

Buletin

PARAMPARA

Edisi 04 | September 2016

Media Komunikasi BPSDM Kementerian PUPR



Eksistensi Tenaga Profesional di Bidang PUPR

➤ **Asep Arofah Permana :**
Dukung Penyelenggaraan
Infrastruktur PUPR

➤ Tingkatkan Kualitas
dan Kuantitas Pejabat
Fungsional



9 772527 669008

daftar isi

BERITA UTAMA

- 04 > Optimalisasi Peran Jafung: Dukong Penyelenggaraan Infrastruktur PUPR
- 06 > Pengembangan Jabatan Fungsional: Tingkatkan Kuantitas & Kualitas Pejabat Fungsional PUPR
- 10 > Jabatan Fungsional: Eksistensi Tenaga Profesional di Bidang PUPR

INFO BALAI

- 13 > Balai Pendidikan dan Pelatihan III Jakarta

LENSA KITA

- 18 > Acara Pameran Lukisan/Perlombaan 17 Agustus Pusdiklat
- 19 > Diklat Bela Negara Kasatker dan PPK Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Bandung, 27-29 Mei 2016

INFO SDM

- 20 > Penerapan Kinerja Pegawai, Kementerian PUPR
- 22 > Peningkatan Kualitas Sistem Diklat Bidang Sumber Daya Air dan Konstruksi Melalui Proses Validasi

MOTIVASI

- 26 > Tiga Hari Untuk Tingkatkan Fokus Berpikir

INSPIRATIF

- 28 > Key of Success from J.K. Rowling

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.



TAHUKAH ANDA?

- 30 > Benteng Kuto Besar Palembang



KOMUNITAS

- 32 > Group Keroncong Pusdiklat SDA dan Konstruksi Spontan dan Conditioning

Q&A

- 34 > Tanya Jawab Seputar JAFUNG Dan Surat Pembaca



PARAMPARA

DEWAN REDAKSI

KETUA :

Subagyo

WAKIL KETUA :

Chitra Mardi. R

ANGGOTA :

Suprpto

S. Bellafdjani A.

Asep Arofah Permana

PEMIMPIN REDAKSI

KETUA : **Yunaldi**

WAKIL KETUA : **Lisniari Munthe**

REDAKTUR PELAKSANA

Retno Indarwati

Wicah Hardhika Putra

Indra Gunawan

KONTRIBUTOR

Nugroho Wuritomo

Kuncoro Agus S.

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



SEMANGAT Pagi!

Jabatan fungsional (Jafung) adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian/dan atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri. Di awal tahun 2016, Kementerian PUPR yang bertanggung jawab membina 5 jenis Jafung bidang PUPR baru memiliki 1.911 orang Jafung bidang PUPR, dari total ± 23.300 orang pegawai PUPR. Jumlah tersebut dirasa sangat tidak seimbang terlebih lagi dengan semakin besarnya tugas yang diemban Kementerian PUPR dalam pembangunan infrastruktur serta tuntutan profesionalitas dalam pekerjaannya.

Jumlah Jafung yang masih belum memenuhi kebutuhan bukanlah satu-satunya persoalan yang dihadapi. Belum meratanya persebaran Jafung, kualitas Jafung, dan kurangnya pemahaman ASN tentang Jafung terutama di daerah juga merupakan permasalahan yang harus segera diatasi.

Karena itu, dalam edisi September kali ini, Buletin Parampara akan membahas dengan detail mengenai kebijakan dan strategi dalam optimalisasi peran Jafung di Kementerian PUPR dalam mendukung penyelenggaraan infrastruktur PUPR. Ditampilkan juga pegawai PUPR yang berkariir secara profesional melalui jalur Jafung, yang akan berbagi pengalaman dan pandangannya mengenai Jafung.

Selain itu, dalam edisi kali ini juga akan dibahas topik lain antara lain mengenai penerapan kinerja pegawai dan sistem diklat uji coba bidang SDA melalui kolom Info SDM, motivasi, komunitas di PUPR, info Balai dan Diklat, serta informasi terkait kegiatan BPSDM lainnya.

Selamat membaca.

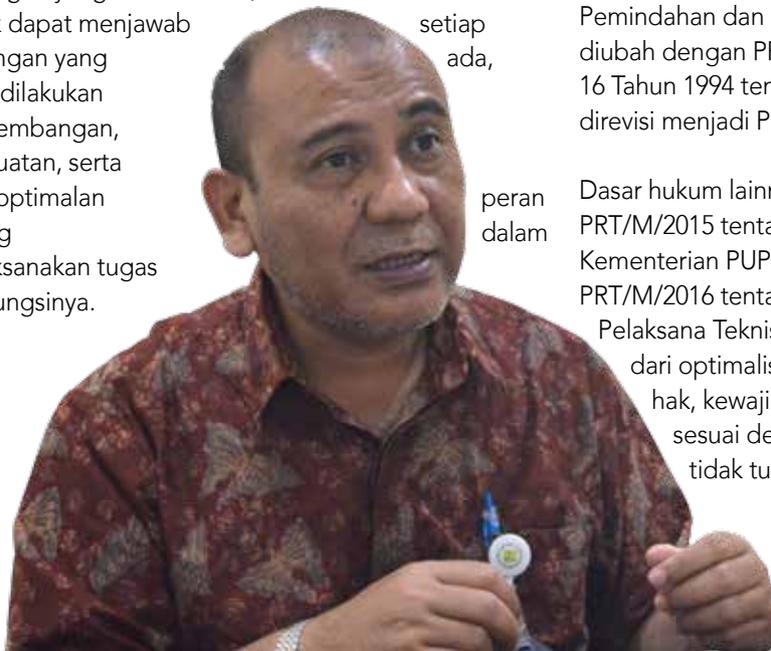
Optimalisasi Peran Jafung: Dukung Penyelenggaraan Infrastruktur PUPR

Kehadiran Pejabat Fungsional memiliki peran penting dalam mendukung kinerja sebuah organisasi. Tanpa terkecuali, Pejabat Fungsional yang berada di lingkungan Kementerian Pekerjaan Umum & Perumahan Rakyat (PUPR).

JABATAN FUNSIONAL (JAFUNG) MENJADI ujung tombak penyelenggaraan infrastruktur, khususnya Jafung bidang PUPR. Karenanya, Kementerian PUPR senantiasa meningkatkan peran Jafung melalui optimalisasi peran Jafung dalam penyelenggaraan infrastruktur PUPR nasional.

Payung Hukum

Seiring perkembangan zaman, penyelenggaraan infrastruktur PUPR di Tanah Air dihadapkan pada tantangan yang semakin hari, semakin besar. Untuk dapat menjawab tantangan yang ada, perlu dilakukan pengembangan, penguatan, serta pengoptimalan Jafung melaksanakan tugas dan fungsinya.



Optimalisasi peran Jafung ini berjalan beriringan dengan upaya optimalisasi peran Pejabat Struktural. Hal ini dikarenakan keduanya memiliki peran dan fungsi yang besar dan penting dalam lingkungan Kementerian PUPR. Keduanya melakoni tugas dan fungsinya masing-masing, yang saling mengisi dan melengkapi. Upaya optimalisasi peran Jafung ini didasari pada sejumlah peraturan perundangan yang sekaligus menjadi payung hukumnya. Di antaranya, UU No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN); PP No. 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan Pemindahan dan Pemberhentian PNS yang telah diubah dengan PP No. 63 Tahun 2009; serta PP No. 16 Tahun 1994 tentang Jabatan Fungsional PNS yang direvisi menjadi PP No. 40 Tahun 2010.

Dasar hukum lainnya adalah Permen PUPR No. 15/ PRT/M/2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian PUPR serta Permen PUPR No. 20/ PRT/M/2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Kementerian PUPR. "Tujuan utama dari optimalisasi ini adalah menempatkan tugas, hak, kewajiban, wewenang, dan tanggung jawab sesuai dengan posisi dan porsinya sehingga tidak tumpang tindih," jelas Kepala Pusdiklat

Asep Arofah Permana,
Kepala Pusdiklat Manajemen dan
Pengembangan Jabatan Fungsional

Manajemen dan Pengembangan Jabatan Fungsional BPSDM Kementerian PUPR, Ir. Asep Arofah Permana, M.M., M.T.

Berbagi Peran

Tugas dan fungsi Kementerian PUPR sebagai sebuah organisasi didukung oleh kehadiran dua motor penggerak, yakni Pejabat Struktural dan Pejabat Fungsional. Baik Pejabat Struktural maupun Fungsional, memiliki tugas, tanggung jawab, dan peran masing-masing. Pejabat Struktural merupakan penanggung jawab akhir dari pelaksana tugas. Disamping itu, Pejabat Struktural juga mengorganisasi penyelenggaraan tugas melalui pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab di antara Jafung yang dilibatkan. Pejabat Struktural juga bertanggung jawab atas penetapan rencana dan program; prosedur, standar, spesifikasi produk; serta manual penyelenggaraan tugas.

Pejabat Struktural bertanggung jawab pula pada pengendalian jalannya pekerjaan dengan cara memantau, mengawasi, hingga tindak turun tangan. Kemudian, menyediakan perlengkapan, peralatan, bahan, serta pembiayaan. Yang tak kalah penting adalah senantiasa menggerakkan dan memotivasi, khususnya kepada Jafung guna melaksanakan tugas. Sementara itu, Pejabat Fungsional bertanggung jawab atas penyelenggaraan proses pelaksanaan tugas teknis fungsional sesuai peraturan. Dalam melaksanakan tugasnya, Jafung tetap harus mengindahkan aspek-aspek pengendalian dari Pejabat Struktural.

"Hal ini sering disalahartikan oleh para Jafung. Benar adanya, bahwa seorang Jafung itu mandiri, tetapi dalam melaksanakan tugas, tidak bisa semauanya sendiri. Melainkan, harus mematuhi aspek-aspek pengendalian dari pejabat struktural," terang Asep.

Kemudian, Jafung juga bertanggung jawab secara teknis terhadap lingkungan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Hal tersebut diwujudkan dengan cara menegakkan kejujuran, intelektual, serta tanggung jawab profesional menurut kode etik dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

"Dengan demikian, yang mengendalikan Jafung adalah Integritas Profesi. Selain itu, Jafung juga harus memiliki kode etik profesinya," imbuh Asep.

Optimalisasi

Dengan optimalisasi tugas, hak/kewajiban, dan wewenang/tanggung jawab yang dimiliki masing-masing pejabat (Pejabat Struktural dan Pejabat Fungsional), hendaknya tidak terjadi tumpang tindih terhadap peran keduanya. Untuk itu, Jafung yang ditugaskan harus melekat pada struktur organisasi di setiap jenjang Eselon I, Eselon II, dan Eselon III sesuai

kesamaan fungsi/disiplin dan kesetaraan.

Dalam hal pengembangan profesionalisme, pun terdapat perbedaan orientasi antara Pejabat Struktural dan Jafung. Pejabat Struktural mengembangkan profesionalisme yang bersifat manajerial, sedangkan Jafung lebih kepada pengembangan secara substansi/teknis.

Kemudian, dalam upaya optimalisasi peran Jafung yang dilakukan melalui peningkatan kompetensi Jafung, Pusdiklat juga menjalin kerja sama dengan berbagai lembaga/instansi. "Kami bekerja sama dengan, di antaranya, Kominfo, LIPI, LAN, BPPT, ANRI, dan BKD Provinsi. Kami senantiasa berkoordinasi dengan mereka. Kami pun mengundang mereka untuk menjadi narasumber yang memberikan bimbingan teknis kepada teman-teman di PUPR," terang Asep.

Dengan langkah optimalisasi tersebut, Pejabat Struktural dan Jafung diharapkan dapat melakoni peran sesuai dengan tugas, fungsi, dan tanggung jawabnya sehingga penyelenggaraan infrastruktur PUPR dapat berjalan sebagaimana mestinya.



Pengembangan Jabatan Fungsional:



TINGKATKAN KUANTITAS & KUALITAS PEJABAT FUNGSIONAL PUPR

Penyelenggaraan infrastruktur oleh Kementerian Pekerjaan Umum & Perumahan Rakyat (PUPR), tak terlepas dari peran penting para Pejabat Fungsional, khususnya para Pejabat Fungsional yang memiliki kompetensi di bidang PUPR.

UNTUK ITU, Kementerian PUPR senantiasa berupaya untuk mengembangkan Jabatan Fungsional Bidang PUPR. Salah satunya, melalui peningkatan kompetensi teknis para Pejabat Fungsional PUPR.

Kuantitas

Pengembangan Jabatan Fungsional di lingkungan Kementerian PUPR dilatarbelakangi oleh—salah satunya—kebutuhan akan SDM yang kompeten di bidang PUPR. Saat ini, jumlah Jabatan Fungsional (Jafung) di Kementerian PUPR masih berada di bawah jumlah Jafung yang dibutuhkan. Tidak hanya dari sisi kuantitas, penyebaran Jafung ini pun belum merata sehingga belum dapat memenuhi kebutuhan daerah akan Jafung yang kompeten di bidangnya. Hal tersebut sebagaimana diutarakan Kepala Pusdiklat Manajemen dan Pengembangan Jabatan Fungsional BPSDM Kementerian PUPR, Ir. Asep Arofah Permana, M.M., M.T., bahwa dalam rencana strategis hingga tahun 2025 mendatang, ditargetkan sebanyak 50%

pegawai yang berada di lingkungan Kementerian PUPR adalah Jafung.

Untuk mewujudkan hal tersebut, akan dilakukan pengembangan jabatan fungsional yang mencakup dua langkah utama, yaitu peningkatan kuantitas Jafung dan peningkatan kualitas Jafung. Kedua langkah tersebut dapat dilaksanakan melalui peningkatan pengelolaan jabatan fungsional.

Dari sisi kuantitas, pengembangan Jafung dilakukan melalui penambahan jenis jabatan fungsional di Kementerian PUPR. Hingga saat ini, terdapat 30 jenis Jafung yang terdiri atas 5 jenis Jafung bidang PUPR dan 25 jenis Jafung bidang lainnya. Jafung bidang PUPR itu sendiri terdiri dari Teknik Pengairan, Teknik Jalan & Jembatan, Teknik Tata Bangunan Perumahan, Teknik Lingkungan Permukiman, dan Pembina Jasa Konstruksi. Penambahan jenis Jafung yang dijabat oleh pegawai PUPR, baik bidang PUPR maupun non-PUPR, dilakukan

berdasarkan spesialisasi bidang keahlian yang sesuai dengan tugas dan jabatannya. Adapun langkah yang diambil, misalnya saja, dengan memecah bidang keahlian dari JFT bidang PUPR menjadi jabatan yang lebih spesifik. Langkah ini diharapkan dapat menambah ragam spesialisasi keahlian Jafung di tahun 2019 mendatang.

Target

Peningkatan kuantitas Jafung juga dilakukan dengan menambah jumlah Jafung di lingkungan Kementerian PUPR. Hingga Agustus 2016, jumlah Jafung di Kementerian PUPR adalah sebesar 11,64% dari total pegawai PUPR, yakni sebesar 2.793 pegawai. Dari jumlah tersebut, Jafung bidang PUPR berjumlah 2.033 pegawai dan sisanya adalah Jafung bidang lainnya.

“Terdapat peningkatan dari jumlah Jafung tersebut, dibandingkan tahun sebelumnya, yakni sebesar 2.517 pegawai atau sekitar 10,48% dari total pegawai PUPR,” papar Asep.

Penambahan jumlah Jafung dilaksanakan dengan memfasilitasi pegawai berusia di bawah 50 tahun dan minimal Golongan II/c untuk menjadi Jafung. Potensi Jafung yang ada diperkirakan sekitar 8.000 pegawai atau 33% dari total pegawai PUPR. Penambahan jumlah Jafung tersebut dilaksanakan secara bertahap, hingga mencapai 50% dari total pegawai PUPR di tahun 2025 mendatang.

“Hingga akhir tahun ini, jumlah Jafung ditargetkan mencapai 12,5% atau sebesar 3.000 pegawai.

Kemudian, menjadi 15% di tahun 2017 (3.600 pegawai), 20% di tahun 2018 (4.800 pegawai), dan 25% di tahun 2019 (6.000 pegawai),” tambah Asep.

Dengan penambahan jumlah Jafung tersebut, Asep menyebutkan pula bahwa kondisi yang diharapkan di tahun 2019 adalah tersebarnya Jafung di setiap Satuan Kerja, baik di Unit Organik maupun di Unit Pelaksana Teknis. Tak hanya di lingkungan Kementerian PUPR, penambahan jumlah Jafung bidang PUPR dilaksanakan pula di lingkungan Kementerian/Lembaga lainnya serta Pemerintah Daerah. Selama ini, sosialisasi jabatan fungsional bidang PUPR di daerah-daerah yang menjadi prioritas pembangunan infrastruktur PUPR belum memiliki Jafung bidang



PUPR. Sebagai upaya penyelesaian, akan dilakukan sosialisasi jabatan fungsional bidang PUPR ke daerah prioritas, yaitu dengan mengenalkan jabatan fungsional Bidang PUPR ke Pemda bekerja sama dengan BKD Provinsi. Guna terciptanya sinergi yang harmonis dengan BKD Provinsi, perlu dibangun komunikasi secara aktif dengan BKD dan Dinas Bidang PUPR di Provinsi maupun Kabupaten/Kota. Langkah ini diharapkan mampu menyediakan Jafung bidang PUPR di setiap Kementerian/Lembaga maupun Dinas-dinas di daerah yang menangani bidang PUPR. Untuk menyempurnakan langkah ini, hasil sosialisasi pun akan ditindaklanjuti dengan penyelenggaraan diklat dan pengangkatan Jafung.

Kualitas

Paralel dengan langkah-langkah tersebut di atas, Pusdiklat Manajemen dan Pengembangan Jabatan Fungsional (Pusdiklat Menjafung) BPSDM Kementerian PUPR juga meningkatkan kompetensi Jafung sebagai upaya peningkatan kualitas Jafung. Peningkatan kualitas ini dilaksanakan melalui tiga program utama, yaitu Pembinaan, Pengembangan, serta Pemberdayaan.

Dalam Pembinaan, langkah yang dilakukan adalah penguatan sistem pengelolaan jabatan fungsional dan fasilitasi dukungan administrasi jabatan fungsional. Hal ini didorong kondisi yang terjadi hingga saat ini, dimana pedoman pelaksanaan dan petunjuk teknis pengelolaan jabatan fungsional masih belum lengkap. Karena itu, sebagai bentuk penguatan, pedoman pelaksanaan dan petunjuk teknis pengelolaan

Tak hanya di lingkungan Kementerian PUPR, penambahan jumlah Jafung bidang PUPR dilaksanakan pula di lingkungan Kementerian/ Lembaga lainnya serta Pemerintah Daerah.

jabatan fungsional akan diperbarui, dilengkapi dan diimplementasikan. Disamping itu, penilaian kinerja para Jafung pun masih belum optimal. Karenanya, akan dilaksanakan penataan sistem penyusunan SKP Jafung berdasarkan Renstra Kementerian dan Pemda serta penataan sistem penilaian kinerja Jafung berdasarkan usulan pengajuan angka kredit. Dengan demikian, penyelesaian administrasi pengelolaan jabatan fungsional secara berkelanjutan, diharapkan, dapat terselenggara di tahun 2019 mendatang.

“Pembinaan ini, kami fokuskan pada kemudahan bagi para Jafung dalam melaksanakan tugasnya. Dengan kata lain, yang kami bangun di sini adalah sistemnya. Sistem ini terkait dengan peraturan, petunjuk teknis, maupun pedoman yang ada. Dengan adanya sistem ini, para Jafung diharapkan tidak hanya memperoleh kemudahan dalam melaksanakan tugas. Melainkan, juga kemudahan lainnya, seperti kemudahan mendapat penilaian dan menaikkan angka kredit, urai Asep.

Setelah Pembinaan, peningkatan kompetensi akan dilanjutkan dengan Pengembangan atau peningkatan profesionalisme Jafung. Hal ini dilaksanakan melalui penyiapan sarana pengembangan profesionalisme jabatan fungsional, seperti diklat, publikasi ilmiah, merintis fasilitas pengembangan yang belum ada, serta sertifikasi profesi.

Tahun 2015 lalu, pengembangan profesionalisme telah diwujudkan melalui penyelenggaraan Diklat Pembentukan. Sebanyak 157 pegawai telah mengikuti diklat ini. Hal serupa pun dilaksanakan di tahun 2016, dengan pegawai yang telah mengikuti Diklat Pembentukan sebanyak 413 orang. Di tahun 2016, selain Diklat Pembentukan, juga diselenggarakan kegiatan lainnya, seperti Diklat Penjenjangan, Publikasi Ilmiah, serta Sertifikasi Profesi. Adapun tujuannya, sudah tentu untuk meningkatkan keahlian para Jafung di bidang PUPR di setiap jenjang dan bidang keahlian. “Dalam pengembangan, kami melihat gap kompetensi yang terjadi dan melakukan *assessment* ataupun evaluasi terlebih dahulu. Hasilnya, ternyata, masih banyak yang tidak ditempatkan pada tempatnya, banyak pula yang tidak memiliki kapasitas ataupun sertifikat. Dengan demikian, kami dapat selenggarakan diklat sesuai dengan gap kompetensi,” jelas Asep.

Asep menambahkan bahwa Pusdiklat Menjafung juga memberikan fasilitas kepada Jafung untuk mempublikasikan karya-karyanya dalam bentuk jurnal. Selain itu juga melalui *Knowledge Sharing Forum* yang rutin diadakan untuk

menambah wawasan para pejabat fungsional dengan kebijakan maupun pengetahuan terkini. Begitu pun dengan sertifikasi profesi, Pusdiklat Menjafung memberikan fasilitas berupa alokasi dana bagi Jafung yang ingin melakukan uji kompetensi. "Untuk sertifikasi, kami bekerja sama dengan seluruh Asosiasi Profesi dan LPKJN. Sertifikasi ini bertujuan agar Jafung mendapat pengakuan atas kemampuan dan kapasitasnya, tidak hanya di internal Kementerian PUPR, tetapi juga di dunia profesional," ungkap Asep. Upaya peningkatan kualitas Jafung berikutnya adalah Pemberdayaan Jafung. Hal ini dilatarbelakangi oleh produktivitas kerja Jafung yang belum mendukung kinerja organisasi secara langsung. Karenanya, dilakukan optimalisasi peran Jafung pada

Dalam Pembinaan, langkah yang dilakukan adalah penguatan sistem pengelolaan jabatan fungsional dan fasilitasi dukungan administrasi jabatan fungsional.

penyelenggaraan infrastruktur PUPR nasional. Adapun langkah optimalisasi yang diambil adalah dengan memberikan penugasan yang jelas dalam uraian tugas rinci pada setiap jenjang di masing-masing satuan kerja.

Untuk mendukung hal tersebut, juga dilaksanakan evaluasi penempatan

Jafung serta penyusunan uraian tugas berdasarkan jabatan struktural dan fungsional. "Sebenarnya, Pemberdayaan ini adalah mendudukan para Jafung pada tugas utamanya. Dengan kata lain, optimalisasi peran Jafung. Dalam hal ini, kami merujuk pada sejumlah peraturan yang mengatur tentang hal tersebut. Misalnya saja, PP No. 9 tahun 2003 yang direvisi dengan PP No. 63 Tahun 2009," tutur Asep.

Pemberdayaan Jafung ini diharapkan dapat meningkatkan peran Jafung dalam melaksanakan tugas dan fungsi organisasi. Dengan demikian, tugas dan fungsi organisasi dapat dilaksanakan berdasarkan nilai-nilai profesionalisme, keahlian, serta kompetensi yang dimiliki oleh Jafung.

- Meningkatnya jumlah Pejabat fungsional secara bertahap
- Sosialisasi Jabatan Fungsional bidang PUPR ke daerah prioritas.
- Pembinaan dan pengembangan Jabatan Fungsional Bidang PUPR
- Optimalisasi peran jabatan fungsional pada penyelenggaraan infrastruktur PUPR nasional melalui pembinaan, pengembangan, dan pemberdayaan Jabatan Fungsional PUPR daerah.

**PENINGKATAN
KUANTITAS PEJABAT
FUNGSIONAL**

- Melakukan Review Butir-Butir Angka Kredit jabatan Fungsional
- Penyelenggarakan sertifikasi profesi jafung dan pengembangan profesionalisme jafung
- Melakukan evaluasi terhadap penempatan dan penugasan jabatan fungsional
- Penyelenggarakan Knowledge Sharing Forum
- Melakukan Review Kurikulum Diklat Pembentukan jafung Bidang PUPR
- Melengkapi pedoman/juklak/juknis pengelolaan jabatan fungsional

**PENINGKATAN
KUALITAS PEJABAT
FUNGSIONAL**

Upaya Pengembangan Pejabat Fungsional Bidang PUPR

Jabatan Fungsional: EKSISTENSI TENAGA PROFESIONAL DI BIDANG PUPR

Dalam lingkungan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR), keberadaan pemangku Jabatan Fungsional (Jafung) memegang peranan yang cukup penting untuk mendukung penyelenggaraan infrastruktur PUPR.

NAMUN, dalam praktiknya, masih banyak yang belum mengetahui peran strategis yang ditampuk oleh seorang Jafung. Karenanya, Kementerian PUPR berupaya untuk lebih mengenalkan jabatan dan fungsi Jafung sebagai salah satu elemen penting bagi keberhasilan penyelenggaraan infrastruktur di Tanah Air.

Peran Jafung

Kehadiran Jafung dalam tata organisasi Kementerian PUPR telah diatur dalam peraturan perundangan. Di antaranya, UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan PP No. 1 Tahun 1994 tentang Jabatan Fungsional PNS yang telah direvisi menjadi PP No. 40 Tahun 2010. Sesuai dengan dasar hukum tersebut, Jafung adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang CPNS dan PNS dalam suatu satuan organisasi yang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi organisasinya didasarkan pada keahlian dan/atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri dan kenaikan pangkatnya disyaratkan dengan angka kredit.

Adapun tugas dan fungsi Jafung adalah menyelenggarakan proses pelaksanaan tugas teknis fungsional sesuai peraturan dan dengan mengindahkan aspek-aspek pengendalian dari pejabat struktural. Kemudian, Jafung bertanggung jawab secara teknis terhadap lingkungan pekerjaan yang ditugaskan kepada yang bersangkutan. Tanggung jawab tersebut diwujudkan dengan cara menegakkan nilai-nilai kejujuran, intelektual, serta tanggung jawab profesional menurut kode etik dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Jafung benar-benar berdasarkan profesionalisme yang mengandalkan kemampuan dan keterampilan pejabat yang bersangkutan. Jafung tidak terikat oleh birokrasi karena sifatnya mandiri. Dengan mengemban tugas dan fungsinya, peran Jafung sangatlah penting dalam mendukung Jabatan Struktural.

“Namun, faktanya, saat ini kebanyakan Jafung belum berada pada posisi yang semestinya dalam organisasi ini. Penerimaan terhadap eksistensi Jafung pun masih kurang. Hal ini dikarenakan—salah satunya—pandangan orang terhadap Jafung yang menganggap sebagai staf struktural biasa,” aku Valentina, Jafung Tata Bangunan dan Perumahan (TBP) Tk. Muda, yang juga menduduki jabatan Kepala Satuan Kerja Perencanaan dan Pengendalian Pengembangan Infrastruktur Permukiman, Direktorat Keterpaduan Infrastruktur Permukiman, Ditjen. Cipta Karya.

Menurut Valentina, untuk dapat menciptakan dan meningkatkan *awareness* orang lain terhadap peran Jafung, memang butuh waktu. Dalam hal ini, peran BPSDM sangat dibutuhkan untuk membantu memposisikan Jafung, terutama Jafung-Jafung muda. Di sisi lain, Jafung itu sendiri harus menghargai posisinya sebagai Jafung sehingga tertanam kebanggaan sebagai Jafung.

Kejelian

Berangkat dari kondisi tersebut, BPSDM Kementerian PUPR pun mengadakan sosialisasi terkait Jafung. Tidak hanya untuk memberikan pemahaman yang tepat

tentang Jafung, tetapi sekaligus untuk memposisikan Jafung sebagaimana mestinya. Dalam sosialisasi tersebut, disampaikan materi seputar Jafung. Mulai dari kelebihan dan kekurangan Jafung hingga elemen-elemen pendukung Jafung.

Menjadi Jafung, memiliki keunggulan dari sisi kesejahteraan. Dimana, jafung mendapat tunjangan fungsional yang besarnya bervariasi sesuai dengan tingkat jabatan fungsional. Kemudian, kenaikan pangkat/golongan pun bisa lebih cepat dan diperoleh dengan lebih maksimal. Jafung yang mengandalkan keterampilan dan keahliannya akan memiliki motivasi lebih untuk senantiasa meningkatkan kemampuan dan kompetensinya sesuai

**Menjadi Jafung,
memiliki keunggulan
dari sisi kesejahteraan.
Dimana, jafung
mendapat tunjangan
fungsional yang
besarnya bervariasi
sesuai dengan tingkat
jabatan fungsional.**

Jabatan Fungsional yang diikuti profesionalisme.

“Dengan menjabat sebagai Jafung, menurut saya, kami memiliki peluang lebih untuk mengembangkan gagasan atau ide kreatif dengan lebih luas. Kami bisa mengepakkan sayap lebih lebar lagi karena kami independen dan mandiri, tidak terikat,” imbuh pegawai PUPR yang diangkat sebagai Jafung TBP pada Desember 2011 lalu.

Di balik keistimewaan Jafung, ada beberapa hal yang dianggap menjadi “nilai minus” dari posisi Jafung. Pada Jafung, kenaikan pangkat/golongan tidak secara otomatis karena Jafung harus mengumpulkan angka kredit terlebih dahulu. Kemudian, sifatnya



Valentina, menjadi Narasumber dalam Kegiatan Sosialisasi Jabatan Fungsional
Sumber: Dok. Pusat 4

yang mandiri menunjukkan Jafung harus “bekerja sendiri”. Bekerja sendiri ini bukan berarti Jafung tidak bersinergi, melainkan tidak memiliki bawahan.

Ironinya, posisi Jafung kerap dianggap sama dengan staf struktural biasa. Padahal, Jafung tak ubahnya pekerja profesional yang memiliki kualifikasi dan kompetensi atas bidang PUPR.

Nilai minus lainnya yang sekaligus menjadi tantangan para Jafung adalah sulitnya mendapatkan angka kredit dikarenakan penugasan ataupun penempatan yang tidak sesuai. Di sini, menurut perempuan lulusan Teknik Arsitektur UNHAS ini, dibutuhkan kejelian Jafung dalam mengumpulkan angka kreditnya. “Kalau ditempatkan pada posisi yang tepat, kami bisa mengumpulkan angka kredit dengan mudah,” jelas Valentina. “Namun, jika sebaliknya, kami harus jeli dalam melihat butir-butir tugas dan fungsi yang sesuai ataupun sejenis dengan tugas yang telah kami lakukan. Dengan begitu, kami bisa mendapatkan angka kredit atau nilai dari semua pekerjaan yang dilakukan,” imbuh Valentina.

DUPAK

Kendati penerimaan terhadap eksistensi Jafung-Jafung muda masih kurang, tidak berarti menyurutkan semangat para Jafung untuk berkarya dan memberikan yang terbaik. Bahkan, menurut Valentina, justru hal ini menjadi kesempatan bagi Jafung-Jafung muda untuk menunjukkan bahwa dengan bekal keilmuan yang dimilikinya, mereka dapat menjadi tenaga profesional yang baik, andal, dan kompeten.

Dalam pengajuan DUPAK, dokumen-dokumen yang harus dilampirkan, antara lain undangan, disposisi, nota dinas, SK, laporan, notulen rapat, sertifikat, dan jurnal. Nantinya, DUPAK akan dinilai oleh Tim Penilai yang terdiri dari Tim Penilai Pusat untuk penilaian DUPAK pada jenjang Madya dan Utama serta Tim Penilai Direktorat Jenderal untuk penilaian DUPAK pada jenjang Pertama, Muda & Pelaksana, dan Penyelia.

Untuk itu, Valentina memiliki beberapa tips yang—mungkin bisa bermanfaat bagi para Jafung, khususnya Jafung muda. Jafung, hendaknya, senantiasa rajin dan tertib dalam mengumpulkan dan mengarsipkan dokumen atau berkas. Setiap kegiatan yang telah dilaksanakan Jafung juga harus selalu dicatat dalam Buku Kerja Harian.

Yang tak kalah penting adalah mengingatkan pimpinan untuk menuliskan disposisi dengan baik dan benar. Kemudian, Jafung juga harus jeli dalam melihat peluang, yaitu tugas yang memiliki angka kredit tinggi. Untuk mendapatkan penilaian, Jafung juga harus rajin memasukkan DUPAK setiap tahun, yaitu 2 kali dalam setahun pada bulan Juni dan Desember.

DUPAK atau Daftar Usulan Penetapan Angka Kredit itu sendiri adalah daftar yang berisi kumpulan angka kredit yang dicapai oleh Jafung dalam mengerjakan butir kegiatan yang telah dipersyaratkan untuk pengangkatan dalam jabatan dan kenaikan jabatan/pangkat. Angka kredit yang harus dikumpulkan untuk kenaikan jabatan berbeda di setiap jenjangnya.

Dalam pengajuan DUPAK, dokumen-dokumen yang harus dilampirkan, antara lain undangan, disposisi, nota dinas, SK, laporan, notulen rapat, sertifikat, dan jurnal. Nantinya, DUPAK akan dinilai oleh Tim Penilai yang terdiri dari Tim Penilai Pusat untuk penilaian DUPAK pada jenjang Madya dan Utama serta Tim Penilai Direktorat Jenderal untuk penilaian DUPAK pada jenjang Pertama, Muda & Pelaksana, dan Penyelia.

Beberapa tips yang diberikan Valentina tersebut bila diterapkan dengan tekun akan sangat bermanfaat. Dibuktikan sendiri oleh Valentina, yang sudah berhasil menduduki golongan lebih tinggi daripada teman-teman seangkatannya di Kementerian PUPR, melalui jalur Jabatan Fungsional. Karena itu, yuk meniti karier melalui Jabatan Fungsional!

(ed)



Balai Pendidikan dan Pelatihan III Jakarta

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di Kementerian PUPR merupakan strategi untuk mewujudkan Nawacita yang sekaligus menjadi Visi dari Pembangunan Nasional 2025.

KARENA SDM merupakan aset utama yang memiliki peranan penting dalam sebuah organisasi, pengembangan SDM ini mutlak dilakukan untuk mencapai tujuan pembangunan tersebut. Pengembangan SDM ini dilakukan untuk mencetak SDM yang berkualitas serta meningkatkan kompetensinya.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Kementerian PUPR sebagai badan yang bertugas mengembangkan SDM di lingkungan Kementerian PUPR, memiliki fungsi utama melatih dan mendidik ASN serta aparatur sipil daerah bidang PUPR. BPSDM memiliki Balai – Balai Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) yang tersebar di 10 kota di Indonesia. Salah satu balai diklat yang akan dibahas pada edisi buletin kali ini adalah Balai Diklat III Jakarta.

Balai Diklat III Jakarta ini memiliki cakupan wilayah kerja Provinsi DKI Jakarta dan Provinsi Banten. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan ini



merupakan pendidikan dan pelatihan teknis, fungsional dan manajerial.

Secara umum tugas Balai Diklat III Jakarta adalah melaksanakan pendidikan dan pelatihan pegawai bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat. Dengan visi menjadikan Balai Diklat III Jakarta sebagai balai diklat yang profesional. Balai Diklat III Jakarta



Aula

mempunyai moto profesional, peduli dan melayani. Maka untuk menghasilkan pelayanan diklat yang baik dan profesional, harus didukung oleh SDM yang berkualitas serta sarana dan prasarana diklat yang memadai.

Untuk tenaga pengajar, Balai Diklat III Jakarta memiliki tenaga



Musholla

instansi seperti dari perguruan tinggi, lembaga pendidikan ataupun instansi lainnya.

Adapun sarana dan prasarana yang dimiliki Balai Diklat III Jakarta, diantaranya 2 ruang sekretariat; 12 ruang kelas; 2 ruang serbaguna; 2 ruang makan; 62 kamar asrama; 6 kamar mess; 3 unit rumah dinas; 3

Lokasi Balai Diklat III Jakarta yang terletak di jalan Sapta Taruna Raya, Jakarta Selatan ini merupakan wilayah dengan akses yang strategis.



Ruang Kelas

pengajar yang kompeten. Terdiri dari Widyaiswara Kementerian PUPR dan praktisi dari pejabat dan



Aula

tenaga ahli yang berpengalaman, baik yang berasal dari lingkungan Kementerian PUPR, maupun dari

unit guest house; 2 unit musholla (Musholla kantor dan asrama); 1 ruang poliklinik; 1 blok parkir motor;

◀ Info Diklat

3 blok parkir mobil dan 1 ruang entertainment (Karaoke, *Fitness center*, alat music).

Lokasi Balai Diklat III Jakarta yang terletak di jalan Sapta Taruna Raya, Jakarta Selatan ini merupakan wilayah dengan akses yang strategis. Dengan letak yang strategis, wilayah Balai Diklat III Jakarta tentunya ditunjang oleh sarana dan prasarana umum sekitar diantaranya akses transportasi yang memadai, sarana hiburan / entertainment, serta fasilitas kesehatan umum.

Terdapat akses tol terdekat menuju Balai Diklat Jakarta,



Kamar Asrama



Ruang Hiburan



Ruang Makan

Untuk tenaga pengajar, Balai Diklat III Jakarta memiliki tenaga pengajar yang kompeten.

yakni melalui akses tol lingkaran luar Jakarta Pondok Pinang – TMII. Untuk sarana transportasi, terminal Lebak Bulus dan *Mass Rapid Transit (MRT)* tahap 1 yang saat ini sedang dalam proses pembangunan

Parkir



Nama : Balai Pendidikan dan Pelatihan PUPR III Jakarta
Kepala Balai : Yayak Rukiyana, SE, MM
Alamat : Jl. Sapta Taruna Raya, Komplek PU Pasar Jumat, Jakarta Selatan
Telepon/ Fax : (021) 75918778 / 7694074
Email : balai6.jakarta@gmail.com

Sumber : Dok. Datin BPSDM

dan direncanakan akan beroperasi pada 2018 ini dapat menjadi pilihan, serta dapat diakses hanya dengan waktu tempuh 10 menit dengan berjalan kaki.

Sedangkan untuk sarana hiburan, terdapat dua pusat perbelanjaan besar terdekat yang hanya berjarak ± 1 km atau bisa ditempuh dalam waktu 5 menit. **(Rismawati)**

Jadwal Pendidikan dan Pelatihan Bulan September - Desember 2016

Jadwal Pendidikan dan Pelatihan Bidang Sumber Daya Air Tahun 2016

No	Nama Diklat	Tanggal	Lokasi	
I	Sub Bidang Irigasi			
	1	O dan P Jaringan Irigasi Tingkat Juru	29 Agt – 5 Sept	Balai Diklat VI Surabaya
	2	Pengawasan Irigasi	1 – 9 Sept	Balai Diklat II Palembang
	3	Perencanaan Teknik Irigasi Rawa Tk. Dasar	19 Sept – 1 Okt	Balai Uji Coba SDA & Konstruksi
4	Rehabilitasi Jaringan Irigasi	22 – 30 Sept	Balai Diklat VI Surabaya	
II	Sub Bidang Rawa			
	1	O dan P Rawa Tingkat Pemula	5 – 10 Sept	Balai Diklat VII Banjarmasin
III	Sub Bidang Sungai			
	1	River Rehabilitation (JICA)	15 – 18 Sept	Balai Diklat III Jakarta
IV	Sub Bidang Pantai			
	1	Pengawasan Pantai	17 – 24 Oktober	Balai Diklat V Yogyakarta
V	Sub Bidang SDA Umum			
	1	Perencanaan Air Tanah	19 – 29 September	Balai Diklat I Medan
	2	Perencanaan Air Baku	19 Sept – 1 Okt	Balai Diklat I Medan
	3	Pengawasan Air Tanah	19 – 29 September	Balai Diklat I Medan
4	Gambar dan Anggaran Bidang Pengairan	7 – 12 November	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	5 – 28 September	Balai Diklat III Jakarta
2	Penanganan Drainase Jalan	5 – 10 September	Balai Uji Coba Jalan dan PIW
		3 – 8 Oktober	Balai Diklat VIII Makassar
3	Teknik Perhitungan Biaya Pekerjaan Jalan dan Jembatan	5 – 10 September	Balai Diklat VII Banjarmasin
		19 – 24 September	Balai Diklat VIII Makassar
		14 – 21 November	Balai Diklat IV Bandung
4	Penanganan Badan Jalan di Atas Tanah Lunak	5 – 9 September	Balai Diklat IX Jayapura
		19 – 24 September	Balai Diklat X Banjarmasin
5	Pemeliharaan Jalan	14 – 22 September	Balai Diklat III Jakarta
		19 – 27 September	Balai Diklat VI Surabaya
		5 – 14 Oktober	Balai Diklat II Palembang
6	Teknisi Laboratorium Bidang Jembatan Tingkat Terampil Pelaksana	18-23 Juli	Balai Diklat II Palembang
		1-6 Agustus	Balai Diklat X Banjarmasin
7	Teknik Lalu Lintas	19 – 24 September	Balai Uji Coba Jalan dan PIW
8	Pengadaan Tanah Untuk Pembangunan Jalan dan Jembatan	19 – 24 September	Balai Diklat X Banjarmasin
9	Penanganan Longsor Jalan	19 – 24 September	Balai Diklat X Banjarmasin
		25 – 29 Oktober	Balai Diklat V Yogyakarta
10	Penerapan SMM Pada Pengelolaan Pekerjaan Jalan dan Jembatan	19 – 24 September	Balai Diklat X Banjarmasin
11	Perencanaan Teknik Geometrik Jalan 1	19 – 24 September	Balai Diklat X Banjarmasin
		21 – 29 November	Balai Diklat IV Bandung
12	Pengelolaan Lingkungan Hidup Bidang Jalan	3 – 8 Oktober	Balai Diklat I Medan
13	Pengawasan Pekerjaan Jalan (Tk. Dasar)	10 – 22 Oktober	Balai Diklat VI Surabaya
		17 – 29 Oktober	Balai Diklat II Palembang
14	Perencanaan Teknik Jembatan 1	31 Okt – 5 Nov	Balai Diklat V Yogyakarta
15	Pengawasan Pekerjaan Jembatan	31 Okt – 7 Nov	Balai Diklat IV Bandung
		7 – 17 November	Balai Diklat VIII Makassar
16	Teknisi Laboratorium Bidang Bahan & Perkerasan Tk. Terampil Pelaksana	2 – 11 November	Balai Diklat VI Surabaya

Jadwal Pendidikan Dan Pelatihan Bidang Permukiman Tahun 2016

No	Nama Diklat	Tanggal	Lokasi
1	Penyelenggaraan Pengembangan Kawasan Permukiman Perkotaan	5 – 10 September	Balai Diklat I Medan
2	Rencana Tata Bangunan dan Lingkungan	5 – 9 September	Balai Uji Coba Perkim
		19 – 23 September	Balai Diklat VI Surabaya
3	Pengelolaan Penyehatan Lingkungan Permukiman	3 – 8 Oktober	Balai Diklat IV Bandung
4	Manajemen Prasarana dan Sarana Perkotaan (MPSP)	3 – 11 Oktober	Balai Diklat IV Bandung
5	Pengelola Teknis Pembangunan Bangunan Gedung Negara	31 Okt – 5 Nov	Balai Diklat I Medan

Jadwal Pendidikan Dan Pelatihan Bidang Perumahan Tahun 2016

No	Nama Diklat	Tanggal	Lokasi
1	Pembiayaan Perumahan	3 – 7 Oktober	Balai Diklat I Medan

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 – 24 September	Balai Diklat I Medan
		10 – 15 Oktober	Balai Diklat II Palembang
		7 – 11 November	Balai Diklat I Medan
2	Pengembangan Infrastruktur Terpadu pada Kawasan Strategis (Tk. Lanjutan)	31 Okt – 5 Nov	Balai Uji Coba Perkim

Jadwal Pendidikan Dan Pelatihan Bidang Konstruksi Tahun 2016

No	Nama Diklat	Tanggal	Lokasi
1	Sistem Manajemen K3 Konstruksi	5 – 10 September	Balai Diklat I Medan
2	Aplikasi GPS Bidang ke-PUPR-an	5 – 9 September	Balai Diklat IX Jayapura
3	Manajemen Mutu Konstruksi	5 – 9 September	Balai Diklat III Jakarta
		21 – 24 September	Balai Diklat VIII Makassar
		26 Sept – 1 Okt	Balai Diklat VI Surabaya
		17 – 21 Oktober	Balai Diklat II Palembang
		14 – 19 November	Balai Diklat I Medan
		22 – 25 November	Balai Diklat V Yogyakarta
4	Hukum Kontrak Konstruksi	19 – 24 September	Balai Diklat I Medan
		19 – 24 September	Balai Diklat II Palembang
		19 – 24 September	Balai Diklat III Jakarta
5	Pengukuran Tk. Lanjut	19 – 29 September	Balai Diklat VIII Makassar
6	Manajemen Mutu Konstruksi	14 – 17 November	Balai Diklat I Medan

Jadwal Pendidikan Dan Pelatihan Bidang Jabatan Fungsional Tahun 2016

No	Nama Diklat	Tanggal	Lokasi
1	Bendahara Pengeluaran	5 – 19 September	Balai Diklat III Jakarta
2	Pembentukan Jabatan Fungsional Pembina Jasa Konstruksi	5 – 10 September	Balai Diklat IV Bandung
3	Pembentukan Jabatan Fungsional Teknik Tata Bangunan dan Perumahan	14 – 22 September	Balai Diklat III Jakarta
4	Pembentukan Jabatan Fungsional Teknik Pengairan	14 – 22 September	Balai Diklat IV Bandung
5	Inventarisasi BMN/ Kekayaan Negara (Pengelolaan Barang Persediaan)	20 – 23 September	Balai Diklat V Yogyakarta
6	Project Cycle	14 – 19 November	Balai Diklat V Yogyakarta
7	TOT Penilaian Prestasi Kerja	28 Nov – 2 Des	Balai Diklat IV Bandung

Pameran Lukisan dan Fotografi

Agustus 2016



Kepala BPSDM menggantung ronce melati membuka Pameran Lukisan & Fotografi



SAMPUPR Bidang Sosial Budaya dan Peran Masyarakat menjelaskan hasil karya seni patungnya



Menteri PUPR dalam Pembukaan Pameran Lukisan & Fotografi



Sekretaris Ditjen. Penyediaan Perumahan menjelaskan hasil karya lukisnya



SAMPUPR Bidang Teknologi, Industri dan Lingkungan menginspeksi barisan peserta Diklat Bela Negara



Latihan Dasar Baris-Berbaris dalam Diklat Bela Negara Kasatker dan PPK



Penyematan Atribut dalam Pembukaan Diklat Bela Negara

DIKLAT BELA NEGARA KASATKER DAN PPK Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Mei 2016



Sumber : Datin BPSDM

Pembukaan Diklat Bela Negara Kasatker dan PPK

Penerapan Kinerja Pegawai, Kementerian PUPR

Oleh : Kuncoro Agus Sutrisno, S.Sos, MM, Kasubbid. Evaluasi Kinerja, Pusat Penilaian Kompetensi dan Pemantauan Kinerja, BPSDM)

Kinerja Pegawai

KATA "KINERJA" berasal dari kata *Job performance* yaitu prestasi kerja yang dicapai seseorang. *Performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja, penampilan kerja (Lembaga Administrasi Negara ; 1992).

Selanjutnya Mangkunegara (2005 : 9), mengemukakan bahwa : "Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Kinerja juga dapat diartikan sebagai prestasi yang dapat dicapai organisasi dalam suatu periode tertentu. Prestasi yang dimaksud adalah pencapaian melalui efektifitas operasional organisasi baik dari segi distribusi tugas maupun pelaksanaan tugas itu sendiri. Dengan kinerja kita dapat mengetahui sampai seberapa besar peringkat prestasi keberhasilan atau bahkan mungkin kegagalan dalam menjalankan amanah yang diterimanya.

Kinerja disini, tentulah akan menunjuk pada hasil kerja yang dapat diberikan oleh seorang pegawai sebagai individu maupun kolektif dalam unit/kelompok, terhadap organisasinya. Dalam hal ini pengukuran kinerja pegawai tentulah yang dimaksud adalah kinerja individu yang kemudian dikaitkan dengan SKP (sasaran kerja pegawai) berdasarkan PP nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS.

Terkait kinerja pegawai ini, dalam Undang-Undang ASN nomor 5 tahun 2014 dinyatakan ; bahwa untuk mewujudkan aparatur sipil Negara sebagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan aparatur sebagai profesi yang memiliki kewajiban

mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kerjanya.

Dengan jumlah PNS hampir mencapai 23.000 orang, tentulah merupakan jumlah yang sangat besar didalam menerapkan kinerja di Kementerian PUPR. Untuk terlaksananya penerapan kinerja tersebut sehingga dilakukan langkah-langkah strategis yang salah satunya adalah membentuk unit kerja yang secara khusus menangani kinerja pegawai. Unit ini yang selanjutnya mengawal pelaksanaan kinerja pegawai di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.

Pemantauan Kinerja – BPSDM

Bidang Pemantauan Kinerja dan Evaluasi merupakan salah satu unit di Pusat Penilaian Kompetensi dan Pemantauan Kinerja, berdasarkan Permen PUPR No 15/PRT/M/2015 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Berdasarkan Permen tersebut, bidang Pemantauan Kinerja dan Evaluasi melaksanakan tugas "Melaksanakan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis rencana pemantauan kinerja, pelaksanaan pemantauan kinerja, dan evaluasi dan penyusunan laporan pemantauan kinerja di lingkungan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat".

Bidang Pemantauan Kinerja dibentuk adalah untuk mengawal serta memastikan bahwa kinerja pegawai di Kementerian PUPR telah dilaksanakan. Penerapan pelaksanaan kinerja pegawai tersebut untuk memastikan pelaksanaan penilaian prestasi kerja pegawai telah dilaksanakan di Kementerian PUPR melalui fungsi pemantauan kinerja dan evaluasi kepada para pegawai, unit kerja, dan pihak terkait.

Program dan kegiatan serta percepatan terkait kinerja ini telah disusun dan disebarluaskan dalam rangka mendorong penyusunan SKP dan penilaian obyektif

yang sesuai PP 46 tahun 2016 dan dikaitkan dengan pencapaian renstra/renja Kementerian PUPR. Juga dilakukan kegiatan evaluasi terhadap hal ini guna memberikan umpan balik terhadap penyusunan dan penilaian yang telah dilakukan.

Sangat diharapkan peran serta seluruh pegawai untuk melakukan penyusunan sasaran kerja pegawai (SKP) pada awal tahun. Juga peran seluruh atasan PNS dimaksud untuk melakukan penilaian prestasi kerja para bawahannya di akhir tahunnya. Hasil penilaian kinerja (yang obyektif) inilah yang selanjutnya akan menjadi data kinerja individu untuk dimasukkan ke dalam pemetaan atau *talent pool*, bersama dengan data kompetensi yang bersangkutan.

Dukungan banyak pihak untuk penilaian kinerja yang obyektif

Bahwa penerapan kinerja pegawai melalui pelaksanaan penilaian prestasi kerja pegawai di Kementerian PUPR adalah tidak lepas dari perantara dan dukungan berbagai pihak, khususnya para pimpinan unit kerja (dibantu unit program), sampai ke pimpinan-pimpinan unit terkecil, serta dukungan seluruh pegawai itu sendiri. Penting dalam hal ini peran dan fungsi para atasan sebagai pejabat penilai kinerja kepada para bawahannya, dimana mereka adalah orang-orang yang seharusnya menguasai obyek penilaian terhadap pekerjaan para bawahannya.

Para atasan langsung menjadi harapan dalam hal ini tentunya, dimana pelaksanaan penilaian kinerja terhadap bawahan dilakukan se-obyektif mungkin, dengan memberikan nilai kinerja yang sesungguhnya. Untuk

mendukung hal tersebut tentu saja para pejabat penilai ini menjadi prioritas pengembangan sehingga mereka mengetahui mengenai tatacara melakukan pembimbingan dan penilaian SKP kepada para bawahannya.

Tunjangan kinerja adalah bukan tunjangan kehadiran

Saat ini kita semua PNS Kementerian PUPR telah menerima tunjangan yang kebanyakan kita menyebutnya sebagai "tunjangan kinerja". Boleh dibilang bahwa saat ini tunjangan kinerja yang telah kita terima tersebut sebenarnya belum bisa dikatakan sebagai tunjangan kinerja, tetapi baru sebagai tunjangan kehadiran. Dikatakan demikian karena belum ada dokumen dari hasil penilaian prestasi kerja yang telah digunakan sebagai penukar untuk tunjangan diberikan. Sekarang ini harus diakui yang telah diberikan baru sebatas absensi kehadiran saja penukarnya. Dari namanya tunjangan kinerja, maka memang seharusnya tunjangan tersebut diberikan untuk kinerja yang telah seseorang capai. Dalam pelaksanaannya nanti masing-masing orang belum tentu sama pencapaian kinerjanya yang artinya jumlah tunjangan yang diterima boleh jadi juga tidak sama, walaupun dalam level jabatan yang sama.

Pemetaan data kinerja dan kompetensi

Pusat Penilaian Kompetensi dan Pemantauan Kinerja adalah unit kerja di bawah BPSDM yang melaksanakan pemetaan terhadap data SDM Kementerian PUPR berdasarkan hasil penilaian kompetensi dan hasil penilaian kinerja. Untuk selanjutnya olahan data tersebut dapat memberikan informasi real bagi pimpinan

Kementerian mengenai peta potensi dan kekuatan SDM PUPR dalam menghadapi tugas pembangunan yang diamahkan. Informasi tersebut kelanjutannya menjadi bahan masukan terkait pengembangan, pemetaan karir, dan kebijakan strategis lainnya.

Mengenai data hasil penilaian kompetensi adalah diperoleh dari hasil pengukuran melalui *assessment* kepada para pegawai yang dilakukan oleh para asesor. Adapun data hasil penilaian kinerja diperoleh melalui hasil pengukuran kinerja pegawai yang dilakukan penilaiannya kepada para pegawai oleh para atasan langsungnya.

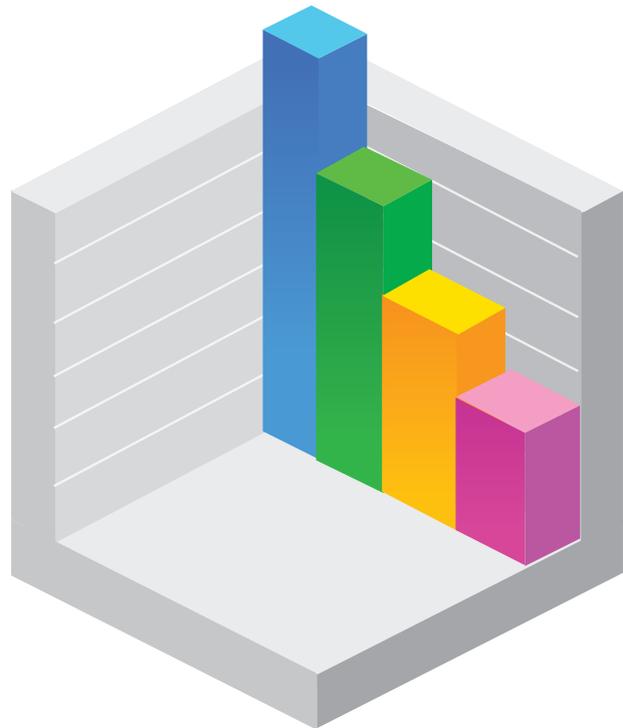
Selanjutnya data kinerja dan data kompetensi dimasukkan kedalam *talent pool* sebagai suatu system yang memadukan antara data kompetensi dan data kinerja, sehingga memberikan gambaran posisi seseorang terkait dengan pengembangan dan rencana karirnya.

Demikian secara umum hal-hal mengenai pelaksanaan kinerja di Kementerian PUPR. Bahwa pengukuran kinerja pegawai merupakan amanah. Bahwa, agar seluruh pegawai turut serta di dalam pelaksanaan kinerja ini. Bahwa, dibutuhkan komitmen dan peran para pimpinan untuk mendorong pelaksanaan kinerja pegawai di unit-unit kerjanya. Bahwa, diperlukan dukungan Pembina SDM dan Pembina Program di dalam penyusunan, penilaian, dan pembinaannya. Bahwa, penerapan kinerja pegawai ini akan turut mendorong perubahan dari paradigma human *resources management* ke *human capital management*.

Peningkatan Kualitas Sistem Diklat Bidang Sumber Daya Air dan Konstruksi Melalui Proses Validasi

Oleh : Nugroho Wuritomo, ST., MT, Kepala Balai Uji Coba Sistem Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Air dan Konstruksi

Seiring dengan kompetensi di era global, Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut untuk selalu mengembangkan kemampuan di segala bidang baik wawasan, pengetahuan, sikap dan ketrampilan/keahlian guna menjawab tantangan pekerjaan agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional.



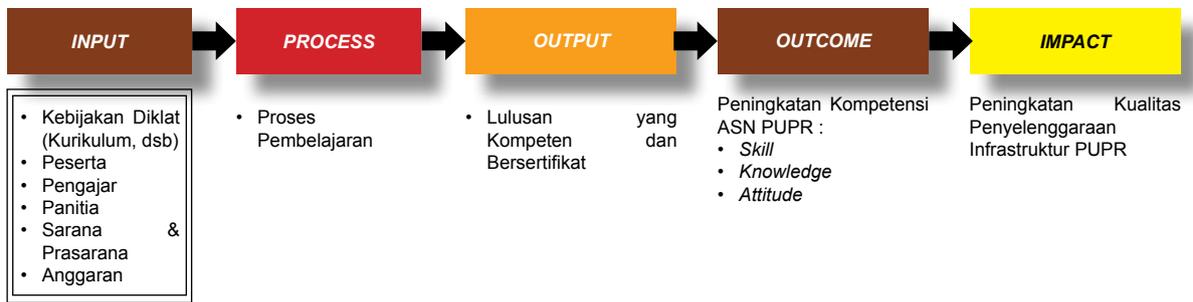
SALAH SATU upaya pengembangan profesionalisme ASN adalah melalui penyelenggaraan sistem pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang tervalidasi.

Sistem Diklat

Sistem diklat merupakan kumpulan elemen-elemen yang saling berinteraksi untuk mewujudkan suatu proses pembelajaran yang mampu meningkatkan kompetensi aparatur sesuai dengan yang diharapkan, sehingga mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional. Sehingga keberhasilan peningkatan kompetensi ASN sangat bergantung pada kualitas setiap elemen sistem diklat secara keseluruhan. Elemen tersebut apabila digambarkan secara sederhana, terdiri atas: masukan (*input*), antara lain berupa kebijakan diklat (tujuan/standar kompetensi lulusan yang diharapkan, desain kurikulum, dsb), peserta, pengajar, panitia, sarana dan prasarana, serta

anggaran; (3) proses, berupa proses pembelajaran sesuai dengan kurikulum dan metode pembelajaran yang telah ditetapkan, yang diiringi dengan *monitoring* dan evaluasi; (4) keluaran (*output*), yaitu berupa lulusan diklat yang kompeten dan bersertifikat.

Sehingga dari program yang dijalankan, hasilnya (*Outcome*) diharapkan akan didapatkan peningkatan kompetensi ASN Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) yang meliputi sikap, pengetahuan dan keterampilan/keahlian; yang akan berdampak (*impact*) pada peningkatan kualitas penyelenggaraan infrastruktur PUPR.



Sistem Diklat

Balai Uji Coba Sistem Pendidikan dan Pelatihan SDA dan Konstruksi (Balai UCSPP-SDAK)

Memenuhi tuntutan kualitas yang tinggi dari suatu sistem Diklat, dalam struktur organisasi BPSDM, telah dibentuk Balai Uji Coba Sistem Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Air dan Konstruksi (Balai UCSPP-SDAK). Sebagai unit pelaksana teknis di bawah Pusat Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Air dan Konstruksi (Pusdiklat SDAK), Balai UCSPP-SDAK mempunyai tugas melaksanakan uji coba sistem pendidikan dan pelatihan bidang sumber daya air dan konstruksi, dengan fungsi antara lain:

- penyusunan rencana, program dan anggaran pelaksanaan uji coba sistem pendidikan dan pelatihan;
- pelaksanaan uji coba sistem pendidikan dan pelatihan yang meliputi kurikulum, materi,

pengajar, peserta dan sarana prasarana;

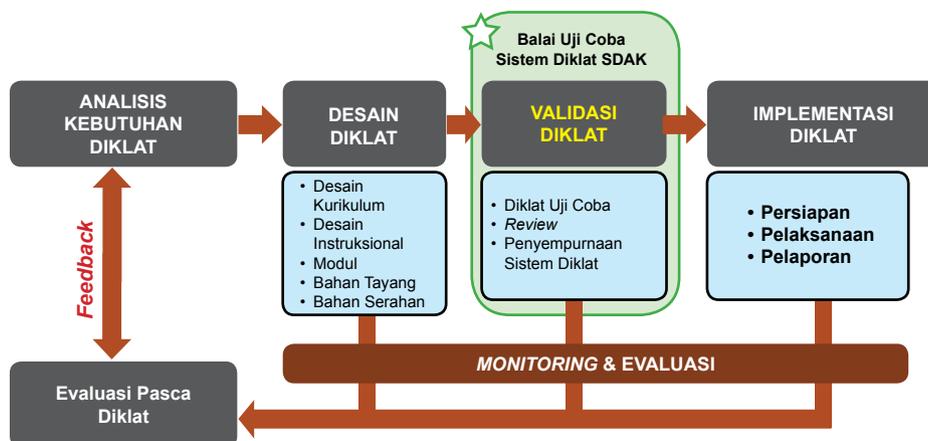
- pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan uji coba sistem pendidikan dan pelatihan;
- penyebaran informasi pendidikan dan pelatihan;
- pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala BPSDM.

Peran Balai UCSPP-SDAK

Selama ini sistem diklat yang dihasilkan belum melalui proses validasi yang ditopang oleh mekanisme pengujian yang layak dan menyeluruh. Dengan adanya uji coba sistem diklat sebagai validasi, memiliki beberapa manfaat, diantaranya: (1) menghasilkan sistem diklat yang valid, baik standar kurikulum, standar pelaksanaan dan standar penilaian, (2) menghasilkan Panduan/Acuan Diklat dan standar komponen diklat sehingga menjadi tolak ukur dalam penyelenggaraan

diklat oleh Balai-Balai Diklat PUPR, (2) meminimalisir kekeliruan dan ketidakkonsistenan dalam pelaksanaan diklat yang diakibatkan ketiadaan panduan/pedoman diklat, (4) adanya perbaikan berkelanjutan (*sustainability improvement*) terhadap sistem diklat, kekurangan yang ditemukan dalam proses *review* diklat akan menjadi rekomendasi untuk adanya perbaikan secara terus menerus baik pada aspek kurikulum, pengajar, penyelenggara, modul, sarana, dan sebagainya. Dengan demikian uji coba diklat berperan sangat strategis dalam memberikan jaminan kualitas sistem diklat, yang akan berdampak pada peningkatan kompetensi SDM PUPR yang handal dimasa yang akan datang.

Secara sederhana, peran Balai UCSPP-SDAK dapat dilihat pada Gambar 3.



Peran Balai UCSPP-SDAK dalam SIKLUS DIKLAT

Dalam siklus pendidikan dan pelatihan, Pusdiklat SDAK mempunyai tugas dalam melaksanakan analisis kebutuhan diklat; menyusun dan mengembangkan desain sistem diklat; melaksanakan monitoring dan evaluasi keseluruhan proses diklat; serta melaksanakan evaluasi pascadiklat guna penyusunan dan pengembangan program diklat secara berkelanjutan. Peran Balai UCSPP-SDAK terletak diantara Desain Diklat dan Implementasi Diklat. Dimana desain diklat yang disusun/dikembangkan oleh Pusdiklat SDAK, sebelum diimplementasikan di Balai-Balai Diklat PUPR Wilayah, divalidasi terlebih dahulu oleh Balai UCSPP-SDAK. Validasi diklat disini terdiri atas kegiatan penyelenggaraan Diklat Uji Coba (*Piloting*), serta

Selama ini sistem diklat yang dihasilkan belum melalui proses validasi yang ditopang oleh mekanisme pengujian yang layak dan menyeluruh.

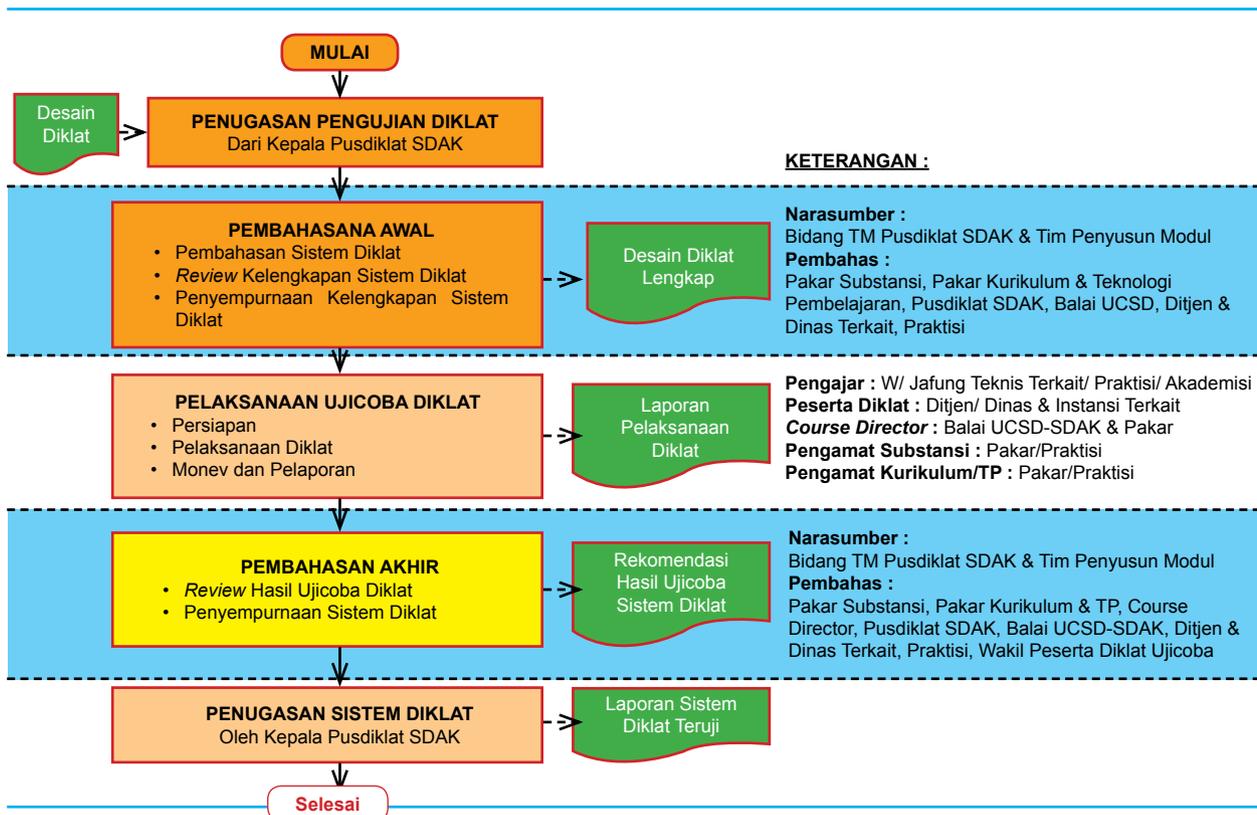
dilaksanakan bukan hanya untuk mereview modul diklat. Namun juga mereview sistem diklat secara keseluruhan, meliputi desain kurikulum, modul dan bahan tayang, metode pembelajaran, serta penentuan kriteria peserta, pengajar, sarana dan prasarana diklat. Sehingga akan didapatkan suatu rekomendasi agar sistem diklat yang dihasilkan dapat berkualitas, efektif dan efisien dalam peningkatan kompetensi SDM PUPR.

review dan penyempurnaan sistem diklat secara keseluruhan.

Dalam hal ini, validasi yang

Proses Uji Coba Sistem Diklat SDA dan Konstruksi

Secara umum terdapat tiga tahapan utama dalam penyelenggaraan uji coba sistem diklat, yaitu: (1) Pembahasan Awal, (2) Pelaksanaan Uji Coba Diklat, dan (3) Pembahasan Akhir.



Proses Uji Coba Sistem Diklat

Proses uji coba sistem diklat diawali dengan adanya penugasan Kepala Pusdiklat SDAK untuk melaksanakan pengujian desain diklat yang telah disusun oleh Bidang Teknik dan Materi Pusdiklat SDAK, kepada Balai UCSPP-SDAK. Selanjutnya, dengan melibatkan Tim Penyusun Modul, Pakar terkait Substansi, Pakar Kurikulum & Teknologi Pembelajaran, Praktisi, serta Unit Organisasi/Dinas terkait, dilaksanakan pembahasan awal yang bertujuan untuk penyamaan persepsi terhadap desain sistem diklat, sekaligus melakukan *review* dan penyempurnaan kelengkapan sistem diklat. Sehingga didapatkan desain diklat yang lengkap dan siap untuk diterapkan dalam Diklat Uji Coba (*Piloting*).

Setelah pembahasan awal, selanjutnya dilakukan pelaksanaan Uji Coba Diklat, yang meliputi : (1) kegiatan persiapan pelaksanaan Diklat Uji Coba (*Piloting*) yang meliputi penyiapan penyediaan dokumen kurikulum, sarana-prasarana, rekrutmen peserta, penentuan pengajar, *courses director*, serta pengamat substansi dan pengamat kurikulum/ teknologi pembelajaran; (2) Pelaksanaan diklat sesuai dengan rentang waktu yang telah ditentukan, sesuai desain kurikulum Diklat; serta (3) kegiatan *monitoring*, evaluasi dan pelaporan. Perbedaan penyelenggaraan Diklat Uji Coba dengan Diklat regular, selain terletak pada adanya pakar/ahli yang terlibat dalam pengamatan proses pembelajaran, juga pada seleksi penentuan peserta dan fasilitasi yang diberikan kepada peserta diklat.

Kegiatan selanjutnya adalah pembahasan akhir sistem diklat. Ini merupakan kegiatan puncak



yang meliputi beberapa aktivitas seperti : (1) *Review* hasil uji coba Diklat, pemaparan hasil diklat uji coba dari pengamat kurikulum, pengamat substansi dan *courses director*. Selanjutnya dilakukan perumusan rekomendasi guna finalisasi penyempurnaan sistem diklat dan sebagai bahan laporan hasil uji coba sistem diklat. Fase ini melibatkan Tim Penyusun Modul, Pakar terkait Substansi, Pakar Kurikulum & Teknologi Pembelajaran, Praktisi, perwakilan peserta diklat, serta Unit Organisasi/ Dinas terkait. Hasil kegiatan uji coba diklat ini berupa sistem diklat teruji beserta Panduannya, yang disahkan oleh Kepala Pusdiklat SDAK dan disebarluaskan (diseminasi) untuk digunakan oleh Balai-Balai Diklat PUPR di seluruh Indonesia.

Penutup

Pembelajaran merupakan suatu proses atau kegiatan yang sistematis, yang bersifat interaktif dan komunikatif antara pengajar dengan peserta, sumber belajar dan lingkungan untuk menciptakan suatu kondisi yang memungkinkan terjadinya tindakan belajar peserta, baik di kelas maupun di luar kelas,

dihadiri pengajar secara fisik atau tidak, untuk menguasai kompetensi yang telah ditentukan.

Lahirnya Balai UCSPP-SDAK di lingkungan Kementerian PUPR membawa angin segar dan harapan baru terhadap peningkatan mekanisme tata kelola sistem diklat yang lebih profesional dan terstandar. Uji Coba Diklat merupakan serangkaian kegiatan sistemik untuk menguji kelayakan sistem diklat, dalam hal kelayakan kurikulum; kelayakan strategi pembelajaran; kelayakan bahan ajar (modul); kelayakan peserta, instruktur, sarana dan prasarana; serta kelayakan penyelenggara diklat. Hasil uji coba menjadi rujukan model sistem diklat yang dapat disebarluaskan (diseminasi) pada semua Balai Diklat PUPR yang ada di Indonesia. Sistem ini membutuhkan kolaborasi yang sinergi diantara berbagai pihak, baik Pusdiklat, Unit Organisasi terkait, Pengajar/ Akademisi dan praktisi, sehingga dapat menjalankan fungsinya dengan baik sebagai validator sistem diklat yang profesional.

TIGA HARI UNTUK TINGKATKAN FOKUS BERPIKIR



Berpikir Lebih Cepat, temukan fokusmu, dan pertajam konsentrasimu

APAKAH ANDA termasuk orang yang mudah berkonsentrasi/fokus, mudah terpecah konsentrasi, atau bahkan sulit untuk fokus pada hal yang anda kerjakan? Kesulitan untuk fokus merupakan hal yang biasa kita alami sehari-hari. Terlebih lagi bila banyak hal yang harus segera kita kerjakan disaat yang bersamaan. Hal itu tentu dapat menghambat apa yang kita kerjakan, bahkan mempengaruhi motivasi kita dalam mencapai tujuan kita.

Banyak dari kita yang mengasosiasikan kekuatan untuk memerhatikan (fokus) dengan seberapa baik kita berkonsentrasi pada permainan tenis kita, persoalan matematika atau tetap bertahan pada sebuah diskusi yang sebenarnya membosankan. Tapi apa yang mungkin tidak kita pertimbangkan adalah bagaimana perhatian kita akan mempengaruhi hubungan kita dengan orang lain, emosi, dan bagaimana kita merasa berenergi atau bahkan depresi. Kita jarang mengaitkan

isu kesehatan dan kebahagiaan pada bagaimana kita memerhatikan atau fokus terhadap suatu hal.

Berikut ini adalah langkah-langkah yang dapat Anda lakukan untuk mulai meningkatkan fokus kita dalam tiga hari.

Hari Pertama

Habiskan waktu di sela-sela kesibukan rutin Anda dengan lebih memerhatikan diri sendiri. Memerhatikan bagaimana cara Anda memerhatikan orang atau hal lain. Buatlah catatan:

1. Kapan perhatian Anda optimal dan kapan rendah? Pertimbangkan beberapa waktu, tugas, orang, tempat. Jika Anda merasa perhatian anda sedang minim, tanyalah pada diri sendiri: Apakah Saya terlalu gelisah? Apakah ada sesuatu yang mengganggu pikiran saya dan perlu saya singkirkan? Dll.
2. Di akhir hari, lihatlah seberapa banyak hal yang mengganggu pikiran Anda. Ubah sebanyak

mungkin variabel yang akan mempengaruhi Anda hari demi hari. Semakin Anda mengulangi aktivitas ini, semakin Anda akan menemukan pola dari hal-hal yang mengganggu pikiran anda.

3. Kemudian, lihatlah daftar kegiatan Anda. Pilih kejadian yang signifikan. Tanyalah :
 - Apa yang akan saya lakukan saat menghadapi situasi seperti ini?
 - Apa yang akan orang lain lakukan untuk menyelesaikannya?
 - Manakah kebiasaan saya yang berhasil dan manakah yang tidak? Kenapa?
 - Apa yang perlu lebih saya perhatikan?
 - Apakah saya perlu mengubah emosi saya agar tetap fokus?
 - Apakah saya perlu tidur malam yang berkualitas?
 - Apakah saya tidak mampu menahan pikiran lain yang mendadak masuk ketika saya sedang berpikir?
 - Dll

Hari Kedua

Buatlah strategi bagaimana Anda menyingkirkan pengganggu pikiran Anda. Temukan tempat yang tenang sepanjang hari atau malam, yang bisa membantu Anda untuk menyingkirkan beberapa gangguan dalam berpikir. Berikut beberapa hal yang bisa dilakukan dan membantu :

1. KOSONGKAN PIKIRAN. Hapus emosi negatif dari pikiranmu dan ganti dengan pikiran yang lebih jernih dan terbuka.
2. TARIK NAPAS. Tariklah napas dengan baik. Bernafas melalui hidung dan keluarkan melalui mulut, ulangi hingga Anda merasa nyaman.
3. GUNAKAN WARNA. Visualisasikan warna pada lampu merah, hijau,

Banyak dari kita yang mengasosiasikan kekuatan untuk memerhatikan (fokus) dengan seberapa baik kita berkonsentrasi pada permainan tenis kita, persoalan matematika atau tetap bertahan pada sebuah diskusi yang sebenarnya membosankan.

kuning dan merah. Gunakan tiga warna ini untuk membantumu berimajinasi – seperti misalnya, hijau untuk jalan, kuning untuk perlahan-lahan dan berpikir lebih jauh kedepan dengan penuh kewaspadaan dan hati-hati, merah untuk berhenti dan mengevaluasi kembali langkah selanjutnya. Ini akan memberi Anda kontrol terhadap pikiran, emosi, kenangan, bias, data yang Anda lihat, dll yang bisa mempengaruhi perhatian dan kemampuan Anda untuk mendapatkan sudut pandang yang dibutuhkan dalam melihat dan mencapai kesuksesan Anda.

4. GUNAKAN KEKUATAN KATA-KATA. Ini adalah hal yang disukai para atlet. Anda akan mendengar pelatih untuk menyemangati pemain dengan berteriak, "Maju, maju, maju! Atau "Tetap Kuat! Atau "Ringankan, ringankan!"
5. CIPTAKAN SEBUAH GAMBAR. Bayangkan seseorang yang Anda butuhkan pada saat ini. Tanya: bagaimana dia

merespon? Cobalah untuk memilih kualitas yang Anda sukai dari individu tersebut dan tirulah.

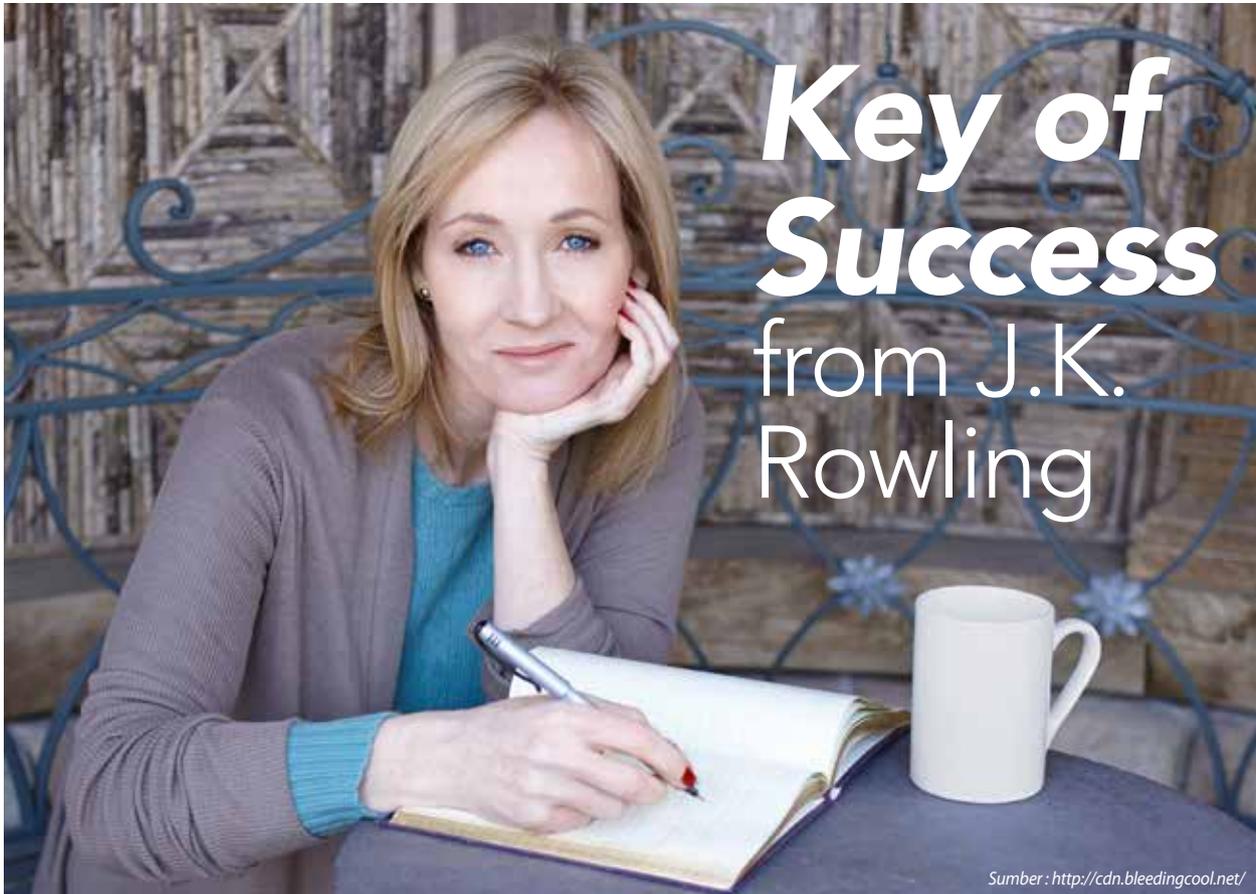
6. LUKIS NAMA ANDA DENGAN JARI. Visualisasikan sebuah kanvas di depan Anda. Bayangkan telapak tangan Anda dilapisi dengan cat. Ambil nafas dalam-dalam dan rileks. Kemudian, dengan menggunakan kedua telapak tangan secara bersamaan, lukis nama Anda pada kanvas yang telah Anda visualisasikan. Bergerak perlahan, tetap santai dan terus bernapas perlahan dan secara dalam. Hal ini dapat menciptakan pola pikir yang baik yang bersifat tenang dan berenergi pada saat yang bersamaan.
7. Gunakan MUSIK/NATURAL SOUNDS. Mulai dengan mengidentifikasi lagu yang membuat pola pikir yang tenang dan berenergi secara simultan. Anda dapat menggabungkan musik dengan aroma terapi, gerakan, dan visualisasi.

Hari Ketiga

Mulai melatih pikiran Anda untuk bertindak dengan cara yang Anda inginkan dalam situasi yang spesifik tiap hari. Pilih satu atau dua dari tujuan kegiatan harian Anda dan mencoba strategi Anda. Tentu saja rencana ini hanya untuk menangani beberapa pola gangguan dalam berpikir. Secara realistis hal itu tidak bisa untuk menangani semua permasalahan. Namun demikian, itu adalah awal untuk memahami diri dan penerapan pengaturan diri sendiri.

Sumber :

Joseph Cardillo Ph.D. Attention Trainer, the author of Body Intelligence: Harness Your Body's Energies for Your Best Life



Sumber : <http://cdn.bleedingcool.net/>

Siapa yang tak kenal dengan novel fiksi paling laris sepanjang abad berjudul Harry Potter? Kisah tentang sosok penyihir muda yang berhasil pula 'menyihir' dunia dengan kisahnya yang imajinatif hingga mampu membuat Joanne Kathleen Rowling atau sering disebut J.K. Rowling berpendapatan miliaran dolar Amerika.

BERBAGAI PENGHARGAAN berhasil dia raih, antara lain *Book of the Year* dari *British Book Awards* dan *Hans Christian Andersen Literature Award*. Selain sukses meraih penghargaan, serial Harry Potter sukses pula dalam penjualannya, menjadi buku-buku best seller di seluruh dunia. J.K Rowling berhasil menjadi penulis novel terlaris sepanjang sejarah dan wanita terkaya di Inggris. Namun kesuksesan tersebut tidak diperoleh dengan mudah, terdapat kisah perjuangan yang berat untuk meraihnya.

Lahir di Yate, Gloucestershire, Inggris pada 31 Juli 1965, Jo-begitu J.K. Rowling akrab disapa- merupakan anak sulung dari 2 bersaudara. Jo menghabiskan hari – harinya yang sederhana dan bahagia bersama orangtua dan adiknya. Jo kecil memang sudah gemar menulis cerita – cerita fantasi. Bahkan pada saat masih berusia 6 tahun, Jo sudah dapat menyelesaikan karangan fantasinya yang diberi judul *Rabbit*. Sejak saat itu pula Jo bercita – cita kuat ingin menjadi seorang penulis.

Kegemarannya menulis pun berlanjut hingga Jo dewasa. Hingga pada satu waktu di tahun 1990, ketika Jo sedang mengisi waktu suntuk menunggu perjalanan keretanya dari Manchester – London yang terlambat. Seketika terlintas di benaknya sosok fantasi seorang Harry Potter, sang penyihir cilik yang sedang menimba ilmu di sekolah sihir. Dengan bakat menulis yang ia miliki, ide tentang sosok Harry Potter pun ia tuangkan dalam bentuk tulisan. Namun sebelum ia dapat menyelesaikan tulisannya, sang ibu meninggal dunia.

Kedekatannya dengan sang ibu, sempat membuat Jo terpuruk. Ditengah keterpurukan dan proses penyelesaian tulisannya, setelah lulus Universitas Exeter,

Jo sempat pindah ke Portugal untuk mengajar bahasa Inggris. Disana ia menikah dengan seorang wartawan Portugis, dan dikaruniai seorang putri cantik yang diberi nama Jessica. Namun sayang, bahtera rumah tangganya tak bertahan lama, Jo harus menjadi seorang *single parent*.

Setelah pernikahannya berakhir, Jo pindah ke Edinburgh bersama sang buah hati. Untuk memenuhi kebutuhan hidup, ia kembali meneruskan kegemaran menulisnya. Ia berharap dengan kemampuan menulis yang ia miliki dapat menjadi jalan keluar dari kesulitan hidupnya walau dengan fasilitas seadanya. Dengan ditemani mesin tik tua, Jo tak lelah menuangkan semua ide ide fantasinya kedalam sebuah tulisan. Sampai pada tahun 1995, Jo berhasil menyelesaikan novel *Harry Potter and the Philosopher's Stone*.

Setelah novel pertama terselaikan, Jo mulai mencoba mengirimkan naskah ceritanya ke beberapa penerbit. Namun semua bukan tanpa hambatan, beberapa penerbit menolaknya. Bahkan sebuah agen penerbit mengembalikan naskah dihari yang sama saat Jo mengirimkannya.

Bukan Jo namanya jika menyerah begitu saja menghadapi penolakan demi penolakan. *"Someone Will, Someone Won't, Someone else is Waiting, So What !*, mungkin prinsip yang diajarkan Jack Canfield dalam bukunya yang berjudul *'The Success Principles'* ini tepat untuk menggambarkan kegigihan Jo. Setelah 12 kali penolakan, Jo tidak pernah berputus asa, ia tetap berusaha menawarkan naskahnya ke penerbit lainnya.

"It is impossible to live without failing at something, unless you live so cautiously that you might as well not have lived at all, in which case you have failed by default".

- J. K. Rowling

Hingga akhirnya seorang agen bernama Christopher dari penerbit *'Bloomsbury'* yang hingga kini menjadi penerbit dimana Jo bernaung melirik dan berminat pada naskah cerita Jo dan siap menerbitkannya. Keajaiban pun di mulai bagai sihir, buku *"Harry Potter and the Philosopher's Stone"* yang semula sempat ditolak di beberapa penerbit kini laris dan setiap seri baru diterbitkan, penggemarnya rela mengantri menunggu toko buka untuk segera mendapatkannya. Bukan itu saja, mengikuti kesuksesan novelnya, ketujuh novel Harry Potter juga difilmkan. Pada awal minggu pembukaan film *Harry Potter and the Philosopher's Stone* di Amerika Serikat telah memecahkan rekor dengan keuntungan sekitar 93,5 juta dolar Amerika Serikat (20 juta dolar lebih banyak dari pemegang rekor terdahulu yaitu film *The Lost World: Jurassic Park* (1999).

Jo telah menyelesaikan tujuh seri novel Harry Potter, Novel *Harry Potter and the Philosopher's Stone* tahun 1995, *Harry Potter and the Chamber of Secrets* pada (1998), *Harry Potter and the Prisoner of Azkaban* (1999), *Harry Potter and the Goblet of Fire* (2000), *Harry*

Potter and the Order of the Phoenix (2003), *Harry Potter and the Half-Blood Prince* (2005), *Harry Potter and the Deathly Hallows* (2007).

Dan pada tahun 2016 terbit buku kedelapan dari serial Harry Potter berjudul *Harry Potter and the Cursed Child*, yang merupakan *script book* pementasan teater dengan judul yang sama di West End, London. Dalam buku ini Rowling bekerjasama dengan John Tiffany dan Jack Thorne. Rowling menjadi sangat beruntung, karena bukan hanya buku, di layar lebar dan panggung teater pun kisah Harry Potter merengkuh kesuksesan yang luar biasa.

Sifat pantang menyerah Jo menghantarkan kisah Harry Potter meraih kesuksesan dan menjadikannya salah satu penulis terkaya didunia. Bukan itu hanya novel saja, pundi – pundi keuangan Jo juga berasal kesuksesan film yang diangkat dari Ke-7 seri novel Harry Potter.

Dari kisah seorang J.K Rowling ini, ada banyak pelajaran hidup berharga yang dapat kita petik. Bagaimana seseorang yang pantang menyerah mengatasi keterpurukan dalam hidupnya, seseorang yang masih bisa berdiri tegak menjadikan keterpurukan menjadi inspirasi yang positif. Dan jangan takut dan menyerah dengan kegagalan. Karena sejatinya kegagalan membantu kita dalam menemukan kelemahan dan kekuatan. Sehingga kita dapat mengetahui potensi seutuhnya dalam diri kita, yang dapat dijadikan modal berkembang menuju kehidupan kedepan yang lebih baik. Karena yakin pasti ada buah yang manis jika dengan perjuangan.

(Rizza & Risma, dari berbagai sumber)



Benteng Kuto Besak PALEMBANG

Jika mendengar kata kota Palembang mungkin yang terlintas dibenak anda adalah Jembatan Ampera dan pempek yang merupakan makanan khasnya. Namun banyak sisi lain yang menarik dari kota yang berdiri sejak 17 Juni 683 M ini, terutama wisata sejarah.

SEBAGAI SALAH satu kota tertua di Indonesia, Palembang memiliki banyak warisan peninggalan budaya masa silam yang sangat penting, salah satunya adalah Benteng Kuto Besak (BKB) yang terletak ditepian sungai Musi.

Benteng Kuto Besak adalah bangunan keraton abad ke-18 yang menjadi pusat kesultanan Palembang Darussalam yang keempat, setelah Keraton Kuto Gawang, Keraton Beringin Janggut dan Keraton

Kuto Batu/Kuto Lama. Benteng yang tidak diketahui secara pasti arsiteknya ini mulai dibangun pada tahun 1780 atas prakarsa Sultan Mahmud Badruddin I yang memerintah pada tahun 1724-1758, dan diselesaikan oleh penerusnya yaitu Sultan Mahmud Bahauddin yang memerintah pada tahun 1776-1803.

BKB ini memiliki bentuk persegi dengan ukuran 288,75 x 183,75 meter, dengan tinggi 30 kaki serta memiliki ketebalan dinding 1,99 meter. Di bagian dalam di

tengah Keraton yang disebut Dalem, merupakan kediaman sang raja. Benteng yang menghadap kearah Tenggara ini berdiri tepat di tepi Sungai Musi. Di setiap sudut benteng terdapat bastion, dengan bahan dasar konstruksi susunan batu bata yang direkatkan batu kapur yang diambil dari pedalaman sungai Ogan yang telah dicampur dengan putih telur. Benteng ini mempunyai 3 pintu gerbang, yakni disisi Timur Laut dan Barat Laut, sementara gerbang utama berada di sisi Tenggara yang menghadap Sungai Musi.

Berbeda dengan pusat Kesultanan Palembang Darussalam sebelumnya yang terdapat di pedalaman, BKB berada di sisian Sungai Musi sehingga mempunyai posisi yang



pedestrian di depan Benteng Kuto Besak

sangat terbuka, strategis, memiliki pelataran luas dan pemandangan yang indah.

Namun kini selain BKB berfungsi sebagai museum penyimpanan peninggalan – peninggalan bersejarah dari Kesultanan Palembang Darussalam dan Pemerintah kolonial Belanda, juga digunakan sebagai Komando Daerah Militer (Kodam) II Sriwijaya sebagai Kantor Kesehatan Kodam

Sriwijaya sekaligus rumah sakit. Sehingga masyarakat tidak dapat dengan leluasa mengakses keindahan Benteng Kuto Besak dari dalam.

Selain dari sisi fungsi, keadaan fisik BKB juga telah banyak mengalami perubahan. BKB telah mengalami beberapa kali mengalami revitalisasi, yang dilaksanakan oleh Direktorat Jenderal Cipta Karya Kementerian PUPR, dimulai dari program penataan dan revitalisasi kawasan (2002-2004) dengan melakukan pembangunan plaza di area dermaga wisata sebagai tempat pertunjukan terbuka, perapihan façade benteng, pembuatan saluran drainase serta pemagaran areal dermaga dari sisi Pasar 6 Ilir.

Posisi BKB yang sangat didukung oleh prasarana dermaga, pasar dan sarana rekreasi lainnya kini telah menjadi magnet tersendiri untuk menarik wistawan lokal maupun wisatawan mancanegara untuk singgah dan menikmati kemegahan Benteng Kuto Besak. Untuk meningkatkan daya saing kawasan dan untuk lebih memberikan rasa nyaman menikmati kawasan serta dalam menyambut gelaran Asian Games



RTH di Benteng Kuto Besak

2018, revitalisasi BKB kembali dilakukan di area pelataran, oleh Direktorat Bina Penataan Bangunan, Ditjen Cipta Karya.

Revitalisasi kali ini meliputi perbaikan lantai, perbaikan kolam, pembuatan taman lengkap dengan tempat duduk, bunga dan potnya, penggantian lantai plaza dengan lantai granit serta pembangunan Patung Belida. Pembangunan dan penataan kawasan disekitar pelataran dan Plaza BKB ini diproyeksikan akan menjadi alternatif yang menjadi tempat hiburan terbuka yang menjual pesona Musi.

Sehingga di area Benteng Kuto Besak ini, wisatawan dapat menikmati keindahan Palembang dengan berburu kuliner khas yang di jajakan di atas kapal restoran terapung di tepian Sungai Musi, menyaksikan panggung hiburan/ festival terbuka yang sesekali diselenggarakan di area pelataran. Atau mungkin hanya ingin menikmati keindahan Sungai Musi yang akan terasa dramatis di malam hari karena pantulan cahaya dipermukaan Sungai Musi yang berasal dari deretan lampu taman yang berderet di tepian Sungai Musi. **(Rsm)**



Group Keroncong Pusdiklat SDA dan Konstruksi Spontan dan **Conditioning**

Alunan musik keroncong menggema, memenuhi ruang latihan sore itu.

PETIKAN UKULELE, gitar, dan bass terdengar begitu harmonis, mengiringi suara merdu sang vokalis, melantutkan setiap jiwa yang mendengarnya. Musik keroncong yang dialunkan Group Keroncong PUS2 itu pun mampu memecah keheningan senja di Pusdiklat SDA dan Konstruksi, Cicaheum, Bandung.

Manfaatkan Waktu Senggang

Tak banyak orang yang terlibat di dalamnya, tetapi tak sedikitpun mengurangi keindahan musik keroncong yang diperdengarkan Group Keroncong PUS2. Sore itu, kedelapan orang yang tergabung dalam grup musik ini berkumpul untuk berlatih. Bukan untuk sebuah



pementasan ataupun kontes, melainkan sebuah latihan rutin sekedar untuk menyalurkan hobi dan melepaskan penat.

Meskipun belum lama dibentuk, tepatnya September 2015 lalu, Group Keroncong PUS2 sudah cukup populer di lingkungan Pusdiklat SDA dan Konstruksi di Bandung. Bahkan, juga di lingkungan BPSDM. Kehadiran grup musik

ini dimotori oleh Dr. Ir. Suprpto, M.Eng, Kepala Pusdiklat SDA dan Konstruksi yang juga menjabat sebagai Ketua Group Keroncong PUS2.

Grup ini berawal dari kegiatan iseng yang dilakukan Suprpto dan dua orang rekannya untuk mengisi waktu senggang usai jam kantor. Waktu itu digunakan untuk memanfaatkan peralatan musik yang tersedia, seperti gitar, bass, dan ukulele. Dalam “kumpul iseng-iseng” tersebut, Suprpto dkk menyalurkan hobinya bermain musik keroncong. Hingga akhirnya, dari “kumpul iseng-iseng” itulah terbentuk Group Keroncong PUS2.

Pelahan, alunan musik keroncong pun menjadi bagian dari keseharian di lingkungan Pusdiklat SDA dan Konstruksi. Gema musiknya, bahkan, mampu menarik hati mereka yang mendengarnya hingga tertarik untuk bergabung dengan Group Keroncong PUS2. Seiring waktu, jumlah pemain musik di grup musik ini pun bertambah.

Bukan hanya itu, kini, grup ini juga

telah memiliki beberapa vokalis yang membuat grup ini semakin utuh dan lengkap. Selain vokalis, peralatan musik juga bertambah, seperti adanya tambahan alat musik organ.

Spontan

Meskipun memanfaatkan waktu senggang usai jam kantor, latihan kerap terkendala pada penyesuaian jadwal latihan dengan pekerjaan yang sifatnya dinamis. Karenanya, jadwal latihan tidak bisa ditetapkan, tetapi lebih bersifat *conditioning* dan cenderung spontan.

“Kegiatan kantor itu penuh dan *time space*-nya tidak tetap. Jadi, kami tidak bisa latihan secara rutin dan intensitasnya relatif sedikit. Dalam satu bulan, paling tidak bisa latihan satu kali. Karena sulit dapat waktunya, setiap kali latihan, kami manfaatkan waktunya semaksimal mungkin. Mulai dari sore hari sampai malam,” tutur Dadang Karmen, Wakil Ketua Group Keroncong PUS2.

Selain latihan, menurut Dadang, grup keroncong ini sesekali mengundang pakar keroncong. Tujuannya untuk meningkatkan wawasan musik sekaligus meningkatkan kompetensi

bermusik dari setiap anggota grup. Kegiatan lainnya adalah, sesekali, grup ini juga manggung di acara internal Pusdiklat dan beberapa kali juga diundang untuk mengisi acara di beragam kegiatan di lingkungan BPSDM dan Puslitbang SDA. Ke depannya, pria yang juga menjabat sebagai Kepala Bidang Evaluasi dan Pelaporan PUS2 ini berharap dapat melengkapi peralatan musik serta bertambah jumlah anggotanya. Disamping itu, juga dapat meningkatkan kualitas bermusik dari Group Keroncong PUS2, khususnya kualitas bermusik dari setiap anggotanya, tak terkecuali dirinya sendiri.

Sebuah cita-cita mulai juga digantungkan pada Group Keroncong PUS2. Bahwa, kehadiran grup keroncong ini dapat turut melestarikan musik yang telah berkembang di Indonesia sejak tahun 1512. Tepatnya, sejak Ekspedisi Portugis pimpinan Alfonso de Albuquerque datang ke Malaka dan Maluku pada tahun 1512. Belakangan, diketahui bahwa keroncong merupakan jenis musik yang berakar dari jenis lagu rakyat Portugis bernama Arab yang bernama Fado.

TESTIMONI

“Saya memang hobi menyanyi, tapi ikut grup ini, awalnya karena diajak Pak Kapusdiklat. Awal latihan tegang juga karena anggota lainnya bapak-bapak semua. Belum lagi, saya tidak pernah menyanyi keroncong, jadi harus lebih banyak belajar cengkok-cengkok nya. Tapi lama-lama enjoy dan bisa menikmati juga musik keroncong. Sesuatu yang baru buat saya.”

(Septi Asriani, vokalis)

“Saya tertarik ikut grup ini karena melihat grup ini bisa menjadi wadah untuk menyalurkan hobi saya bermain gitar. Tapi, begitu masuk grup ini, saya justru pegang cello bass. Selain belajar alat musik baru, saya juga jadi menghargai musik keroncong. Saya pun bisa menjalin pertemanan dengan rekan-rekan dari bidang kerja lain yang sama-sama mencintai musik.”

(Aji Mulyadi, pemain cello bass)

“Di sinilah, saya untuk pertama kalinya bermain musik keroncong. Menurut saya, musik ini memiliki soul yang berbeda dengan musik lainnya. Saya banyak belajar tentang musik keroncong dari Pak Kapusdiklat. Buat saya, grup ini bukan hanya menjadi tempat belajar, tetapi juga menjalin kebersamaan dengan rekan-rekan satu kantor yang—mungkin sebelumnya—belum saling kenal atau bertegur sapa. Saya harap, ke depannya, alat-alat musiknya bisa semakin lengkap, personelnya juga bertambah, dan grup keroncong ini bisa tampil d depan Pak Menteri atau bahkan Pak Presiden.”

(Boris Argra, pemain gitar)

Tanya Jawab Seputar JAFUNG dan Surat Pembaca

1. Yth Redaksi Buletin Parampara,

Di tempat kami, baru saja ada seorang PNS yang pindah dari Pemda Gorontalo ke Balai Diklat VI Surabaya. Selama di Gorontalo PNS ybs mempunyai jafung sebagai Pengawas Keuangan di Inspektorat Daerah Gorontalo tetapi setelah pindah ke Sby, ybs mempunyai niat ke jafung lain. PNS ybs saat ini berpangkat dan golongan III/c dengan latar pendidikan S1 Teknik dan S2 (MSi). persyaratan apakah yang diperlukan untuk mengikuti jafung baru sesuai dengan keilmuannya. Demikian dan terima kasih.

Yayat H (Sub TU), Balai Diklat VI Sby

Yth. Pak Yayat, mengenai jabatan fungsional (jafung) baru untuk PNS yang baru pindah ke instansi Bapak, karena ybs jafung lamanya bukan di bidang ke-PUPR-an, maka bila ybs hendak menduduki jafung baru bidang PUPR ybs harus mengikuti prosedur pengangkatan jafung dari awal, yaitu ada usulan, mengikuti diklat, menyusun dupak, dst.

2. Yth Redaksi Buletin Parampara,

Apakah memungkinkan jika secara bersamaan seorang PNS menduduki jabatan struktural/jabatan kesatkeran dengan jabatan fungsional?

Batara, Bina Marga

Dalam rangka menghasilkan kinerja yang optimal, jabatan khususnya Jabatan Struktural dan Jabatan Fungsional tidak dapat dirangkap. Namun terdapat beberapa pengecualian terhadap Jabatan Struktural tertentu yang sifat tugas dan tanggung jawab Jabatannya merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan tugas dan tanggung jawab jabatan Fungsionalnya.

Ketentuan pelarangan menduduki Jabatan Rangkap dikecualikan bagi Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dan ditugaskan dalam jabatan Jaksa, Peneliti dan Perancang (PP No.47 Tabun 2005)

Sedangkan Jabatan Kesatkeran tidak termasuk dalam Jabatan Struktural walaupun karakteristik pekerjaannya merupakan Jabatan Managerial. Oleh karena itu, berdasarkan peraturan perundang-undangan yang ada Jabatan Fungsional Tertentu dapat dirangkap dengan jabatan Kesatkeran dengan ketentuan PNS yang mendudukinya memenuhi persyaratan kedua Jabatan tersebut.

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



Lomba Menggambar dan Mewarnai

**11-12
November
2016**

Dalam Rangka Hari Bakti Kementerian PUPR Ke - 71

Hadiah

Lomba Mewarnai

Kategori TK
Juara 1-3 & Harapan 1-3 Memperebutkan
Piala & Hadiah senilai total Rp. 3.000.000

Lomba Menggambar

Kategori SD 1-3 dan 4-6
Juara 1-3 & Harapan 1-3 Memperebutkan
Piala & Hadiah senilai total Rp. 9.500.000

Lomba Menggambar Sketsa

Kategori Pegawai & Keluarga Pegawai PUPR
Juara 1-3 & Harapan 1-3 Memperebutkan
Piala & Hadiah senilai total Rp. 12.000.000

Lomba Menggambar Sketsa Bangunan

- Tema : Gedung Kampus PUPR di Pattimura
- Kategori : Pegawai PUPR dan keluarga Pegawai PUPR
- Jumlah Peserta : 150 Peserta
- Waktu & Tempat :
 - 11 November 2016 Jam 09.00 WIB, Kampus PUPR Pattimura (Pegawai PUPR)
 - 12 November 2016, Jam 09.00 WIB, Kampus PUPR Pattimura (Keluarga Pegawai PUPR)

Free Alat

Lomba Mewarnai

- Tema : Lingkungan Bersih
- Kategori : TK
- Jumlah Peserta : 110 Peserta
- Waktu & Tempat : 12 November 2016, Jam 09.00 WIB, Gedung Auditorium Kementerian PUPR

Free Alat

Lomba Menggambar

- Tema : Cinta Lingkungan
- Kategori :
 - SD kelas 1-3 : 55 peserta
 - SD kelas 4-6 : 55 peserta
- Waktu & Tempat : 12 November 2016, Jam 09.00 WIB, Gedung Auditorium Kementerian PUPR

Free Alat

Pendaftaran:

Bagian Data & Informasi, Sekretariat BSDM
Lt. 2 Gedung Heritage Kementerian PUPR
Telp/fax (021) 27515842
Contact Person:
Wicake Hardhika Putra 08129477375
Galih Chandra 081333337168
Pendaftaran Paling Lambat 9 November 2016
NB : Karya Menjadi Milik BPSDM PUPR



KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

BPSDM EXPO 2016 & KOLOKIU

*Pendidikan Kedinasan dan Roadmap Tesis
Karyasiswa Program Beasiswa Kementerian PUPR*

BPSDM EXPO

*Jakarta, 23 - 24 November 2016
Gedung Auditorium Kementerian PUPR
Acara : Pameran
Talkshow*

KOLOKIU

*Jakarta, 24 November 2016
Ruang Sapta Taruna
Ruang Pendopo
Ruang Serbaguna Gedung SDA Lt 8
Acara : Presentasi Proposal Tesis
Magister oleh Karyasiswa*