

Buletin

PARAMPARA

Edisi 03 | Juni 2016

Media Komunikasi BPSDM Kementerian PUPR

Upaya Penguatan Sumber Daya Manusia dalam Hadapi MEA

➤ **Yusid Toyib :**
Strategi Penguatan
Tenaga Kerja Konstruksi
Indonesia yang Berdaya Saing

➤ **Yulina Setiawati N. N :**
Hadapi Tantangan ASEAN
Community: Gali Potensi,
Tingkatkan Daya Saing ASN



9 772527 669008

daftar isi

BERITA UTAMA

- 04 > **Direktur Jenderal Bina Konstruksi Kementerian PUPR:**
Strategi Penguatan Tenaga Kerja Konstruksi Indonesia yang Berdaya Saing
- 07 > Hadapi Tantangan ASEAN Community: Gali Potensi, Tingkatkan Daya Saing ASN
- 10 > Tingkatkan Daya Saing Tenaga Ahli Lokal: *Mindset*, Kesempatan, dan Komunikasi

INFO BALAI

- 12 > Balai Pendidikan dan Pelatihan I Medan

INFO SDM

- 14 > Yuk, Menjadi Pejabat Fungsional!
- 16 > Manajemen Karier Kementerian Pekerjaan Umum & Perumahan Rakyat

LENSA KITA

- 18 > Pendidikan dan Pelatihan Kader Bela Negara Pratama Kementerian PUPR Pejabat Tinggi Madya dan Pejabat Tinggi

TAHUKAH ANDA?

- 20 > Jembatan Merah-Putih: Ikon Infrastruktur Kota Ambon

MOTIVASI

- 22 > Reformasi Birokrasi

INSPIRATIF

- 24 > Wahyudin Kisah Inspiratif Pemulung yang Berhasil menjadi seorang sarjana

PARAMPARA adalah buletin/majalah internal Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR), dan diharapkan menjadi salah satu alat/media komunikasi yang dapat menjembatani kebutuhan informasi dan komunikasi di lingkungan BPSDM-PUPR.



>04



>12



>18

INFO DIKLAT

- 26 > Jadwal Pendidikan dan Pelatihan bulan Juni-Agustus 2016

PRESTASI

- 28 > **Prof. Dr. Ing. Andreas Wibowo, S.T., M.T. :**
Profesor Termuda Bidang Konstruksi Yang Mencintai Profesinya

KOMUNITAS

- 30 > Komunitas Futsal BPSDM

Q&A

- 34 > Tanya Jawab Seputar JAFUNG Dan Surat Pembaca

SELINGAN

- 35 > BPSDM TV dan Website



>20



>28

PARAMPARA

DEWAN REDAKSI

KETUA :

Subagyo

WAKIL KETUA :

Chitra Mardi. R

ANGGOTA :

Suprpto

Jawali Marbun

Asep Arofah Permana

PEMIMPIN REDAKSI

KETUA : **Yunaldi**

WAKIL KETUA : **Lisniari Munthe**

REDAKTUR PELAKSANA

Retno Indarwati

Wicah Hardhika Putra

Leny Rijaelita

KONTRIBUTOR

Ayu Purnamasari Asih

Lamtiur Gustina

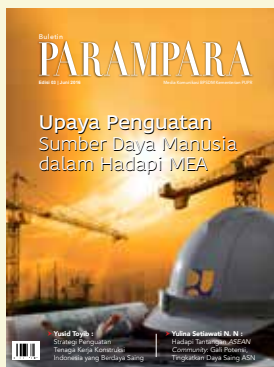
Endah Prihatiningtyas

Rismawati

Rizza Kumalasari

ALAMAT REDAKSI

Kementerian Pekerjaan Umum
dan Perumahan Rakyat
Gedung Heritage Lt.2,
Jl. Pattimura 20,
Kebayoran Baru,
Jakarta Selatan



SALAM Sejahtera,

Tahun 2016 adalah saat Indonesia secara aktif memasuki zona Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). Dalam zona ekonomi bebas ini bukan hanya pasar barang perdagangan tetapi juga pasar bebas jasa, dalam hal ini salah satunya adalah tenaga ahli terdidik bidang konstruksi seperti profesi insinyur dan arsitek. Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat selaku kementerian teknis yang bertugas untuk membina tenaga ahli konstruksi harus siap menghadapi tantangan tersebut.

Namun, tantangan dalam menghadapi MEA tidak hanya dihadapi oleh tenaga konstruksi saja. Aparatur Sipil Negara sebagai tulang punggung jalannya pemerintahan di Indonesia pun harus siap menghadapi persaingan tersebut, salah satunya melalui reformasi birokrasi yang sarannya antara lain membangun birokrasi yang memiliki pelayanan publik yang profesional serta berkualitas melalui pembangunan SDM aparatur Negara.

Karena itu dalam Buletin Parampara edisi ini kami akan mengangkat tema mengenai Strategi Penguatan SDM Konstruksi dan PUPR di Era MEA, dengan menghadirkan narasumber Direktur Jenderal Bina Konstruksi untuk membahas strategi penguatan SDM bidang konstruksi, Deputy Pembinaan Manajemen Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara yang membahas persiapan ASN menghadapi persaingan MEA, serta ASN Kementerian PUPR yang terjun langsung bermitra dengan tenaga asing.

Selain membahas tema MEA, kami juga akan menampilkan berbagai informasi lain seperti jabatan fungsional, manajemen karier, prestasi insan PUPR, komunitas di PUPR, kisah inspiratif, serta info terkait kegiatan di BPSDM yang dapat menambah wawasan kita.

Akhir kata, kami ucapkan selamat membaca. Tak lupa kami haturkan Selamat Hari Raya Idul Fitri 1437 H. Mohon maaf lahir dan batin.

Direktur Jenderal Bina Konstruksi Kementerian PUPR: STRATEGI PENGUATAN TENAGA KERJA KONSTRUKSI INDONESIA YANG BERDAYA SAING

Penyiapan infrastruktur yang diprioritaskan pada pemenuhan logistik, energi, pangan, dan konektivitas menjadi kunci utama untuk mewujudkan pertumbuhan ekonomi sebesar 6—7% hingga tahun 2019 mendatang.

EDISI BULETIN kali ini, redaksi mendapat kesempatan untuk berbincang dengan Yusid Thoyib selaku Direktur Jenderal Bina Konstruksi Kementerian PUPR, tentang penyiapan infrastruktur yang tidak akan berjalan tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia (SDM) yang kompeten, terampil, dan profesional—khususnya di bidang konstruksi—sebagai motor penggerak.

Kondisi Tenaga Kerja Konstruksi Indonesia

Secara umum, tenaga kerja konstruksi Indonesia telah mendapat pengakuan dunia internasional bahwa tenaga kerja konstruksi Indonesia memiliki kompetensi yang setara dengan tenaga kerja dari negara-negara lain di kawasan ASEAN, sebanyak 630 orang insinyur ACPE (*ASEAN Chartered Professional Engineer*) dan 90 orang AA (*Asean Architect*) berasal dari Indonesia yang diakui memiliki kompetensi setara di tingkat regional ASEAN dari total tenaga kerja konstruksi sebesar 1.975 orang (total ACPE & AA) di ASEAN.

Untuk kondisi dari dalam negeri sendiri, dari 7,72 juta tenaga kerja konstruksi (Data : BPS, Feb 2015) di Indonesia, didominasi oleh tenaga terampil. tercatat 6,5% dari jumlah tersebut yang telah memiliki sertifikasi keahlian dan keterampilan. Terlebih lagi sebaran tenaga kerja konstruksi nasional saat ini masih dalam proses penyesuaian dengan jumlah pekerjaan konstruksi yang tersebar di seluruh negeri ini.

Bila dibandingkan dengan luasan wilayah, rasio kecukupan tenaga ahli sektor konstruksi masih jauh dibandingkan negara-negara tetangga kita di ASEAN. Secara kuantitas terdapat

kekurangan *supply* dan juga ketidakmerataan distribusi tenaga kerja konstruksi.

“Kondisi tenaga kerja konstruksi Indonesia yang demikian merupakan tantangan bersama, adanya kesenjangan antara kebutuhan pemilik pekerjaan dengan tenaga kerja yang digunakan oleh penyedia jasa harus dapat diantisipasi dan segera dicarikan jalan keluar” jelas Direktur Jenderal Bina Konstruksi Kementerian PUPR, Yusid Toyib.

Penguatan Tenaga Kerja

Di era Masyarakat ASEAN (MEA)

Konstruksi

Ekonomi seperti



Rasio Kecukupan Tenaga Ahli Indonesia

WILAYAH	TENAGA AHLI	LUAS WILAYAH (KM2)	RASIO (%)
INDONESIA	142.077	1.904.443	7,5
SINGAPURA	35.000	761	4599,2
MALAYSIA	77.000	329.847	23,3

saat ini, serbuan tenaga kerja-tenaga kerja asing ke negeri ini tidak dapat dihindari. Termasuk, tenaga kerja asing (TKA) yang memiliki keahlian. Tak ayal, tenaga kerja konstruksi Indonesia pun harus menghadapi sektor konstruksi yang semakin kompetitif.

Karena itu, Pemerintah melakukan langkah-langkah strategis sebagai upaya penguatan tenaga kerja konstruksi Indonesia yang berdaya saing. Kementerian PUPR selaku pengguna jasa dan regulator atas penyelenggaraan infrastruktur di Tanah Air melalui Direktorat Jenderal Bina Konstruksi bertanggung jawab atas tugas pembinaan tenaga kerja konstruksi di Indonesia.

Pembinaan dimaksudkan untuk menciptakan tenaga kerja konstruksi Indonesia yang kompeten, produktif, dan berdaya saing sehingga mampu berkontribusi terhadap Industri Konstruksi yang mandiri dan berdaya saing.

“Untuk mewujudkan cita-cita tersebut, DJBK sedang menyusun *roadmap* pengembangan tenaga kerja konstruksi Indonesia. Kami lakukan pemotretan tenaga kerja konstruksi yang menggambarkan kondisi tenaga kerja yang kompeten, belum kompeten, serta profesional dan produktif,” papar Yusid.

Selain itu, Yusid menambahkan bahwa juga perlu dilakukan

pendefinisian terhadap standar minimal kompetensi dan standar profesionalitas tenaga kerja konstruksi. Pendefinisian standar profesionalitas ini dilakukan melalui penyeteraan dan *continuing professional development*. Terkait *roadmap* ini, juga perlu dilakukan pengukuran produktivitas pada tataran *baseline* dan tataran profesional.

Sementara, untuk memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja konstruksi yang ahli dan terampil, dikembangkan dua pola, yaitu pola ekstensifikasi dan pola intensifikasi. Pola ekstensifikasi dilaksanakan dengan cara memperbanyak tenaga kerja kompeten yang memenuhi

standar minimal. Sedangkan pola intensifikasi, dilaksanakan dengan meningkatkan produktivitas dan profesionalisme tenaga kerja konstruksi yang sudah kompeten pada standar prima.

Pola ekstensifikasi dapat ditempuh melalui *breakthrough training*, yaitu dengan memperluas jangkauan pelatihan, memperpendek jarak pelatihan, serta memperpendek waktu pelatihan. Kemudian, menggantinya dengan pemagangan melalui *Mobile Training Unit (MTU)* dan *Distance Learning*. Pengembangan MTU ini dapat memperluas jangkauan pelatihan hingga ke kantong-kantong tenaga kerja sekaligus





lokasi-lokasi proyek konstruksi di *remote area*.

Namun, kedua pola tersebut ternyata tidak mampu menjawab seluruh tantangan yang ada secara masing-masing. Karena itu, perlu dilaksanakan pola yang dapat melakukan pola ekstensifikasi dan intensifikasi secara bersama-sama dengan target grup yang berbeda. Pola ini disebut sebagai pola hibrid.

Upaya Strategis

Disamping itu, Kementerian PUPR juga melaksanakan sejumlah langkah dan upaya lain untuk mewujudkan tenaga kerja konstruksi Indonesia yang berdaya saing tinggi. Di antaranya, melaksanakan pelatihan bagi tenaga kerja konstruksi yang tidak lulus sertifikasi ataupun yang belum memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan, melakukan pengetesan/ujian secara langsung di lapangan untuk tenaga

Di era Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) seperti saat ini, serbuan tenaga kerja-tenaga kerja asing ke negeri ini tidak dapat dihindari. Termasuk, tenaga kerja asing (TKA) yang memiliki keahlian.

kerja terampil, serta sedang dikaji upaya penghapusan biaya sertifikasi untuk tenaga kerja konstruksi. Kementerian PUPR juga berupaya untuk membangun database seluruh pekerja konstruksi ahli dan terampil di Indonesia agar dapat dimanfaatkan oleh masyarakat umum.

Selain itu, pembekalan pengetahuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menjadi hal penting lain yang harus dikuasai, dipahami, serta diimplementasikan para tenaga kerja konstruksi dalam pekerjaannya.

Yang tak kalah penting adalah adanya *link and match* antara dunia pendidikan dan dunia industri konstruksi sehingga diperlukan spesialisasi pendidikan di kejuruan (bidang konstruksi) menyesuaikan dengan *demand* industri konstruksi. Dengan berbagai upaya tersebut, diharapkan dapat mewujudkan tenaga kerja konstruksi Indonesia yang kompeten, produktif, dan berdaya saing tinggi sehingga mampu menjawab tantangan industri konstruksi di era MEA. Pada akhirnya, akan berujung pada terwujudnya industri konstruksi nasional yang mandiri dan berdaya saing tinggi. (ed)

Hadapi Tantangan ASEAN Community: **Gali Potensi, Tingkatkan Daya Saing ASN**

Terbentuknya Masyarakat ASEAN (*ASEAN Community*) telah menghadirkan peluang sekaligus tantangan bagi setiap negara anggotanya untuk dapat memanfaatkan kehadiran komunitas tersebut bagi kemajuan negaranya masing-masing.

MASYARAKAT ASEAN dianalogikan sebagai sebuah persaingan bebas di kawasan ASEAN, yang tidak hanya menyentuh aspek ekonomi semata, melainkan juga ranah Kepegawaian Negara atau Aparatur Sipil Negara (ASN). Yulina Setiawati Ningsih Nugroho selaku Deputy Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian BKN berpendapat bahwa sebagai bagian dari komunitas tersebut, Indonesia dihadapkan pada tantangan untuk mewujudkan ASN yang berintegritas, profesional, serta berdaya saing tinggi.

Potensi Indonesia

Menurut data yang dirilis Badan Kepegawaian

Negara (BKN) per 10 Juni 2016, ASN di Indonesia mencapai jumlah 4.482.231 orang. Dengan jumlah tersebut, dibandingkan negara ASEAN lainnya, Indonesia berada pada urutan teratas. Hal tersebut selaras dengan jumlah penduduk dan luas wilayah Indonesia, yang juga berada di urutan teratas.

Dilihat dari tingkat pendidikannya, lebih dari separuh ASN Indonesia (52,27%) berpendidikan di atas SMA (S1, S2, S3). Dengan jumlah ASN sebanyak itu, dibutuhkan anggaran negara sebesar Rp 720 triliun per tahun atau sekitar 33,8% APBN 2016. Dengan kondisi tersebut, ASN Indonesia—semestinya berada pada taraf kualitas yang diharapkan,



yaitu berdaya saing, bekerja efektif dan produktif, serta berkinerja tinggi.

Namun, fakta yang ditunjukkan dari hasil survei Bank Dunia tahun 2015 belum menunjukkan kondisi seperti yang diharapkan. Bahkan, dari sisi kualitas birokrasi dan efektivitas pemerintahan berbagai negara di seluruh dunia, Indonesia masih berada di bawah negara-negara tetangga, seperti Singapura, Malaysia, Brunei, Thailand, dan Filipina. Bahkan, Indonesia harus bersaing ketat dengan Vietnam

Hal ini menunjukkan bahwa, selain memiliki peluang dan potensi besar untuk berkiprah di Masyarakat ASEAN, Indonesia dihadapkan pula pada berbagai tantangan dalam penataan, pengelolaan, dan pengembangan SDM di sektor Pemerintahan (ASN). Tantangan lain yang dihadapi terkait dengan upaya menciptakan birokrasi yang efektif, efisien, produktif, inovatif, dan profesional; penetapan regulasi yang tidak tumpang tindih, jelas, dan tidak multitafsir; serta mengedepankan prinsip-prinsip Pemerintahan yang berintegritas, baik, dan bersih (*Good and Clean Governance*).

Tantangan

Tantangan mendasar terkait ASN yang masih harus dihadapi dan diatasi negara hingga saat ini adalah menciptakan kesesuaian (*mismatch*) antara profil Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan profil jabatan yang dipersyaratkan. Hal ini berkaitan erat dengan kualifikasi dan kompetensi dari PNS itu sendiri. "Penempatan PNS yang sesuai dengan profil dan syarat jabatan menjadi hal yang mutlak untuk ditata ke depannya, dengan

berpegang pada prinsip *'The Right Man on The Right Position at The Right Time'*," jelas Yulina Setiawati Ningsih Nugroho, Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian BKN.

Tantangan berikutnya adalah distribusi PNS yang tepat dan merata agar sesuai dengan kebutuhan riil masing-masing instansi, baik di Pusat maupun Daerah, serta menghindari terjadinya *overstaffed* dan *understaffed* pada saat yang sama. Hal ini, tentunya, berkaitan erat dengan struktur organisasi atau kelembagaan dan tata kerja setiap instansi.

Kelembagaan, hendaknya, disusun berdasarkan pada visi dan misi serta tujuan dan sasaran organisasi sehingga dapat bermuara pada peningkatan pelayanan publik, termasuk dalam menghadapi persaingan bebas di era Masyarakat ASEAN. Dalam suatu instansi, khususnya instansi Pemerintah Daerah, jumlah PNS yang ada harus diarahkan pada tingkat efisiensi dan efektivitas yang tidak menimbulkan dampak fiskal yang berat dan tetap mengutamakan kepentingan dan pelayanan publik.

Kemudian, faktor kualitas ASN—dalam hal ini kompetensi dan kualifikasi ASN juga menjadi tantangan lain yang harus dihadapi. Manifestasi dari kualifikasi dan kompetensi ASN adalah kinerja ASN. Kualitas ASN, salah satunya, tercermin dari sisi kualifikasi pendidikan formal ASN.

"Kualifikasi pendidikan ASN saat ini masih membutuhkan upaya peningkatan yang lebih memadai lagi, terutama dalam memperbaiki

kualitas birokrasi dan efektivitas Pemerintahan Indonesia," ujar Yulina.

Dengan perbaikan kualitas birokrasi dan efektivitas Pemerintahan, Yulina menambahkan bahwa diharapkan dapat terwujud birokrasi yang baik dan mampu meningkatkan daya saing. Hal tersebut dicirikan dengan terjadinya peningkatan iklim investasi yang dapat memacu inovasi dan pertumbuhan. Birokrasi dengan kualitas yang baik juga akan berfungsi sebagai katalisator pembangunan dan pendorong daya saing nasional yang efektif. Peningkatan kualitas birokrasi dapat dilakukan melalui peningkatan pelayanan publik, akuntabilitas, pemberantasan korupsi, serta peningkatan efektivitas dan efisiensi.

Smart ASN

Untuk menghadapi sekaligus mengantisipasi segala tantangan yang ada, Pemerintah telah menyusun dan menggulirkan berbagai kebijakan, langkah, dan strategi. Setiap kebijakan yang ditetapkan Pemerintah selaras dengan visi Pembangunan Indonesia 2005—2025, yaitu "Indonesia yang Mandiri, Maju, Adil, dan Makmur". Visi tersebut tertuang dalam RPJMN 2005—2025, yang kini telah memasuki Periode ke-3 untuk kurun waktu 2015—2019. Pembangunan ASN pada periode ke-3 ini menitikberatkan pada terwujudnya "Smart ASN". Untuk mendorong pencapaian RPJMN tersebut, Pemerintah mencanangkan dan mengimplementasikan "Nawa Cita" yang dituangkan dalam sejumlah Program Wajib dan Program Prioritas. Kedua program ini pun ditopang dengan Program

Dukungan berupa Reformasi Birokrasi, sesuai yang diamanahkan dalam Peraturan Presiden No. 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010—2025 sebagai amanat dari UU No. 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang 2005—2025.

Grand Design Reformasi Birokrasi ini berfungsi sebagai road map bagi penataan birokrasi dan ASN. Reformasi Birokrasi diarahkan pada penataan dan pengelolaan SDM di sektor Pemerintahan (ASN). Penataan, pengelolaan, dan pengembangan ASN diharapkan dapat menggali potensi ASN sehingga, pada akhirnya, ASN tak lagi hanya sekedar sumber daya (*resources*). Melainkan, sebagai aset sekaligus modal (*human capital*) dalam sistem pemerintahan. Komitmen Reformasi Birokrasi ini pun telah tertuang dalam UU No. 5 Tahun 2004 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN). “Dengan adanya UU ASN, diharapkan tidak hanya menguatkan komitmen Reformasi Birokrasi, tetapi juga mampu meningkatkan independensi dan netralitas, kompetensi, kinerja, produktivitas kerja, integritas, kesejahteraan, kualitas pelayanan publik, pengawasan dan akuntabilitas ASN, serta daya saing ASN,” papar Yulina.

Program Persiapan ASN

Program Refomasi Birokrasi menjadi panduan bagi Pemerintah dalam menetapkan berbagai program untuk mempersiapkan ASN dalam menghadapi era persaingan bebas. Program-program ini diperlukan untuk mendorong perwujudan *Good Governance* sehingga mampu meningkatkan daya tarik investasi demi pertumbuhan

Penguatan dilaksanakan pula terhadap Kebijakan dan Implementasi Manajemen Kinerja Pegawai; proses supervisi, monitoring, dan evaluasi implementasi Manajemen ASN pada K/L/Pemda; Sistem dan Kelembagaan Perlindungan Sistem Merit dalam Manajemen ASN; serta Kebijakan tentang Budaya Kinerja dan Budaya Pelayanan.

dan pembangunan ekonomi di Indonesia.

Program-program persiapan ASN tersebut meliputi penataan ASN melalui penguatan Sistem Perencanaan ASN, mulai dari standarisasi jabatan sampai dengan struktur ASN yang rasional. Kemudian, penguatan kebijakan dan implementasi sistem rekrutmen dan seleksi melalui *rebranding rekrutmen* CPNS, perbaikan instrumen dan tata kelola, serta penguatan implementasi *CAT System*.

Persiapan ASN juga dilakukan dengan melaksanakan perbaikan proses penempatan ASN

melalui penguatan mekanisme orientasi pegawai baru, perbaikan sistem prajabatan, dan proses *job matching* yang optimal. Optimalisasi pun perlu dilakukan terhadap pemanfaatan *Assesment Center* dan penerapan *talent management* ASN guna penguatan Kebijakan Sistem Promosi Terbuka ASN.

Penguatan dilaksanakan pula terhadap Kebijakan dan Implementasi Manajemen Kinerja Pegawai; proses supervisi, monitoring, dan evaluasi implementasi Manajemen ASN pada K/L/Pemda; Sistem dan Kelembagaan Perlindungan Sistem Merit dalam Manajemen ASN; serta Kebijakan tentang Budaya Kinerja dan Budaya Pelayanan. Untuk menyiapkan ASN yang siap bersaing di kancah Masyarakat ASEAN, Pemerintah pun mengembangkan ASN dalam hal sistem karir, suksesi, serta kualitasnya. Tak kalah penting adalah Program Perbaikan Kesejahteraan Pegawai melalui penerapan sistem penggajian dan tunjangan serta pensiun yang adil, layak, serta berbasis jabatan (*position based*).

Kemudian, Pemerintah juga memantapkan Sistem Informasi ASN Terintegrasi antarinstansi untuk mendukung sistem informasi lainnya, seperti e-Gov dan e-Kinerja. Dengan upaya-upaya tersebut, Pemerintah diharapkan dapat mewujudkan kelembagaan instansi pemerintah yang tepat ukuran, tepat fungsi, dan sinergis. Disamping itu, efisiensi penyelenggaraan birokrasi pun dapat meningkat serta tercipta standarisasi dan modernisasi dalam pelayanan publik.

Tingkatkan Daya Saing Tenaga Ahli Lokal: **MINDSET, KESEMPATAN, DAN KOMUNIKASI**

Di tengah era globalisasi, pembangunan yang berlangsung di negeri ini tak terlepas dari hubungan Indonesia dengan negara lain yang terwujud dalam kerja sama internasional. Kerja sama internasional ini, biasanya terkait dengan penyaluran dana bantuan/pinjaman dan juga penempatan tenaga kerja asing sebagai tenaga ahli. Kehadiran tenaga ahli asing akan mendorong peningkatan *capacity building* tenaga kerja lokal melalui transfer teknologi, pengetahuan, dan pengalaman.

DI SISI LAIN, kehadiran tenaga ahli asing juga mendorong tenaga ahli lokal untuk dapat meningkatkan daya saingnya melalui peningkatan kompetensi dan keahliannya.

Mindset

Kerja sama internasional di bidang pembangunan ini pun telah berlangsung di lingkungan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR). Tak terkecuali, di Direktorat Jenderal (Ditjen) Cipta Karya dan Ditjen Sumber Daya Air (SDA). Kedua Ditjen ini turut melibatkan tenaga-tenaga ahli asing dalam sejumlah proyek pembangunan yang dilaksanakannya. Khususnya, proyek-proyek pembangunan dengan pendanaan yang berasal dari bantuan atau pinjaman luar negeri. Penempatan tenaga ahli asing ini, biasanya, merupakan pemenuhan atas persyaratan yang diajukan oleh negara/badan pemberi dana bantuan/pinjaman.

Berdasarkan pengalamannya berkecimpung dalam program-program Direktorat Bina Penatagunaan Sumber Daya Air, Ditjen SDA, Indra Kurniawan, S.T., M.Sc. menyebutkan bahwa pekerjaan yang sifatnya *loan* atau *grant* tidak bisa dilepaskan dari kehadiran tenaga ahli asing. Namun, sebenarnya, tenaga ahli asing ini—dapat dikatakan sebagai bentuk

kesalahan dalam menginterpretasikan tenaga ahli asing yang dibutuhkan.

“Sebenarnya, yang disyaratkan oleh pemberi *grant* atau *loan* ini adalah tenaga ahli/*team leader* yang harus memiliki pengalaman secara internasional. Jadi, sebenarnya ini erat kaitannya dengan *mindset* kami bahwa pengalaman internasional itu berarti tenaga ahli asing. Padahal, tidak seperti itu. Tenaga ahli Indonesia yang memiliki pengalaman internasional pun dapat memenuhi persyaratan tersebut,” urai Indra yang menjabat sebagai Kepala Seksi Perencanaan Wilayah Sungai II, Subdit. Perencanaan Wilayah Sungai, Direktorat Bina Penatagunaan SDA, Ditjen SDA.

Kesempatan

Namun, tak dipungkiri, bahwa tenaga ahli asing memang memiliki nilai lebih, terutama yang telah memiliki pengalaman bekerja di Indonesia. Kelebihan mereka khususnya dari sisi bahasa—fasih berbahasa Inggris dan juga telah memiliki kedekatan secara geografis/regional dengan negeri ini. Nilai plus lainnya dari tenaga ahli asing ini adalah kedisiplinan dan sangat berdedikasi di jenjang manapun, mulai dari *team leader*, tenaga ahli, hingga asisten.

“Mereka itu sangat *tight on schedule*. Sedangkan kita, masih lemah kedisiplinannya. Selain itu, mereka sangat perfeksionis dan detail, tetapi sangat terbuka dengan kritik jika pekerjaan mereka memang tidak sesuai,” jelas Indra.

Indra Kurniawan
Kepala Seksi Perencanaan Wilayah Sungai II, Subdit. Perencanaan Wilayah Sungai, Direktorat Bina Penatagunaan SDA, Ditjen SDA.



Sebaliknya, menurut Indra, tenaga ahli lokal kebanyakan adalah para senior yang purnatugas dari PNS. Senioritas ini salah satu yang membuat mereka sulit menerima kritik. Ketiga hal tersebut (kemampuan bahasa Inggris, kedisiplinan, dan keterbukaan dalam menerima kritik/saran) membuat tenaga ahli asing memiliki nilai lebih dibandingkan tenaga ahli lokal. Namun, dari sisi kemampuan secara teknik, tenaga ahli Indonesia tak kalah dengan tenaga ahli asing.

Untuk meningkatkan kapabilitas tenaga ahli lokal, Pemerintah pun mendorong agar tenaga ahli lokal—baik Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun swasta—dapat meningkatkan kemampuan berbahasa asing dan juga pengalamannya di kancah internasional. Kemudian, Pemerintah diharapkan dapat memberikan kesempatan bagi tenaga-tenaga muda untuk berkecimpung dalam pekerjaan secara nyata (*on the job training*). Menurut Indra, hal tersebut dapat dilakukan dengan menetapkan pekerjaan secara proporsional. Ada pekerjaan yang memang harus dikontraktualkan karena skalanya besar. Akan tetapi, untuk pekerjaan-pekerjaan yang tidak skala besar dapat diswakelolakan kepada tenaga-tenaga muda sehingga mereka bisa belajar dari pengalaman.

Selain itu, Pemerintah hendaknya memfasilitasi tenaga-tenaga ahli dari sektor swasta untuk mendorong mereka agar juga mampu bersaing di tingkat internasional. Misalnya saja, dengan memberikan pembinaan/pelatihan kepada konsultan, LSM, dan masyarakat sehingga memiliki standar yang

sama atau dengan cara memberikan informasi tentang peluang-peluang pekerjaan yang terdapat, baik di tingkat nasional, regional, maupun internasional.

Komunikasi

Pengalaman serupa terkait kerja sama dengan tenaga ahli asing juga dirasakan Sandhi Eko Bramono, S.T., MEngSc, PhD. Dalam pekerjaannya selama ini, keberadaan tenaga ahli asing selalu disandingkan dengan tenaga ahli lokal. Dari sisi kemampuan dan kompetensi, menurut Sandhi, tenaga ahli lokal sebanding dengan tenaga ahli asing.

Hanya saja, kelemahan tenaga ahli lokal adalah belum bisa menghargai arti sebuah dokumen dan konsistensi terhadap pekerjaannya. “Kecenderungan dari tenaga ahli lokal ini adalah mengorbankan substansi dan kualitas demi serapan. Hal ini bukan hanya terjadi pada pekerjaan yang dibiayai oleh pendanaan asing saja, tetapi hampir di semua pekerjaan,” jelas Sandhi. “Untuk itu, sebagai tim teknis, kami harus benar-benar mengawal pekerjaan sejak awal. Jika sejak awal salah, maka semakin ke belakang akan makin salah. Karena itu, *performance by budgeting* itulah yang harus kami hindari,” imbuh pria yang menjabat Kepala Seksi Pengelolaan Persampahan I, Subdit Pengelolaan Persampahan, Direktorat Pengembangan Penyehatan Lingkungan Permukiman, Ditjen Cipta Karya.

Sementara, dalam

hal kompetensi, Ditjen Cipta Karya khususnya Direktorat Pengembangan Penyehatan Lingkungan Permukiman telah mengedepankan peran dari para pejabat fungsional untuk mengasah kompetensinya. Hal ini sudah diterapkan dalam beberapa pekerjaan sehingga seluruh pekerjaan yang sifatnya dimensi utama dituntaskan dengan baik oleh ASN. Sedangkan konsultan, lebih berperan sebagai *drafter* yang menyelesaikan pekerjaan berdasarkan arahan dari para ASN.

“Hal penting lainnya untuk mendukung tenaga ahli lokal adalah dukungan politis atau *political endorsement* dari para pejabat teras di lingkungan Kementerian PUPR. Karena menurut saya, salah satu kelemahan bangsa kita adalah kurangnya rasa percaya diri. *Political endorsement* dari para pimpinan akan memberikan rasa percaya diri kepada putra/putri Indonesia bahwa mereka memiliki potensi dan kompetensi yang sangat memadai,” papar Sandhi.

Kendati menimbulkan iklim persaingan, kehadiran tenaga ahli asing dapat menambah pengalaman bagi tenaga ahli lokal, khususnya pengalaman yang bersifat internasional. Tak hanya pengalaman yang bisa meningkatkan kemampuan teknis saja, tetapi juga kemampuan berkomunikasi dalam bahasa asing. Karena, seandainya apa pun seorang tenaga ahli, akan sulit berkembang jika terkendala dalam berkomunikasi.



Sandhi Eko Bramono
Kepala Seksi Pengelolaan Persampahan I, Subdit Pengelolaan Persampahan, Direktorat Pengembangan Penyehatan Lingkungan Permukiman, Ditjen Cipta Karya.

Balai Pendidikan dan Pelatihan I Medan



Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) sebagai badan yang bertugas mengembangkan SDM di lingkungan Kementerian PUPR memiliki fungsi utama melatih dan mendidik ASN serta aparatur sipil daerah bidang ke-PUPR-an melalui pelatihan teknis, fungsional dan manajerial.

PENDIDIKAN dan pelatihan ini diselenggarakan oleh balai – balai yang tersebar di 10 kota di Indonesia, yang salah satunya adalah Balai Pendidikan dan Pelatihan Wilayah I Medan.

Berawal dari Kursus Kader Teknik (KTT), dalam sejarahnya Balai Diklat Wilayah I Medan mengalami beberapa perkembangan. Pada tahun 1975 berdasarkan keputusan Menteri Pekerjaan Umum Tenaga Listrik No.145/1975, berdirilah Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) yang terletak di jalan Sakti Lubis No.7 A yang terdiri dari 1 unit gedung kantor dan mempunyai 4 ruang belajar pada gedung berlantai 1 serta mempunyai asrama sebagai tempat menginap para peserta pelatihan sebanyak 2 unit yang sederhana berupa bangsal.

Dalam perjalanannya, KTT yang telah menjadi Pusdiklat



pun masih mengalami beberapa kali perubahan nama. Berdasarkan keputusan Menteri PTUL No.145/1975 Pendidikan dan Latihan Tenaga Kerja PTUL wilayah I berubah menjadi Pendidikan dan Latihan Tenaga Kerja PU wilayah I Medan. Pada tahun 1994, berdasarkan

keputusan Menteri PU Nomor : 211/KPTS/1994 jo. Nomor: 145/KPTS/1975 jo. Nomor 211/ KPTS/1984 berubah menjadi Diklat PU Wilayah I Medan.

Balai Diklat PU wilayah I Medan merupakan satu dari enam Diklat PU Wilayah yang bernaung di bawah Pusat Pendidikan dan Latihan Pegawai Departemen PU.

Diklat wilayah I Medan adalah melaksanakan pendidikan dan pelatihan pegawai bidang pekerjaan umum. Selain itu, Balai Diklat I Medan juga memiliki visi menjadi pusat pembinaan dan pelatihan teknis, fungsional dan kepemimpinan yang handal dan profesional serta mengutamakan kemandirian dan keunggulan.

belajar / ruang kuliah 3 lantai (6 ruang) kapasitas 40 orang, 1 ruang aula kapasitas 100 orang, 1 ruang makan kapasitas 200 orang, 1 ruang widyaiswara kapasitas 10 orang, 81 kamar asrama peserta kapasitas @2 orang, 10 kamar tidur widyaiswara kapasitas @2 orang, 1 perpustakaan, musholla kapasitas 80 orang, 1 ruang poliklinik, dan 1 ruang olah raga.



Pada tahun 1999, berdasarkan Keputusan Menteri Permukiman dan Pengembangan Wilayah Nomor: 03/KPTS/M/XII/99 tanggal 10 Desember 1999 berubah menjadi Diklat Kimbangwil I Medan. Kemudian pada tahun 2001, berdasarkan Keputusan Menteri Permukiman dan Prasarana Wilayah Nomor: 397/KPTS/M/2001 tanggal 18 Juli 2001 berubah menjadi Diklat Kimpraswil I Medan. Dan pada tahun 2005, berdasarkan Peraturan Menteri PU Nomor: 536/PRT M/2005 tanggal 13 Desember 2005 berubah menjadi Balai Diklat PU Wilayah I Medan.

Balai Diklat PU wilayah I Medan mempunyai wilayah cakupan layanan kerja yang terdiri dari 5 (lima) provinsi : 1. Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam (NAD), 2. Provinsi Sumatera Utara , 3. Provinsi Sumatera Barat 4. Provinsi Riau 5. Provinsi Kepulauan Riau (Kepri) Secara umum tugas Balai

Untuk itu, dalam menghasilkan pelayanan diklat yang baik haruslah didukung oleh SDM yang berkualitas serta sarana dan prasarana yang memadai. Untuk tenaga pengajar Balai Diklat wilayah I Medan terdiri dari Widyaiswara Kementerian PUPR dan praktisi dari pejabat dan tenaga ahli yang berpengalaman, baik dari lingkungan Kementerian PUPR, maupun dari instansi seperti dari perguruan tinggi, lembaga pendidikan ataupun instansi lainnya. Sedangkan untuk sarana dan prasarana, Balai Diklat wilayah I Medan saat ini mulai berbenah diri dengan melakukan perbaikan gedung, seperti perbaikan gedung asrama dan ruang lobby, dan untuk gedung belajar serta gedung perkantoran masih dalam tahap pembangunan.

Adapun sarana dan prasarana yang dimiliki Balai Diklat Wilayah I Medan, diantaranya 2 gedung

Ditahun 2016 ini, Balai Diklat wilayah I Medan merencanakan akan menyelenggarakan 42 diklat. Selain itu, Balai Diklat juga memiliki kerjasama dengan Dinas PUPR Provinsi di wilayah kerjanya untuk menyelenggarakan diklat bagi pegawai PUPR provinsi dan kab/ kota.

Meskipun Balai Diklat wilayah I Medan saat ini sedikit terkendala karena sedang dalam melakukan tahap pengembangan gedung, namun tak menyurutkan Balai Diklat Wilayah I Medan dalam memberikan pelayanan terbaiknya.

Terbukti dengan diraihnya penghargaan oleh Balai Diklat I Medan yakni sebagai Balai Diklat Terbaik Tingkat BPSDM dan juga menerima penghargaan sebagai satker terbaik tingkat Kementerian PUPR. **(Rismawati)**

Yuk, Menjadi Pejabat Fungsional!

Jafung alias Jabatan Fungsional adalah kedudukan yang menunjuk tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam suatu organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan atau ketrampilan tertentu serta bersifat mandiri.

JAFUNG ada dua macam, yakni Jafung Tertentu dan Jafung Umum.

Jafung Tertentu adalah jabatan yang pengangkatan dalam jabatan dan kenaikan pangkatnya disyaratkan dengan angka kredit. Misal, Peneliti, Widyaiswara, Dosen, Dokter, Pustakawan, dan Arsiparis.

Jafung Umum adalah jabatan fungsional yang pengangkatan dalam jabatan dan kenaikan pangkatnya tidak disyaratkan dengan angka kredit. Misal, Operator Telepon, Bendahara, Supir atau Administrasi Umum.

Agar lebih jelas membedakan tingkat dan jenjang Jafung mari kita lihat di tabel berikut ini:

Tingkat	Jenjang	Golongan Ruang	Angka Kredit
Ahli	Utama	IV/d – IV/a	850 – 1050
	Madya	IV a – IV/b – IV c	400 – 550 – 700
	Muda	III/c – III/d	200 – 300
	Pertama	III/a – III/b	100 – 150
Terampil	Penyelia	III/c – III/d	200 – 300
	Pelaksana Lanjutan	III/a – III/b	100 – 150
	Pelaksana	II/b – II/c – II/d	40 – 60 – 80
	Pemula	II/a	20



kesempatan untuk berkarier di Jabatan Struktural? Oh tentu ada. Karena jabatan pun dapat zig-zag. Namun perlu diketahui bahwa kedua jabatan tersebut tidak dapat dirangkap. Kecuali untuk Jabatan Struktural tertentu yang sifat tugas dan tanggung jawab jabatannya merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan tugas dan tanggung jawab jabatan fungsionalnya.

Pasti masih banyak yang bertanya jika sudah menjabat dalam Jabatan fungsional apakah masih ada

Dan apa saja sih Jabatan Fungsional yang termasuk bidang PUPR? Diantaranya ada Teknik Pengairan,

Teknik Jalan dan Jembatan, Teknik Tata Bangunan dan Perumahan, Teknik Penyehatan Lingkungan, dan Pembina Jasa Konstruksi. Yang masing-masing memiliki tugas, antara lain:

Jabatan Fungsional, Ijazah Pendidikan, Penghargaan/Tanda Jasa.

Selanjutnya, mari kita bahas tentang persyaratan Jafung. Ada

pangkat puncak yaitu Pembina Utama dengan golongan ruang IV/a pada Jafung Bidang PUPR.

- Dimungkinkan untuk memperoleh Perpanjangan Batas Usia Pensiun sampai

Pejabat Fungsional Teknik Pengairan bertugas melakukan kegiatan fungsional penyelenggara pengembangan dan pengelolaan SDA, irigasi, sungai, rawa dan pantai.

Pejabat Fungsional Teknik Jalan dan Jembatan bertugas yang berhubungan dengan sistem jaringan jalan, penyelenggara penanganan jalan dan jembatan.

Pembina Jasa Konstruksi menyelenggarakan kegiatan perencanaan program, pengaturan, pemberdayaan, pengawasan, dan pengembangan jasa konstruksi.

Pejabat Fungsional Teknik Tata Bangunan dan Perumahan bertugas yang berhubungan dengan tata bangunan, perumahan dan permukiman.

Pejabat Fungsional Teknik Penyehatan Lingkungan mengurus penyelenggaraan air minum, air limbah, sampah dan drainase.

Pernah dengar tentang Angka Kredit?

Itu adalah nilai dari tiap butir kegiatan dan atau akumulasi nilai butir-butir kegiatan yang harus dicapai oleh Jafung Tertentu dan digunakan sebagai salah satu syarat untuk pengangkatan dan kenaikan pangkat/jabatan. Terus, bagaimana sih cara memperolehnya? Ada dua unsur, yakni Unsur Utama (80%) dan Unsur Penunjang (20%).

Unsur Utama : Pendidikan dan Pelatihan, Penyelenggaraan Tugas Bidang Substansi (Pengembangan, Pengelolaan, Pelaksanaan), Pengembangan Profesi (Karya Tulis/ Karya Ilmiah, Mengembangkan Teknologi Tepat Guna, Merumuskan Sistem, Menyusun Buku Pedoman/ Juklak/Juknis, Menerjemahkan/ Menyadur Sesuai Bidang).

Unsur Penunjang : Mengajar/ Melatih pada Diklat Pegawai, Mengikuti Seminar/Lokakarya Sesuai Bidang, Anggota Organisasi Profesi, Anggota Tim Penilai

dua, Umum dan Khusus. Syarat Umum antara lain telah mengikuti diklat fungsional di bidang PUPR dan setiap pelaksanaan penilaian pekerjaan bernilai baik dalam satu tahun terakhir, serta menyampaikan DUPAK Jafung Bidang PUPR. Kemudian Syarat Khususnya yaitu pada setiap Jafung bidang PUPR telah mengenyam pendidikan minimal setingkat Diploma III (tingkat terampil) maupun Strata I (tingkat ahli), pangkat minimal Pengatur Muda Tingkat I atau Golongan Ruang II/b (tingkat terampil) atau Penata Muda dengan golongan ruang III/a (tingkat ahli).

Setelah kita bahas tentang definisi dan persyaratannya, berikut ini adalah keuntungan dari menjadi Jafung, diantaranya:

- Kenaikan pangkat bisa lebih cepat (2 tahun)
- Kenaikan Jabatan bisa diusulkan setelah 1 tahun dalam jabatan
- Memperoleh tunjangan jabatan
- Dimungkinkan untuk mencapai

dengan 60 tahun. (kecuali Pembina Jasa Konstruksi)

- Bisa diusulkan untuk menduduki Jabatan Struktural dengan pembebasan sementara dari Jabatan Fungsional
- Dapat mengembangkan profesi dengan melakukan kegiatan di bidangnya di luar unit kerja/ lembaga. **(Rizza, berbagai sumber)**

Contact Us :

Pusat Pendidikan dan Pelatihan Manajemen dan Pengembangan Jabatan Fungsional Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat
Jl. Sapta Taruna Raya Komplek PU Pasar Jumat
Jakarta Selatan
Telp/Fax: 021 75906946
Email: jafung.bpsdm.pupr@gmail.com

Manajemen Karier Kementerian Pekerjaan Umum & Perumahan Rakyat

Oleh : Ayu Purnamasari Asih, Kasubbid Pemetaan Karir, Bidang Pemetaan Karir dan Evaluasi, Pusat Penilaian Kompetensi dan Pemantauan Kinerja

Sistem Manajemen Karier bagi pegawai di Kementerian semakin sering terdengar seiring dengan lahirnya Undang-undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara serta RPP Manajemen PNS yang mengamanatkan pengembangan karier dan manajemen karier bagi PNS.

SELAIN KEDUA regulasi diatas, lahirnya Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) juga memicu kepedulian terhadap pengembangan SDM yang lebih mendalam. perubahan paradigma dari *Human Resources Management* menjadi *Human Capital Management*. Iklim baru untuk memacu kemampuan setiap PNS untuk dapat bekerja secara profesional dan kompeten seolah telah mematahkan sejumlah pertanyaan selama ini. Misalnya, anggapan yang menyebutkan bahwa berkarier itu hanya didasarkan senioritas atau urut kacang, atau bahkan sebagian yang lain menganggap karier itu didasarkan pada faktor 3D (Dekat, Duit, Dukun). Begitu juga dengan sebagian PNS PUPR yang berlatar belakang pendidikan Non-Teknik yang apatis karena merasa tidak memiliki peluang karier sebaik rekan-rekannya yang Teknik.

Bagaimana mekanisme Sistem Manajemen Karier di Kementerian PUPR saat ini? Apa yang harus dilakukan dan telah disiapkan organisasi agar proses karier pegawai dapat sesuai dengan apa yang menjadi sasaran pegawai itu sendiri dengan tetap mempertimbangkan kebutuhan organisasi?

BPSDM Kementerian PUPR melalui Pusat Penilaian Kompetensi dan Pemantauan Kinerja, c.q Bidang Pemetaan Karier, telah berupaya menyiapkan berbagai program kegiatan yang dimaksudkan untuk membangun sistem manajemen karier pegawai yang lebih baik di Kementerian PUPR, antara lain program manajemen talenta, penyusunan rencana karier individu, mentoring dan konseling karier.

5W + 1H

WHAT, Karier adalah kosakata yang berasal dari bahasa Belanda, *carrier*, yang sering diterjemahkan sebagai perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan seseorang. Dalam bahasa Indonesia, karier diterjemahkan sebagai perkembangan dan kemajuan baik pada kehidupan, pekerjaan atau jabatan seseorang. Dari sisi Manajemen PNS, karier adalah perjalanan atau pengalaman jabatan PNS pada Kementerian PUPR sejak diangkat, dibina secara terus menerus hingga batas usia pensiun.

WHO, siapa sajakah yang berhak berkarier di Kementerian PUPR? Seluruh Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Kementerian PUPR memiliki hak untuk berkarier tanpa membedakan latar belakang pendidikan baik Teknik maupun Non Teknik. Inilah salah satu perbedaan antara sistem manajemen karier konvensional dan sistem manajemen karier yang saat ini sedang dibangun oleh BPSDM PUPR, proses perencanaan dan pengembangan karier berjalan dua arah yaitu dari sisi organisasi dan juga dari pegawai itu sendiri.

WHEN, masa berkarier seorang PNS di Kementerian PUPR akan berlangsung selama ia tercatat secara resmi sebagai pegawai negeri sipil yang ditandai dengan SK tentang pengangkatan dirinya masih berlaku. Dengan demikian, masa berkarier tersebut berlangsung sejak

seorang PNS diangkat, bersamaan dengan pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya sebagai PNS, hingga pensiun. Bila di tengah masa itu ada halhal yang tidak diinginkan, seperti meninggal atau dipecat, atau mengajukan pensiun dini, secara otomatis masa berkariernya telah berhenti .

WHY, pertanyaan ini terkait dengan upaya peningkatan pengembangan SDM (PNS) yang kompeten, profesional, *qualified* dan berintegritas selaras dengan visi reformasi birokrasi di lingkungan Kementerian PUPR. Mengapa berkarier? Dengan berkarier, seorang PNS dapat menyongsong dan merencanakan masa depan kariernya secara lebih baik. Bagi organisasi, sistem karier menjadi jaminan bagi ketersediaan SDM berkualitas.

WHERE, tentu saja tempat berkarier yang dimaksud adalah institusi Kementerian PUPR. Setiap personal PNS Kementerian PUPR berhak berkarier di institusi tempat ia bekerja, dan mengabdikan. Termasuk dalam pertanyaan “di mana” ini, setiap PNS Kementerian PUPR dapat menempuh karier di bagian mana saja selama berada atau menjadi bagian dari institusi kementerian ini. Misalnya, PNS yang pada awalnya berkarier pada jalur fungsional dapat menempuh karier melalui jalur struktural. Seorang PNS yang semula berkarier di bawah Direktorat Jenderal Sumber Daya Air, misalnya, dapat saja dipromosikan ke direktorat jenderal yang lain yang sesuai dengan kompetensinya. Semua itu dimungkinkan berdasarkan kebutuhan organisasi. Bahkan lebih lanjut dengan adanya database aparatur nasional, jika anda memiliki



Bagan Siklus Kegiatan manajemen Karier

kompetensi dan kinerja yang sangat baik, anda dimungkinkan untuk dipromosikan ke institusi/ kementerian lain.

HOW, berkarier di Kementerian PUPR berarti mengikuti sistem karier pegawai yang berlaku. Anda harus menyusun rencana karier yang berisikan: hasil penilaian kompetensi yang diperoleh dari *assesment center* dan penilaian kompetensi teknis; kinerja (penilaian SKP dan perilaku), kualifikasi (latar belakang, pengalaman kerja dan pendidikan). Anda dapat membuat pilihan jalur karier yang akan ditempuh melalui perencanaan karier. Dalam proses melakukan perencanaan dan pengembangan karier ini pegawai berhak melakukan konseling kepada pihak-pihak mentor dan konselor yang telah ditunjuk.

Kebijakan dan manajemen PNS berlandaskan asas yang tertera pada Undang Undang No. 5 Tahun 2014 mengenai PNS, yaitu: Kepastian hukum; Profesionalitas; Proporsionalitas; Keterpaduan; Delegasi; Netralitas; Akuntabilitas; Efektif dan efisien; Keterbukaan; Nondiskriminatif; Persatuan dan kesatuan; Keadilan dan kesetaraan; dan Kesejahteraan.

Hal penting untuk dipahami bersama adalah bahwa pada dasarnya berkarier di Kementerian PUPR merupakan hak bagi setiap pegawai. Karena itu, setiap insan PUPR wajib membuat perencanaan karier sejak dini agar potensi, minat, bakat dan kompetensi serta dapat diakomodasikan serta dikembangkan ke dalam sistem karier.

Sistem karier di Kementerian PUPR, betapapun organisasi ini mengemban amanah, tugas dan fungsi yang terkait dengan bidang infrastruktur (teknik), tetap terbuka bagi para pegawai yang dengan latar belakang Non Teknik. Terdapat banyak posisi dan jabatan Non Teknik yang bergengsi di Kementerian ini yang menuntut pemahaman teknik yang memadai. Kini, gong untuk berkarier bagi PNS di Kementerian PUPR telah ditabuh. Kesempatan ini harus dapat dimanfaatkan sebaikbaiknya dengan penuh dedikasi serta integritas sebagai abdi negara yang andail dan profesional. Berkarierlah, maka kita dapat mewujudkan cita-cita kita baik secara individu maupun institusional.

Pendidikan dan Pelatihan Kader Bela Negara

Pejabat Tinggi Madya dan Pejabat Tinggi Pratama Kementerian PUPR

Bandung, 27-29 Mei 2016





JEMBATAN

MERAH-PUTIH:

IKON INFRASTRUKTUR KOTA AMBON



Sejak diresmikan oleh Presiden Republik Indonesia, Joko Widodo, pada Senin, 4 April 2016, Jembatan Merah-Putih menjadi salah satu ikon infrastruktur di Kota Ambon, Maluku. Dengan arsitekturnya yang megah jembatan ini juga menjadi ikon sebagai jembatan terpanjang di kawasan Indonesia Timur.

Tujuan utama dibangunnya Jembatan Merah Putih adalah untuk mempercepat waktu tempuh perjalanan antara Bandara Pattimura di Jazirah Lei Hitu, Maluku Tengah di utara dengan pusat Kota Ambon di Jazirah Lei Timur di selatan.

Sebelum adanya jembatan ini, masyarakat Kota Ambon harus menempuh jarak 35 kilometer, atau sekitar 60 menit, karena harus memutar Teluk Ambon untuk dapat mencapai Bandara Internasional Pattimura. Alternatif lain adalah dengan menggunakan kapal ferry atau kapal penyeberangan dengan waktu tempuh kurang-lebih 20 hingga 30 menit.



Dengan diresmikannya Jembatan Merah Putih, warga dapat mengendarai mobil dari Kota Ambon ke Bandara Internasional Pattimura dengan waktu tempuh lebih cepat 30 menit dari sebelumnya.

Dengan diresmikannya Jembatan Merah Putih, warga dapat mengendarai mobil dari Kota Ambon ke Bandara Internasional Pattimura dengan waktu tempuh lebih cepat 30 menit dari sebelumnya. Tentunya hal ini disambut baik oleh masyarakat setempat sangat karena dengan demikian arus barang dan jasa dari Kota Ambon ke daerah di sekitar lebih cepat dan biaya operasional kendaraan berkurang.

Tidak hanya itu. Setelah 5 tahun menunggu, dengan adanya Jembatan Merah Putih ini warga Kota Ambon dapat mempersingkat jarak tempuh ke kota-kota lain di sisi utara dengan sisi selatan. Hal ini tentunya juga mengakomodir pertumbuhan ekonomi dan pariwisata setempat. Banyak wisatawan yang kini lebih mudah mendatangi tempat-tempat pariwisata seperti Pantai Liang yang pada tahun 1991 mendapat gelar dari PBB sebagai pantai terindah di Indonesia (terletak di Desa Liang Kecamatan Salahutu sekitar 40 km dari pusat Kota Ambon), kemudian di Pantai Natsepa yang terkenal akan rujaknya (terletak di Kecamatan Salahutu), Pantai Pintu Kota adalah ikon pantai batu karang di Ambon,

lalu ada Pemandian Air Panas Negeri Tulehu (berlokasi kurang lebih 30 km dari pusat kota Ambon), dan lain sebagainya.

Selain itu, saat melintas kita juga disugahi pemandangan indah Teluk Ambon, terutama saat matahari terbit maupun terbenam. Tak heran, Jembatan Merah-Putih menjadi daya tarik tersendiri bagi wisatawan untuk berfoto saat berkunjung ke Kota Ambon. Jembatan Merah-Putih, benar-benar menjadi ikon yang patut menjadi kebanggaan warganya. **(Endah)**



FAKTA

- Dibangun sejak 17 Juli 2011, diresmikan pada 4 April 2016
- Total panjang jembatan: 1.140 meter, lebar: 22,5 meter, terbagi atas 3 bagian, yakni:
 - o Jembatan Pendekat di sisi Desa Poka: 520 meter
 - o Jembatan Pendekat di sisi Desa Galala: 320 meter
 - o Jembatan Utama: 300 meter
- Tipe: Jembatan dengan sistem beruji kabel atau cable stayed, dengan jarak antar pylon sepanjang 150 meter

REFORMASI BIROKRASI

Reformasi birokrasi pada hakikatnya merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan (*business process*) dan sumber daya manusia aparatur.



KEBERHASILAN reformasi birokrasi bukan hanya dalam dokumentasi semata, tetapi harus mampu dirasakan oleh seluruh masyarakat. Keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi bukan pada prosedur atau laporan saja, namun bagaimana masyarakat yang kita layani dapat merasakan dampak perubahan yang lebih baik.

Menurut Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025 mengamanatkan agar disusun suatu road map reformasi birokrasi setiap lima tahunan. *Road map* ini tentunya akan membimbing kita untuk perubahan

Reformasi Birokrasi yang lebih baik dapat terwujud. Melalui *road map* ini otomatis kita dapat memantau sejauh mana perkembangan pelaksanaan reformasi birokrasi baik di tingkat nasional maupun di masing-masing pemerintah daerah.

Mayoritas penduduk di suatu negara percaya bahwa reformasi birokrasi merupakan salah satu tonggak fundamental dalam memperbaiki layanan kepada masyarakat dan perekonomian bangsa secara menyeluruh sehingga dapat mewujudkan *good governance*. Dalam kenyataannya, reformasi itu tidak semudah membalikkan telapak tangan tanpa kerja

keras seluruh komponen bangsa termasuk para birokrat itu sendiri. Reformasi birokrasi bukan sekedar permasalahan peningkatan gaji/remunerasi semata, tetapi lebih dari itu yakni perubahan sikap mental dari yang dilayani menjadi pelayan profesional sesuai tugas dan tanggung jawabnya. Reformasi secara luas dapat diartikan pula sebagai proses menata ulang, mengubah dan menyempurnakan birokrasi menjadi jauh lebih baik dengan *core problem*-nya yaitu perubahan perilaku.

Saat ini, seluruh kementerian dan lembaga maupun pemerintah daerah baik tingkat provinsi, kabupaten hingga kota telah melaksanakan reformasi birokrasi. Program reformasi birokrasi ini telah dilaksanakan secara terstruktur dan *massive* di seluruh instansi pemerintah dengan kadar kedalaman yang berbeda-beda. Beberapa diantaranya bahkan sudah mengaklami diri atas keberhasilannya dalam menjalankan program reformasi birokrasi.

Road Map reformasi birokrasi tahun 2015-2019 yang telah ditetapkan melalui Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2015, dalam proses penyusunannya telah memerhatikan berbagai hal yang tertuang dalam RPJMN (Rencana Pembangunan Jangka Menengah), Nawa Cita, masukan dari para pakar, pemerhati masalah birokrasi, para praktisi yang berasal dari berbagai kementerian, lembaga dan pemerintah daerah serta tentu saja telah memerhatikan bermacam capaian perkembangan reformasi birokrasi pada periode 2010-2014.

Birokrasi di Indonesia memegang peranan penting dalam perumusan, pelaksanaan, dan pengawasan berbagai kebijakan publik, serta dalam evaluasi kinerjanya.

Birokrasi sangat diperlukan dalam konteks penyelenggaraan pemerintahan negara. Hal ini untuk memperlancar pelayanan di sektor publik, meskipun di satu sisi birokrasi dianggap sebagai penghambat, karena hirarkis, tidak efisien, tidak fleksibel dan tidak efektif serta tidak otonom. Namun, birokrasi wajib hadir dalam setiap sistem pemerintahan.

Reformasi Birokrasi Indonesia dimaksudkan akan terwujudnya pemerintahan kelas dunia. Visi tersebut menjadi acuan bagi Republik Indonesia guna menjadi pemerintahan yang profesional dan berintegritas tinggi yang mampu menyelenggarakan pelayanan prima kepada masyarakat dan manajemen pemerintahan yang demokratis agar mampu menghadapi tantangan pada abad ke-21 melalui tata pemerintahan yang baik pada tahun 2025 mendatang.

Jika dilihat dari Sasaran Reformasi Birokrasi pada 2015-2019 yaitu birokrasi yang bersih dan akuntabel, birokrasi yang efektif dan efisien, dan birokrasi yang memiliki pelayanan publik yang profesional serta berkualitas, maka, penataan organisasi pemerintah baik pusat maupun daerah didasarkan pada

visi, misi dan sasaran strategis, agenda kebijakan, program dan kinerja kegiatan yang terencana dan diarahkan terbangunannya sosok birokrasi dengan tugas dan pertanggungjawaban terbuka serta aksesif. Serta penyederhanaan tata kerja dalam hubungan intra dan antar aparatur serta antar aparatur dengan masyarakat dan dunia usaha yang berorientasi pada kriteria dan mekanisme yang impersonal terarah pada penerapan pelayanan prima. Reformasi birokrasi juga merupakan langkah strategis membangun sumber daya aparatur Negara yang profesional, memiliki daya guna dan hasil guna yang profesional dalam rangka menunjang jalannya pemerintah dan pembangunan nasional.

Birokrasi di Indonesia memegang peranan penting dalam perumusan, pelaksanaan, dan pengawasan berbagai kebijakan publik, serta dalam evaluasi kinerjanya. Dari gambaran di atas nyatalah, bahwa birokrasi di Indonesia memiliki peran yang cukup besar. Besarnya peran birokrasi tersebut akan turut menentukan keberhasilan pemerintah dalam menjalankan program dan kebijakan pembangunan.

Jika birokrasi buruk, upaya pembangunan akan dipastikan mengalami banyak hambatan. Sebaliknya, jika birokrasi bekerja secara baik, maka program-program pembangunan akan berjalan lebih lancar. Pada tataran ini, birokrasi menjadi salah satu prasyarat penting keberhasilan pembangunan. Semoga Reformasi Birokrasi yang baik di Indonesia khususnya segera terwujud dengan adanya kerja sama oleh berbagai pihak terkait.

Wahyudin

Kisah Inspiratif Pemulung yang Berhasil Menjadi Seorang Sarjana



KATA – KATA INSPIRATIF itulah yang menggambarkan kehidupan seorang Wahyudin, pemulung yang tak pernah berhenti bermimpi untuk menyelesaikan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Dengan banyak mimpi di hidupnya, ia mampu menjadi sosok yang berani, percaya diri, tak mudah menyerah dan selalu bersyukur pada kehidupannya. Wahyudin lahir dari seorang ayah yang berpoligami berputra 5, Mija dan Fatmawati. Wahyudin sendiri merupakan sulung dari 3 bersaudara. Ayahnya seorang buruh tani dan terkadang melayani jasa ojek, ibunya pun demikian seorang buruh tani dengan menggarap lahan orang lain. Dari penghasilan keduanya hanya cukup untuk mengisi perut.

“Tuhan telah menciptakan takdir sebagai buku kehidupan, dan tugas manusia menggerakkan nasibnya menuju kehidupan yang lebih baik. Sepetik kata-kata motivasi ini merupakan pakem ilahi yang tiap orang harus meyakini. Barang siapa yang ingin mendapatkan kehidupan yang lebih baik, maka ia harus berusaha semaksimal mungkin untuk meraihnya. Bahkan dalam keadaan sesulit apapun, peluang keberhasilan tersebut tetap disediakan Tuhan untuk orang yang mau berusaha”.

Terlahir dari keluarga sederhana, Wahyudin hampir patah arang karena khawatir akan bernasib seperti kakak-kakaknya yang putus sekolah, padahal ia punya mimpi untuk bisa menempuh pendidikan setinggi-tingginya. Sadar akan hal itu, maka cara satu-satunya yang dapat dilakukan untuk mengejar mimpinya tersebut adalah dengan harus berusaha mendapatkan penghasilan sendiri. Kala menginjak usia 10 tahun, Wahyudin kecil mulai memulung barang bekas untuk memenuhi kebutuhannya tersebut, namun kebutuhan hidup setiap harinya semakin bertambah. Penghasilan sebagai pemulung dirasa sudah tak lagi mencukupi, Wahyudin pun mencari tambahan pekerjaan lainnya. “Saya putusin jalan ke tetangga untuk mulung. SD kebutuhan makin besar saya tambah mulung dan gembala kambing, udah SMP tambah jualan gorengan, SMA tambah mulung, gembala kambing, mengajar les

disambi on air jadi penyiar, jualan susu murni, dagang asongan di pinggir rel, semua ada 7 profesi di luar sekolah,” ungkap Wahyudin.

Dengan segudang profesi yang dipikulnya tak lantas membuat prestasi Wahyudin merosot, terbukti dengan tetap dapat mendapatkan peringkat di kelasnya. Dalam menjalani pekerjaan kasar tersebut, Wahyudin tak pernah mau berbagi keluhan dan kesedihan terutama kepada orang tuanya, seperti uang bayaran sekolah yang harus ia tanggung sendiri. Ia hanya akan berbagi ketika ia mendapat kebahagiaan.

Mengutip kata bijak Bonnie Soeherman, “Jangan menunggu kaya untuk berbagi, karena berbagi membuat kita kaya”, mungkin itu sepetik kata yang menggambarkan sosok Wahyudin. Keterbatasan ekonomi bukan berarti membuat Wahyudin lupa akan sesama, melihat orang disekitarnya yang sama-sama membutuhkan, timbul keinginan Wahyudin untuk menyantuni anak-anak yatim di lingkungan sekitar rumahnya. Dimulai dengan mendata anak yatim, kemudian ia meminta sang ibu untuk menambah stok gorengannya. Dengan menaikkan harga persatuannya dari harga semula Rp.500 menjadi Rp.750, ia menyisihkan kelebihan sebesar Rp.250 itu untuk menyantuni anak-anak yatim tersebut. Aksinya ini banyak mendapat dukungan dari masyarakat sekitar, mereka membeli dan tak ragu untuk memberi uang lebih. Dan tak disangka hasilnya melebihi perkiraan sebelumnya. Niat hati ingin membantu anak yatim, ternyata kebaikannya membawa berkah tidak hanya untuk anak yatim yang terbantu tetapi

untuk dirinya sendiri. Ada pihak yang tergugah akan aksinya ini, menawarkan diri untuk membantu membiayai kuliah. Bagi mendapat durian runtuh, keinginan untuk melanjutkan S1 pun akan segera terlaksana. Tanpa berpikir panjang, Wahyudin langsung mendaftarkan diri di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Prof Dr Hamka (UHAMKA). Di bangku kuliah lagi – lagi Wahyudin membuat orang tuanya bangga, ia mendapatkan IPK 3,85.

Kisah tentang hidupnya ini sampai juga ke telinga Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud). Gayung pun bersambut, Kemendikbud menawarkan Wahyudin beasiswa unggulan untuk melanjutkan pendidikannya, ia bebas memilih Universitas asing dan negara manapun yang ia inginkan tanpa tes. Satu negara yang terpikirkan wahyudin saat itu, Arab Saudi. Alasannya sederhana, ia ingin kuliah sekaligus bisa beribadah di tanah suci. Selain itu ia tak mau, maka setelah berkonsultasi dengan pihak Kemendikbud akhirnya Wahyudin memilih melanjutkan kuliah di dalam negeri. Dan Program *Master of Business Administration (MBA)* SBM ITB Kampus Jakarta, dipilih sebagai langkah pendidikan Wahyudin selanjutnya namun dengan mengikuti tes.

Bukan berarti tanpa hambatan Wahyudin melanjutkan pendidikannya ini. Untuk dapat masuk ITB, ia harus melalui tes masuk Bahasa Inggris. Wahyudin yang tidak pernah kursus Bahasa Inggris harus dapat lulus tes dengan standard tinggi yakni TOEFL 475. Namun dengan prinsip hidup

“Tak ada halangan yang tak dapat dilalui”, Wahyudin mulai mencari akal. Ia belajar Bahasa Inggris ditemani temannya Rizky Yusuf, kemampuannya pun bertambah setelah ia memberanikan diri belajar berbincang langsung dengan warga asing. Dengan kegigihannya, Wahyudin resmi menjadi mahasiswa pasca sarjana ITB.

Tahun 2013 merupakan akhir mata pencaharian Wahyudin sebagai seorang pemulung. Dengan bantuan dari seseorang ia mulai belajar beternak entok. Setelah ia melewati masa sulit sebagai seorang pemulung dan dapat melanjutkan pendidikan S2, kini Wahyudin siap menatap masa depannya untuk dapat melanjutkan pendidikan S3.

Satu pelajaran yang dapat dipetik dari kisah Wahyudin ini bahwa mata Tuhan tak pernah tertutup bagi siapa saja yang mau berusaha. Dengan usaha kerasnya, Wahyudin membuktikan ia dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang tertinggi dengan segala ketebesannya. Bagaimanapun pendidikan merupakan suatu yang wajib dikejar untuk modal masa depan. **(Rismawati)**

Sumber :
http://www.kompasiana.com/nunung_nuraida/wahyudin-si-pemulung-ganteng_552a5ee56ea8344f33552d39
<http://tuantakur.com/2015/07/kisah-inspirasi-wahyudin-si-pemulung-ganteng-bersiap-masuk-s3-luar-negeri/>
<https://www.maxmanroe.com/wahyudin-tak-menyerah-pada-nasib-mantan-pemulung-ini-bersiap-masuk-s3-luar-negeri.html>
<http://news.detik.com/berita/2948741/wahyudin-pemulung-ganteng-kini-menatap-gelar-doktor-di-luar-negeri>
<http://indonesiaone.org/hidup-berfokus-pada-solusi-kisah-nyata-pemulung-jadi-s2/>

Jadwal Pendidikan dan Pelatihan Bulan Juni-Agustus 2016

Jadwal Pendidikan Dan Pelatihan Bidang Sumber Daya Air Tahun 2016

No	Nama Diklat	Tanggal	Lokasi	
I	Sub Bidang Sungai			
	1	OP Sungai Tk. Lanjut	6 -17 Juni	Balai Diklat XI Makassar
	2	River Rehabilitation	27 - 29 Juni	Balai Diklat III Jakarta
	3	Perencanaan Sungai Tk. Dasar	8 - 13 Agustus	Balai Diklat XI Makassar
II	Sub Bidang Banjir			
	1	Penanggulangan Bencana Banjir	13 - 18 Juni	Balai Diklat III Jakarta
III	Sub Bidang SDA Umum			
	1	Pengawas Lapangan Bidang SDA	18 - 29 Juli	Balai Diklat XI Makassar
			4-19 Agustus	Balai Diklat VIII Yogyakarta
	2	Maintenance for Water resources Infrastructure	23-27 Agustus	Balai Diklat IV Bandung

Jadwal Pendidikan dan Pelatihan Bidang Jalan dan Jembatan Tahun 2016

No	Nama Diklat	Tanggal	Lokasi
1	PISK Bidang Jalan dan Jembatan	1-12 Juni	Balai Diklat I Medan
2	Teknisi Laboratorium Bidang Bahan & Perkerasan Tk. Terampil Pelaksana	6-15 Juni	Balai Diklat XII Jayapura
3	Teknik Perhitungan Biaya Pekerjaan Jalan dan Jembatan	14-22 Juni	Balai Diklat I Medan
		8-16 Agustus	Balai Diklat II Palembang
4	Perencanaan Teknik Perkerasan Jalan 1	11-25 Juli	Balai Diklat XI Makassar
		25 Juli-6 Agustus	Balai Diklat IX Surabaya
5	Pengelolaan Lingkungan Hidup Bidang Jalan	18 -23 Juli	Balai Diklat I Medan
6	Pengelolaan Laik Fungsi Jalan	18-23 Juli	Balai Diklat II Palembang
		1-6 Agustus	Balai Diklat X Banjarmasin
7	Pemeliharaan Jalan	25 Juli-6 Agustus	Balai Diklat IX Surabaya
8	Penerapan SMM Pada Pengelolaan Pekerjaan Jalan dan Jembatan	1-6 Agustus	Balai Diklat IX Surabaya
9	Pemeliharaan Rutin Jalan dan Jembatan	1-6 Agustus	Balai Diklat II Palembang
		29 Agustus- 10 September	Balai Diklat VIII Yogyakarta
10	Teknik Perhitungan Biaya Pekerjaan Jalan dan Jembatan	1-13 Agustus	Balai Diklat III Jakarta
11	Penggunaan Bahan dan Alat Untuk Pekerjaan Jakan dan Jembatan	8-13 Agustus	Balai Diklat IX Surabaya
12	Pengendalian Mutu Pelaksanaan Pekerjaan Beton Untuk Jalan dan Jembatan	9-13 Agustus	Balai Diklat I Medan
13	Penanganan Longsor Jalan	15-20 Agustus	Balai Diklat VIII Yogyakarta

Jadwal Pendidikan dan Pelatihan Bidang Perumahan Tahun 2016

No	Nama Diklat	Tanggal	Lokasi
1	Pembiayaan Perumahan	26-30 Juli	Balai Diklat I Medan
		18-23 Juli	Balai Diklat III Jakarta
2	Penyelenggaraan Perumahan	22-27 Agustus	Balai Diklat X Banjarmasin
3	Pengelolaan Rumah Susun Sewa	22-27 Agustus	Balai Diklat IX Surabaya

Jadwal Pendidikan dan Pelatihan Bidang Pengembangan Infrastruktur Wilayah Tahun 2016

No	Nama Diklat	Tanggal	Lokasi
1	Rencana Terpadu dan Program Investasi Infrastruktur pada Kawasan Perkotaan	19-23 Juli	Balai Diklat I Medan
		23-27 Agustus	Balai Diklat I Medan

Jadwal Pendidikan dan Pelatihan Bidang Permukiman Tahun 2016

No	Nama Diklat	Tanggal	Lokasi
1	Penyelenggaraan Pengembangan Kawasan Permukiman Perkotaan	6-10 Juni	Balai Diklat XI Makassar
2	Proteksi Kebakaran pada Bangunan Gedung dan Lingkungan	6-11 Juni	Balai Diklat IV Bandung
3	Rencana Tata Bangunan dan Lingkungan	14-18 Juni	Balai Diklat I Medan
		25-30 Juli	Balai Diklat XI Makassar
		22-27 Agustus	Balai Diklat IV Bandung
4	Pengelola Teknis Pembangunan Bangunan Gedung Negara	16-22 Juli	Balai Diklat IV Bandung
		25-30 Juli	Balai Diklat IX Surabaya
		1-6 Agustus	Balai Diklat I Medan
		1-6 Agustus	Balai Diklat X Banjarmasin
5	Penyelenggaraan Pengembangan Kawasan Permukiman Perkotaan	18-23 Juli	Balai Diklat III Jakarta
		25-30 Juli	Balai Diklat XI Makassar
6	Pengawasan Bidang Bangunan Gedung	1-9 Agustus	Balai Diklat IV Bandung

Jadwal Pendidikan dan Pelatihan Bidang Konstruksi Tahun 2016

No	Nama Diklat	Tanggal	Lokasi
1	Pengukuran Tk. Lanjut	6-17 Juni	Balai Diklat XI Makassar
2	Analisis Resiko dan Manajemen Investasi Infrastruktur	14-18 Juni	Balai Diklat II Palembang
3	Manajemen Mutu Konstruksi	14-18 Juni	Balai Diklat II Palembang
		1-5 Agustus	Balai Diklat X Banjarmasin
4	SMK3 Konstruksi	14-18 Juni	Balai Diklat II Palembang
		18-23 Juli	Balai Diklat X Banjarmasin
		18-23 Juli	Balai Diklat XI Makassar
		22-27 Agustus	Balai Diklat X Banjarmasin
5	Manajemen Mutu Konstruksi	18-23 Juni	Balai Diklat II Palembang
6	Aplikasi GPS Bidang ke-PU-an	20-25 Juni	Balai Diklat VII Semarang
		18-27 Juli	Balai Diklat IV Bandung
7	Construction Cost Estimation	13-23 Juli	Balai Diklat VII Semarang
8	Teknik Negosiasi	2-5 Agustus	Balai Diklat VII Semarang
9	Pengukuran Tk. Pelaksana	8-24 Agustus	Balai Diklat IV Bandung
10	Construction Quality Assurance	22-27 Agustus	Balai Diklat III Jakarta
11	Hukum Kontrak Konstruksi	28 Agustus - 3 September	Balai Diklat X Banjarmasin

Jadwal Pendidikan dan Pelatihan Bidang Manajemen dan Jabatan Fungsional Tahun 2016

No	Nama Diklat	Tanggal	Lokasi
1	TOT Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Angkatan IV	13-18 Juni	Balai Diklat III Jakarta
2	Bendahara Pengeluaran	14-21 Juni	Balai Diklat I Medan
3	Prajabatan Golongan I dan II	14-22 Juli	Balai Diklat II Palembang
4	Pembentukan Jabatan Fungsional Teknik Tata Bangunan dan Perumahan	18-30 Juli	Balai Diklat III Jakarta
5	TOT Penilaian Prestasi Kerja	19-22 Juli	Balai Diklat VIII Yogyakarta
6	Pengelolaan BMN	19-22 Juli	Balai Diklat VIII Yogyakarta
		22-27 Agustus	Balai Diklat X Banjarmasin
7	Pengelolaan Sistem Akuntansi Instansi (SAI)	25-30 Juli	Balai Diklat I Medan
8	TOT Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Angkatan III	1-4 Agustus	Balai Diklat XI Makassar
9	Pembentukan Jabatan Fungsional Jalan dan Jembatan	1-13 Agustus	Balai Diklat III Jakarta
10	Project Cycle	2-9 Agustus	Balai Diklat VIII Yogyakarta
11	Pembentukan Jafung Teknik Penyehatan Lingkungan Tk. Ahli	2-13 Agustus	Balai Diklat VIII Yogyakarta
12	Pembentukan Jabatan Fungsional Pembina Jasa Konstruksi	20 Agustus-9 September	Balai Diklat IV Bandung

Prof. Dr. Ing. Andreas Wibowo, S.T., M.T. PROFESOR TERMUDA BIDANG KONSTRUKSI YANG MENCINTAI PROFESINYA

Di penghujung tahun 2012 lalu, Dewan Majelis Pengukuhan Profesor Riset mengukuhkan tiga kandidat Profesor dari Badan Penelitian dan Pengembangan (Balitbang) di lingkungan Kementerian Pekerjaan Umum. Di antara ketiga kandidat tersebut, muncullah nama Andreas Wibowo, seorang peneliti dengan bidang keahlian Manajemen Konstruksi. Di usia yang—kala itu—baru menginjak 41 tahun, Andreas pun dikukuhkan sebagai Profesor termuda di bidang Manajemen Rekayasa Konstruksi.

Bukan Puncak Karir

Tak pernah terpikir dalam benaknya untuk menjadi seorang Profesor. Terlebih, di usianya yang masih terbilang cukup muda. Tak pernah ada niatan pula dalam diri Andreas untuk mengejar gelar Profesor. Yang ada, hanyalah hasratnya pada dunia penelitian dan pendidikan. Karenanya, Andreas pun melakoni keduanya dengan berprofesi sebagai peneliti di Balitbang Kementerian PUPR sekaligus menjadi dosen di Universitas Katolik Parahyangan, Bandung.

“Gelar Profesor bukanlah sesuatu yang ingin saya kejar. Jika terlalu mengejanya, saya khawatir, hal tersebut justru akan membuat saya mandeg, berhenti hanya sampai di situ (profesor) saja. Karena bagi saya, Profesor itu bukanlah puncak karir. Jadi, saya tidak akan berhenti melakukan kegiatan yang saya sukai (meneliti) ketika saya sudah bergelar Profesor. Justru, inilah awal karir saya, dimana saya bisa lebih banyak dan lebih baik dalam berkarya di dunia penelitian,” aku pria yang menyelesaikan Program Doktoralnya di *Technische Universitat* Berlin, Jerman pada tahun 2005 lalu.

Karenanya, Andreas pun tak memiliki kiat khusus untuk dinobatkan sebagai Profesor Termuda di Bidang Konstruksi. Menurutnya,

hanya satu hal yang bisa membawanya hingga menjadi Profesor, yaitu *passion* di dunia penelitian. Passion ini didorong pula oleh hobinya untuk menulis dan menghasilkan berbagai jurnal penelitian. Hal tersebut, secara otomatis, mampu menaikkan angka kreditnya.

“Hobi ini—menulis dan membaca menjadi profesi saya. Bagi saya, bekerja sebagai *researcher* itu tak memiliki batasan waktu, seperti jam kantoran. Jadi, kalau malam-malam atau bahkan dini hari, saya mau membaca dan



menulis, ya saya lakukan itu,” tutur Andreas.

Sarjana Manajemen Konstruksi lulusan ITB ini pun menambahkan bahwa passion inilah kunci utama bagi seorang peneliti untuk bisa bertahan di lembaga litbang mana pun. Seorang peneliti harus selalu memiliki inisiatif untuk membaca, menulis, ataupun melakukan beragam kegiatan lain yang mendukung penelitiannya. Jika tidak memiliki bekal tersebut, alih-alih mendapat ketenangan dan kenyamanan menjalani profesi ini, setiap menit justru merasa terbebani dan tersiksa.

Proyek KPS

Menyandang gelar Profesor, menjadi dorongan tersendiri bagi Andreas untuk berkarya lebih baik lagi dengan menghasilkan berbagai penelitian yang bisa dimanfaatkan bagi kemaslahatan masyarakat Indonesia. Kini, Profesor yang merayakan hari jadinya setiap tanggal 12 Agustus ini pun tengah disibukkan oleh proyek penelitian tentang Kerja Sama Pemerintah-Swasta (KPS) atau yang kerap pula disebut dengan istilah *Public Private Partnership (PPP)*. Sebenarnya, penelitian ini telah dilakukan Andreas sejak masih studi S3 di tahun 2001. KPS dalam pengembangan infrastruktur pun menjadi salah satu spesialisasi bidang yang dikuasai Andreas. Menurutnya, KPS menjadi sebuah tema/isu yang sangat menarik untuk diangkat. Terlebih, saat ini, tema PPP—mengutip istilah yang digunakan Andreas—sudah sangat seksi sekali. Dibandingkan di tahun 2001 lalu, saat dia mengambil tema tersebut, masih sangat jarang orang yang mengangkat tema tersebut.

“Jika melihat kondisi Indonesia, memang negeri ini belum *full ready* dengan KPS karena banyak sekali hal yang harus dipertimbangkan. Banyak isu terkait hal tersebut, mulai dari kerangka peraturan

Menyandang gelar Profesor, menjadi dorongan tersendiri bagi Andreas untuk berkarya lebih baik lagi dengan menghasilkan berbagai penelitian yang bisa dimanfaatkan bagi kemaslahatan masyarakat Indonesia.

perundang-undangan hingga kapasitas PJKP (Penanggung Jawab Proyek Kerjasama) yang masih harus ditingkatkan,” jelas peraih *Best Paper Award* dalam *National Scientific Writing Competition in Construction* di tahun 2013.

Menurut Andreas, bicara tentang KPS, maka bicara tentang banyak hal. Tidak hanya bicara seputar konstruksi, tetapi juga bicara mengenai analisis risiko, manajemen risiko, finance, legal aspect, hingga sekuritas. Untuk dapat siap 100% dengan skema KPS ini, Pemerintah masih harus melakukan berbagai terobosan sehingga beragam proyek KPS yang ditawarkan Pemerintah dapat terealisasi.

“Selain terobosan yang dilakukan Pemerintah untuk menarik minat pihak swasta terhadap proyek-proyek KPS yang ditawarkan, implementasi KPS juga membutuhkan dukungan PJKP dan juga Sektor Swasta yang kuat,” imbuh Andreas.

Perkembangan Litbang

Jika KPS menjadi spesialisasi bidang yang digeluti Andreas saat ini, maka hal lain yang cukup menarik perhatian—bahkan keprihatinan Andreas adalah perkembangan dari Balitbang itu sendiri. Salah satunya

adalah masih terbatasnya sumber daya manusia (SDM) yang memiliki passion di bidang penelitian. Kendati demikian, Balitbang PUPR memiliki dukungan fasilitas maupun pembiayaan yang sangat baik. Dari sisi pembiayaan, menurut Andreas, Balitbang PUPR memiliki dana riset yang sangat besar. Begitu pula dengan fasilitas penunjangnya. Balitbang PUPR memiliki Laboratorium Konstruksi yang tercanggih di Indonesia. Bahkan, ditengarai lebih baik dibandingkan laboratorium serupa yang ada di Singapura. Selain itu, Balitbang PUPR juga memiliki balai sains satu-satunya di Indonesia.

Adanya kebijakan terkait penempatan di Balitbang bagi mereka yang ingin melanjutkan studi S3-nya, menurut Andreas akan sangat mendukung perkembangan lembaga litbang itu sendiri. “Karena, kalau kita bicara pendidikan doctoral, maka jalurnya memang jalur riset,” jelas Andreas. “Jadi, kalau pendapat saya, sayang sekali ketika mereka sudah punya gelar Doktor di bidang apa pun, tetapi tidak dimanfaatkan untuk penelitian dan pengembangan (litbang). Tetapi, semua itu kembali ke minat orang masing-masing. Kalau tidak memiliki *passion* di sini, tidak bisa dipaksa juga. Jika dipaksa, khawatirnya justru akan membuatnya tidak produktif di litbang,” tambahnya.

Hal lain yang digarisbawahi Andreas adalah perlu ditumbuhkan mindset bahwa riset bukanlah proses produksi yang bisa ditetapkan hasilnya dalam sekali penelitian. Dengan kata lain, penelitian membutuhkan waktu untuk memberikan hasil yang dapat diterapkan dan dimanfaatkan. Disamping itu, untuk dapat meningkatkan atmosfer penelitian, diharapkan para peneliti dapat diberikan kesempatan yang luas sekaligus motivasi untuk dapat senantiasa mengembangkan dirinya.

Komunitas Futsal BPSDM

Futsal bagi sebagian orang, khususnya kaum Adam merupakan salah satu olahraga favorit. Karena jenis olahraga ini terbilang cukup murah dan mudah.



MURAH dalam artian, setiap orang dalam tim yang akan bermain biasanya akan “patungan” untuk membayar sewa lapangan dan *snack* maupun minuman bagi yang ikut berlatih. Mudah-mudahan, karena tidak perlu alat khusus untuk melakukannya. Para pemain cukup membawa sepatu bola dan pakaian ganti. Sebab, bola dan jaring gawang kiper sudah disediakan oleh pengelola lapangan. Cukup praktis bagi yang tidak suka repot, bukan?

Futsal adalah permainan bola yang dimainkan oleh dua tim, yang masing-masing beranggotakan lima orang. Tujuannya adalah memasukkan bola ke gawang lawan, dengan memanipulasi bola dengan kaki. Selain lima pemain utama, setiap regu juga diizinkan memiliki pemain cadangan (<https://id.wikipedia.org/wiki/Futsal>). Dengan jumlah pemain dari masing-masing tim yang tidak sebanyak sepakbola, membuat sekumpulan karyawan BPSDM terbesit untuk bersama-sama melatih gerak motoriknya dalam olahraga ini, dan membuatnya menjadi satu komunitas rutin.

BPSDM memiliki satu komunitas futsal yang cukup banyak peminatnya. Hadir sejak tahun 2015, yang pada

awalnya bermain futsal hanya saat menjelang Hari Bhakti PU. Di mana setiap cabang olahraga dilombakan di selebrasi hari besar tersebut. Oleh karena itu, banyak “tim olahraga dadakan” yang muncul guna memeriahkan ajang tahunan setiap 3 Desember itu. Maka, dari yang “dadakan” tersebut para anggota berniat untuk menekuninya lebih lanjut dengan mengadakan latihan rutin seminggu sekali. Mereka berlatih secara serius namun santai, karena melalui futsal diharapkan para anggota komunitas dapat bergembira melepas penat setelah sibuk seharian dari rutinitas bekerja.

Dikatakan oleh narasumber yang kami temui, mereka telah memiliki jadwal latihan rutin setiap minggunya, yakni hari Jumat malam selepas pulang kerja. Biasanya mereka membuat janji melalui *group WhatsApp* yang beranggotakan puluhan orang. Meskipun yang aktif berlatih biasanya hanya sekitar belasan (10-12 orang) dikarenakan berbenturan dengan jadwal dinas luar maupun ada kerjaan tambahan yang membuat tidak semua anggota bisa hadir, tetapi mereka tetap semangat menggelar pertemuan rutin ini. Mereka berlatih di lapangan daerah Ciputat (Gintung), dengan

estimasi jarak terdekat dari kantor masing-masing anggota. Karena seringkali yang rajin ikut berlatih adalah karyawan di Pasar Jumat dan di Pattimura Pusat.

Menurut Dimas Wisnu, salah seorang anggota yang cukup aktif dalam komunitas futsal BPSDM ini mengatakan bahwa, "di sini kami tidak hanya berolahraga namun dapat menjalin tali silaturahmi dan berbagi info mengenai keadaan kantor". Berbeda dengan Ditjen Bina Konstruksi yang telah memiliki pelatih profesional untuk melatih tim olahraganya. Komunitas futsal BPSDM belum memiliki pelatih dari kalangan profesional. Beberapa dari mereka tergolong cukup aktif dalam futsal sejak SMA bahkan ada yang pernah mengikuti kejuaraan. Sehingga mereka dapat berbagi tips dan trik dalam bermain futsal secara benar kepada mereka yang belum berpengalaman.

Banyak manfaat yang dapat diperoleh dari bermain futsal.

Antara lain, dapat melatih sikap kerjasama antar tim. Hal ini cukup berpengaruh dalam dunia kerja. Karena kita bekerja tidak mungkin sendirian, tetap memerlukan *teamwork*. Selain itu, futsal juga melatih sifat kepemimpinan (*leadership*) kita. Yang mana harus dapat mengkoordinasi setiap anggota tim yang akan bermain, membagi peran dan tugas masing-masing. Tidak hanya melatih gerakan otot tetapi juga meningkatkan daya kreatifitas otak dan gaya berpikir. Bermain futsal organ tubuh kita akan bergerak semua, hal ini tentunya akan berpengaruh positif terhadap jasmani para pemainnya.

Komunitas BPSDM ini pun pernah menjuarai pertandingan futsal antar satminkal yang diselenggarakan oleh Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat pada peringatan 17 Agustus tahun lalu, 2015. Mereka mendapatkan juara 3 (tiga). Prestasi yang cukup baik mengingat tim baru dibentuk, kuantitas latihan yang masih sedikit dan tidak ada pelatih khusus.

Hal itu membuat para anggota semakin rajin untuk berlatih. Hingga memutuskan mengenakan seragam di setiap pertandingan agar terlihat semakin kompak.

Dimas memiliki harapan untuk komunitas ini ke depannya agar semakin solid dalam berlatih, semakin banyak peminatnya, latihan bisa lebih rutin dan mengundang pelatih profesional jika mendapat dukungan dana dari BPSDM itu sendiri. Selain itu, dapat menjadi tim kebanggaan PUPR tidak hanya jago kandang tetapi dapat ikut bertanding di luar PUPR. Sehingga dapat ikut juga mengharumkan nama kementerian ini di bidang non-akademik.

Bagi para pembaca yang ingin bergabung dengan komunitas BPSDM untuk sekedar sparing futsal maupun berbagi pengalaman tentang hal selain futsal atau olahraga lainnya dapat menghubungi Dimas Wisnu di Bagian Kepegawaian, Organisasi dan Tata Laksana BPSDM (dimaswisnu@yahoo.com).

(Rizza)



MENENGGOK POTRET KINERJA DI SINGAPURA



Kunci Sukses Singapura

Singapura bukanlah negara besar yang memiliki sumber daya alam yang melimpah yang dijadikan sebagai kekuatan untuk pembangunan negaranya. Bahkan boleh dibilang negara yang terkenal dengan *icon* singanya ini harus mengimpor sumber alam dari negara tetangganya untuk memenuhi semua kebutuhan negerinya. Namun jangan salah, negara kecil ini justru memiliki perekonomian paling tinggi dibandingkan negara-negara tetangganya di Asia Tenggara. Negara kecil yang memiliki luas hanya 707,1 kilometer persegi (hampir sama dengan luas Pulau Samosir di Danau Toba) menjadi pusat perdagangan terpenting di Asia Tenggara. Selain itu, Singapura yang hanya memiliki 1 maskapai penerbangan (*Singapore Airlines*) berhasil meraih *The Best Airlines in the World* dan bandara satu-satunya yang dimiliki, Changi International Airport menjadi *The Best Airport in the World*. Fantasis bukan?

Salah satu unsur keberhasilan layanan publik di negara di Singapura adalah karena memiliki PNS yang andal dan kompeten dalam pelayanan publik dan memiliki daya saing yang kuat dengan negara lain. Bahkan kabarnya kinerja PNS Singapura dianggap terbaik di dunia. Pengakuan ini tidaklah mengherankan mengingat Singapura tidak pernah setengah-setengah dalam mendidik dan mengembangkan kemampuan pegawai-pegawainya. Lalu bagaimana pemerintah Singapura mengatur aparatur negaranya hingga menjadi sumber daya manusia yang berdaya saing unggul? Menurut sumber dari situs <http://www.soalcpns.com/perbandingan-kinerja-pns-indonesia-singapura.php> pada dasarnya di Singapura terdapat dua lembaga yang mengatur tentang manajemen pegawai negeri yaitu

Public Service Commission (PSC) dan *Civil Service College (CSC)*. *Public Service Commission* merupakan lembaga independen yang didirikan untuk menjaga integritas, ketidakberpihakan, dan meritokrasi pegawai negeri. PSC bertanggung jawab dalam hal pengangkatan, promosi, pemindahan, pemberhentian dan penegakan disiplin terhadap para pegawai negeri. Sedangkan *Civil Service College (CSC)* merupakan sebuah lembaga pelatihan yang bersifat *statutory board* di bawah naungan *Public Service Division*, Kantor Perdana Menteri. Dengan visi *The Heart of Learning Excellence & Development for the Singapore Public Service*, CSC menjalankan misi membangun masyarakat Singapura untuk pelayanan publik kelas satu. CSC menyatukan PNS dari berbagai latar belakang dan memberi mereka kesempatan untuk terjun ke dalam jaringan untuk bertukar pandangan, membangun etos dan perspektif bersama, menciptakan lingkungan yang kondusif untuk dialog, berbagi pengetahuan dan belajar.

Singapura menyusun kebijakan untuk mengelola PNSnya dengan tujuan dan filosofi yang jelas. Dalam manajemen PNSnya, Singapura menganut 6 prinsip, yaitu: (1) kompetisi terbuka dan meritokrasi dalam seleksi dan penempatan, (2) keterbukaan dan objektivitas dalam penilaian, (3) reward dan recognition berdasarkan *performance*, (4) tidak memihak dan tidak dapat disuap, (5) membayar dengan 'gaji bersih' yang fleksibel, dan (6) transparansi dalam pemberian imbalan. Di Singapura, PNS digaji dengan harga pasar yang bersaing sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawabnya. Kebijakan ini terbukti mampu mempertahankan para pegawai yang berkompentensi tinggi untuk menciptakan dan memelihara pelayanan publik yang berkualitas tinggi. Sistem penilaian PNS dikenal dengan istilah 2P, yaitu pegawai dinilai berdasarkan *Performance* (kinerja) dan *Potensi* untuk mengerjakan tugas-tugas pada level yang lebih tinggi, yaitu dua level di atas tugasnya saat ini. Dengan begitu, kualitas dan kinerja PNS akan benar-benar terlihat dan terasah dengan baik. PNS yang unggul mampu mengantarkan Singapura menjadi negara yang memiliki pertumbuhan perekonomian yang tinggi. Keberhasilan Singapura dalam menciptakan pelayanan publik kelas dunia yang sangat efektif, responsif, dan berpandangan ke depan tidak terlepas dari peran aparatur pemerintah Singapura sebagai penyelenggara pelayanan publik. Agar dapat memberikan pelayanan publik kelas satu, maka harus

memiliki sistem manajemen yang bagus untuk menghasilkan SDM berkualitas dan memaksimalkan sumber daya yang dimiliki.

Kualitas PNS Indonesia

Bagaimana dengan kualitas pegawai negeri sipil di Indonesia? Menurut Ketua Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN), Sofian Effendi (<http://news.viva.co.id/nusantara/jogja/kinerja-indonesia-lainnya>) kinerja aparatur sipil negara di Indonesia masih lamban. Sebab inilah yang membuat PNS Indonesia kalah bersaing di tingkat Asia. Saat ini indeks prestasi PNS asal Indonesia berada jauh di bawah PNS dari negara China, India, dan Jepang.

Ia mengungkapkan, kinerja PNS di Indonesia selama ini terlalu lamban untuk menuju kelas dunia. Tidak bisa dibandingkan dengan kondisi kinerja PNS di Singapura yang memiliki kinerja aparatur sipil negara terbaik di dunia. Hal ini karena negara Singa tersebut telah mereformasi birokrasinya sejak 30 tahun terakhir. "Nilai indeks prestasi mereka mencapai skor 90. Kemudian posisi kedua ditempati Malaysia dengan skor 80. Sementara itu, PNS Indonesia hanya mendapatkan skor indeks prestasi aparatur negara dibawah 40," ungkap Sofian Effendi. Ia memperkirakan, kinerja PNS di Indonesia meningkat pesat jika dilakukan reformasi birokrasi selama 10-15 tahun ke depan.

Selain kemampuan dalam menguasai ilmu dan pengetahuan, aparatur negara yang terbukti sukses mengantarkan pembangunan negaranya adalah mereka yang memiliki *attitude* yang teladan. Para pegawai pemerintah atau PNS di negara Singapura cenderung bebas korupsi. Pekerjaan sebagai pegawai negeri memiliki prestise yang tinggi di Singapura sehingga para PNSnya benar-benar menjaga kewibawaan mereka sebagai citra

pengembang tugas negara. Terdapat kompetisi yang cukup ketat untuk posisi pegawai negeri dan dewan perundang-undangan. PNS diangkat tanpa memperhatikan ras atau agama, namun lebih mengutamakan kinerja mereka pada ujian tertulis kompetitif. Sudah saatnya Indonesia belajar dari keberhasilan PNS di Singapura. Perbaikan bisa dilakukan mulai dari sistem perekrutan PNS yang harus berdasarkan kompetensi. Dalam kerjanya, PNS harus dididik menjadi aparatur yang bertanggung jawab dan kompeten di bidangnya. Sistem pemberian sanksi kepada PNS yang berkinerja rendah juga harus tegas. Salah satunya dengan sistem kenaikan pangkat dan penggajian berdasarkan prestasi kerja, bukan dilakukan secara berkala dan tanpa melihat prestasi kerja seperti yang dilakukan saat ini. Proses penilaian kinerja aparat PNS tidak ditujukan untuk kepentingan administrasi semata, tetapi lebih sebagai bagian integral untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas pelayanan publik secara umum. Kini, berbagai upaya tengah dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lingkungan pemerintah. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia diharapkan mampu menyusun program kerja untuk pengembangan PNS menjadi aparatur negara yang kompeten. Bahkan baru-baru ini menurut sumber dari Antara News (<http://www.antaranews.com/berita/513068>) Kementerian Ketenagakerjaan melakukan kerjasama dengan *Singapore Polytechnic International PTE LTD* untuk meningkatkan kompetensi pegawai negeri sipil (PNS) atau aparatur sipil negara (ASN) dalam pelayanan publik. Sekjen Kemnaker Abdul Wahab Bangkona menjelaskan bahwa kerja sama yang dilakukan berupa pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) dalam meningkatkan

produktivitas dan inovasi pelayanan publik. Kerja sama dituangkan dalam penandatanganan nota kesepahaman (MoU) yang dilakukan antara Sekjen Kemnaker Abdul Wahab Bangkona dan *General Manager Singapore Polytechnic* Lee Leck Seng di kantor Kementerian Ketenagakerjaan pada Agustus 2015 lalu di Jakarta. Program kerja sama akan dilaksanakan oleh *Singapore Polytechnic* dengan sumber pembiayaan bersama (*cost sharing*) antara *Temasek Foundation* dan Kemnaker. "Pemerintah ingin agar semakin banyak pegawai negeri atau ASN mampu mengaplikasikan konsep *design thinking* pelayanan publik dan penyiapan pedoman peningkatan produktivitas dan inovasi pelayanan publik," jelas Abdul Wahab. Pelatihan-pelatihan yang telah disusun sangat dibutuhkan agar pegawai pemerintah dapat meningkatkan produktivitas dan kompetensi kerjanya sebagai awal penguatan sumber daya manusia di lingkungan kerja pemerintahan. *Temasek Foundation* dan *Singapore Polytechnic* telah berpengalaman dalam memberikan workshop serupa di beberapa negara ASEAN seperti Filipina. Lembaga-lembaga tersebut juga telah menjadi bagian penting dari perbaikan mutu pelayanan dengan konsep "*design thinking*" yang telah diterapkan di beberapa negara seperti Kanada dan Denmark. Kerjasama ini diharapkan mampu membantu upaya pemerintah dalam mengembangkan kualitas PNS di Indonesia, setidaknya belajar secara langsung dengan negara Singapura yang memiliki kinerja PNS terbaik di dunia. Harapan pemerintah dan kita semua melalui berbagai pelatihan dan pendidikan yang telah diberikan mampu membantu mengembangkan PNS di Indonesia menjadi birokrat atau PNS yang berkualitas, berkompeten, profesional, dan berdedikasi penuh pada negara sehingga bisa membawa kemajuan pada negara tercinta ini.

Tanya Jawab Seputar JAFUNG dan Surat Pembaca

1. Yth Redaksi Buletin Parampara,

Jika saat ini saya Jafung dan suatu saat saya dipindahkan ke bagian lain dimana mereka membutuhkan Jafung Perencana. Apa bisa dari Jafung TJJ berubah menjadi Jafung Perencana? Kalau bisa prosesnya seperti apa? Apa mulai dari awal lagi?

Briyan A, BPIW

Perpindahan antar jabatan fungsional dimungkinkan, akan tetapi harus melalui prosedur dan aturan yang telah ditetapkan, yaitu antara lain dengan mengikuti diklat pembentukan jafung yang baru, mempunyai pengalaman kerja dibidang tugas dan fungsi jafung yang baru minimal satu tahun (untuk dapat memperhitungkan angka kredit yang bersangkutan).

2. Yth Redaksi Buletin Parampara,

Apa yang harus dilakukan jika bidang kerja tidak sesuai dengan Jafung yang kita miliki?

Adi, SDA

Disarankan agar yang bersangkutan mendiskusikan dengan atasan atau bagian kepegawaian terkait dengan bidang kerja yang ditangani agar sesuai dengan jenis jafung yang dimiliki. Yang bersangkutan dapat mengungkapkan permasalahan yang dihadapi dan kesulitannya dalam mengukur prestasi kerja untuk dijadikan Angka Kredit. Diharapkan setelah itu yang bersangkutan dapat ditempatkan atau dapat ditugaskan sesuai dengan bidang keahliannya.

3. Yth Redaksi Buletin Parampara,

Apakah ada Pusat Informasi Jafung yang memungkinkan kami mendapatkan informasi sejelas-jelasnya mengenai Jafung?

Riko Dwiputra, Bina Marga

Ya kami memiliki Pusat Informasi mengenai Jafung yang berada di lantai dasar Pusdiklat Manajemen dan Pengembangan Jabatan Fungsional, JL Sapta Taruna Raya, Pasar Jumat. Bisa juga menghubungi kami di (021) 75906948. Alamat email: jafung.bpsdm.pupr@gmail.com

Apabila ada pertanyaan terkait sumber daya manusia Kementerian PUPR dapat dikirimkan ke email : datin.bpsdm@gmail.com

BPSDM TV dan Website



Tampilan Website BPSDM (bpsdm.pu.go.id)

HAL INI bertujuan untuk memberitahukan kepada khalayak ramai mengenai tugas dan fungsi kami hadir di dalam struktur organisasi PUPR. Selain buletin internal yang terbit setiap tiga bulan sekali, kami pun mengembangkan ke ranah digital yaitu media sosial. Seperti Twitter (@BPSDM_PUPR), Facebook (bpsdm pupr) dan YouTube (Bpsdm Pupr). Karena diyakini di era globalisasi seperti ini menyebarkan berita menjadi viral paling cepat dengan media sosial. Namun, tidak lupa pula kami gunakan sarana yang mudah ditemui banyak orang. Khususnya ditemui oleh karyawan PUPR. Kami gunakan media televisi dan *website*.

Nah, mengapa kami gunakan televisi? Mengingat salah satu teori komunikasi tentang kekuatan repetisi. Yakni, jika ada berita atau hal yang diulang berkali-kali maka orang tersebut akan mengingatnya secara tidak sadar. Oleh karena itu, selain media yang kami bahas sebelumnya, tak lupa pula kami gunakan sarana televisi yang kami pasang di area strategis. Di antaranya di arena kantin Dharma Wanita, kantin Bina Marga dan ATM Center Gedung Heritage.

Isi BPSDM TV sangat beragam karena kami banyak menyuguhkan informasi yang berkaitan tentang SDM dengan format menarik dan *eye catching*. Seperti penggunaan SKP dengan video animasi, pengumuman beasiswa, jadwal diklat yang dikemas sedemikian rupa oleh tim kreatif BPSDM hingga *motivational quote* yang berganti tiap minggunya.

Kali ini kami akan membahas sarana informasi lain milik BPSDM. Sebagai organisasi baru dalam kementerian, BPSDM gencar melakukan *exposure* baik di internal Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, maupun ke eksternal.

Dan, apakah kalian sudah pernah berkunjung ke situs kami? Situs resmi BPSDM bisa diakses dengan bebas di bpsdm.pu.go.id. Pada laman depan, kami menyuguhkan beberapa games menarik yang berguna untuk mengasah otak di kolom Uji Potensi. Antara lain IQ Test, Tes Kompetensi, dan Uji Ketelitian. Seluruh berita teraktual yang berhubungan dengan event BPSDM pasti akan kami *update* di sini. Beritanya pun beragam dan selalu faktual. Kemudian, yang paling menarik adalah bulletin kami ini, Parampara dapat dibaca secara *online* dan diunduh gratis. Menarik, bukan?

Yuk, kunjungi *website* kami dan tonton BPSDM TV jika kalian sedang berada di arena televisi *display* yang kami pajang untuk mendapatkan informasi terkini mengenai SDM PUPR. Semoga bermanfaat, ya.

(Rizza, dari berbagai sumber)



Tampilan BPSDM TV



KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Segenap Pimpinan dan Karyawan
BPSDM PUPR Mengucapkan

Selamat Hari Raya Idul Fitri 1437 H

Taqobalallahu
minnaa wa minkum
shiyamanaa wa Shiyamakum
Minal 'aidin wal faizin
Mohon maaf lahir dan batin

