.

Selama lebih dari satu dasawarsa lebih 8 Etos Kerja Profesional telah menjadi materi training yang terpopuler di berbagai perusahaan di Tanah Air. Dibawakan langsung oleh Jansen Sinamo, penulis buku bestseller berjudul serupa, dan dijuluki sebagai Guru Etos Indonesia, training 8 Etos Kerja Profesional telah memotivasi dan menginspirasi ribuan orang untuk selalu bekerja penuh syukur, penuh tanggung jawab, penuh integritas, penuh semangat, penuh cinta, penuh kreativitas, penuh ketekunan, dan penuh kerendahan hati, menciptakan lingkungan perusahaan yang sinergis, produktif, dan berdaya saing. Sebagian dari anda mungkin telah pernah membaca rumusan etos kerja berikut ini di pintu kantor, di dinding ruang kerja, ruang rapat, meja kerja, lift, atau locker ruang ganti dsb. Etos ini pertama kali dirumuskan oleh Jansen Sinamo dalam buku 8 ETOS Kerja Profesional. Adapun ke 8 etos yang dimaksud

adalah :

- 1 Kerja adalah Rahmat**
Aku Bekerja Tulus Penuh Rasa Syukur
- 2 Kerja adalah Amanah**
Aku Bekerja Benar Penuh Tanggungjawab
- 3 Kerja adalah Panggilan**
Aku Bekerja Tuntas Penuh Integritas
- 4 Kerja adalah Aktualisasi**
Aku Bekerja Keras Penuh Semangat
- 5 Kerja adalah Ibadah**
Aku Bekerja Serius Penuh Kecintaan
- 6 Kerja adalah Seni**
Aku Bekerja Cerdas Penuh Kreativitas
- 7 Kerja adalah Kehormatan**
Aku Bekerja Tekun Penuh Keunggulan
- 8 Kerja adalah Pelayanan**
Aku Bekerja Paripurna Penuh Kerendahan Hati

Melalui ratusan seminar, training publik maupun *inhouse training*, Jansen Sinamo telah pula menghadirkan dan mengejawantahkan etos ini menjadi perilaku karyawan untuk menciptakan lingkungan dan budaya kerja unggul dan produktif di lembaga-lembaga, organisasi dan perusahaan-perusahaan dengan beragam skala dan jenis kegiatan. Bagaimana 8 Etos Kerja Profesional bekerja dan apa Manfaatnya bagi perusahaan?

Dalam membawakan seminar dan training 8 Etos Kerja Profesional, Jansen Sinamo secara berimbang menggunakan tiga dimensi

training berikut

1. Training of The Head: bertujuan untuk membangun dimensi kognitif yaitu paradigma, pola pikir, knowledge, understanding, concept, mindset, worldview, theory, principles
2. Training of The Hand: bertujuan untuk membangun dimensi psikomotorik seperti skills, competence, habits.
3. Training of The Heart: bertujuan untuk membangun dimensi afektif seperti semangat, perasaan, emosi, motivasi, enthusiasm, spirit, attitude, desire, persistence, tenacy.

Selanjutnya training ini bermuara pada pembangunan karakter, kompetensi, dan kinerja seluruh pekerja, paling tidak dalam wujud 5 hal berikut ini:

1. Memperkuat the culture of excellence; disamping untuk meraih target-target bisnis
2. Memperkuat budaya kerja unggul; disamping untuk mempertinggi produktivitas kerja
3. Mendalami makna luhur pekerjaan; disamping mencari uang dan modal
4. Membangun motivasi kerja mulia; disamping untuk meraih jabatan dan kemuliaan
5. Meningkatkan kecintaan pada profesi; disamping demi pembangunan karir

Dikutip dari :

http://pembelajar.com/proaktiforganizer/?page_id=170



Gedung baru Pusbindiklatren Bappenas
Jl. Proklamasi No. 70 Jakarta 10320



Pusbindiklatren dalam Musyawarah
Rencana Pembangunan Nasional

PELAKSANAAN DIKLAT GELAR DAN NON GELAR PUSBINDIKLATREN BAPPENAS

Bandung, 3-4 April 2014



Pusbindiklatren Bappenas mengadakan Rakor Prodi
untuk dapat melaksanakan Diklat Gelar dan
Non-Gelar



Silaturahmi Staff Pusbindiklatren



Kapusbindiklatren Bappenas dalam acara Rapat
Koordinasi Wilayah Kota Administrasi Jakarta



Pertemuan antara Pusbindiklatren dengan Center
of Exelence Program International Universitas
Mulawarman



Pusbindiklatren Bappenas melakukan senam kesehatan rutin
setiap Jumat pagi





WASPADA PENIPUAN!

PROGRAM-PROGRAM PUSBINDIKLATREN TIDAK DIKENAI BIAYA APAPUN!

Apabila ada penawaran program-program Pelatihan yang mengatasnamakan Pusbindiklatren dan Staf Pusbindiklatren dengan meminta No Rekening dan Mencantumkan No HP Personal Mohon untuk diwaspadai karena ditengarai PENIPUAN



INFORMASI LEBIH LANJUT SILAHKAN MENGHUBUNGI PUSBINDIKLATREN BAPPENAS

Telp. (021) 31928279, 31928280, 31928285

Faks. (021) 31928281

Email: pusbindiklatren@bappenas.go.id

CONTOH SURAT PENIPUAN



PROGRAM BEASISWA PUSBINDIKLATREN BAPPENAS

PROGRAM BEASISWA PUSBINDIKLATREN-BAPPENAS BERTUJUAN UNTUK MENDUKUNG UPAYA PENINGKATAN KAPASITAS INSTITUSI PERENCANA PEMERINTAH DI PUSAT DAN DAERAH (INSTITUTIONAL CAPACITY BUILDING), DENGAN MENGGUNAKAN INSTITUTIONAL APPROACH YAITU SETIAP PENERIMA BEASISWA HARUS MELALUI INSTITUSINYA DALAM HAL INI DIUSULKAN OLEH PEJABAT PEMBINA KEPECAHAIAN SERANDAH-PENDAHNYA ESELON II. BEASISWA PUSBINDIKLATREN-BAPPENAS KHUSUS DISEDIAKAN BAGI PERENCANA PEMERINTAH YANG BEKERJA DI INSTANSI PERENCANA PEMERINTAH PUSAT DAN INSTANSI PERENCANA PEMERINTAH DAERAH.

PROGRAM BEASISWA YANG DITAWARKAN :

I. PROGRAM PENDIDIRAN GELAR :

1. PROGRAM S-2 LINGKAR
2. PROGRAM S-2 DALAM NEGERI
3. PROGRAM S-2 INTERNASIONAL (LINGKAR NAB)
4. PROGRAM S-2 LUAR NEGERI
5. PROGRAM S-3 DALAM NEGERI

II. PROGRAM MAGANG :

PROGRAM MAGANG FTBU JOINT RESEARCH PARTI PROGRAM DIKLAT NON GELAR KONVENSIONAL DENGAN CARA BERJALAN FTBU MELAKUKAN JOINT RESEARCH DI BAPPENAS ATAU INSTANSI PERENCANA LAINYA

III. PROGRAM DIKLAT NON GELAR

SUBSTANTIF:

1. PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH-RUMAH
2. GREEN ECONOMY
3. PRO-POOR PLANNING AND BUDGETING
4. LERD (LOCAL ECONOMIC RESOURCE DEVELOPMENT) DOMESTIC
5. ID-PPP (INFRASTRUCTURE DEVELOPMENT PUBLIC PRIVATE PARTNERSHIP) DOMESTIC
6. MITIGATION AND DISASTER MANAGEMENT PLAN
7. IPD REGULAR
8. TOT GREEN ECONOMY (LINGKAR)
9. TOT MITIGASI

IV. PROGRAM DIKLAT NON GELAR JFP

DAN PENUNJANG JFP :

1. FUNGSIONAL PENJUALAN PERENCANA PERTAMA
2. FUNGSIONAL PENJUALAN PERENCANA MUDA
3. FUNGSIONAL PENJUALAN PERENCANA MEDIA
4. ADMINISTRASI PERILAKU ANGGRA KREDIT PELBSTAT FUNGSIONAL PERENCANA
5. PERILAKU ANGGRA KREDIT PELBSTAT FUNGSIONAL PERENCANA

PERINCIAN DAUN PESEREN

	DIKLAT GELAR					DIKLAT NON GELAR (TOKUSUS JFP & MAGANG)
	S-2 DALAM NEGERI	S-2 DALAM NEGERI	S-2 LINGKAR	S-2 INTERNASIONAL (LINGKAR, NAB)	PERENCANA BANGSA	
SKALAT ADMINISTRASI						
A. Pengujian dan Intensi	MN LKE II	MN LKE II	MN LKE II	MN LKE II	MN LKE II	MN LKE II
B. Uji Daya	Persyaratan	Persyaratan	Persyaratan	Persyaratan	Persyaratan	Persyaratan
C. IPK (jika ada) 10/10 Minimal	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
D. Grade Penilaian Minimal	4,1	4,1	4,1	4,1	4,1	4,1
E. Minimal Tahap Lulus 1/1/1	2/0/0	2/0/0	2/0/0	2/0/0	2/0/0	2/0/0
F. Ujian Minimal	80/0/0	80/0/0	80/0/0	80/0/0	80/0/0	80/0/0
G. IPK Minimal	3,75	3,75	3,75	3,75	3,75	3,75
SELEKSI NASIONAL						
A. Test Point Administrasi (TPA)						
Point	500	500	500	500	500	
Point Uji Daya	500	500	500	500	500	
Point Ujian	500	500	500	500	500	
Point Uji Daya	500	500	500	500	500	
B. TPA (1/1) Tahap Minimal	500/500	500	500	500	500	
TOTAL SKOR DAP			500	500	500	
C. Monevitas	Monevitas Sementara	Monevitas Sementara	Monevitas Sementara	Monevitas Sementara	Monevitas Sementara	

Informasi lebih lanjut dapat dilihat pada Formule Penilaian Dalam Proses Seleksi Diklat Non Gelar