

PARAMPARA

MEDIA KOMUNIKASI BPSDM KEMENTERIAN PUPR



JALIN KERJASAMA PENGEMBANGAN KOMPETENSI

INSIDE

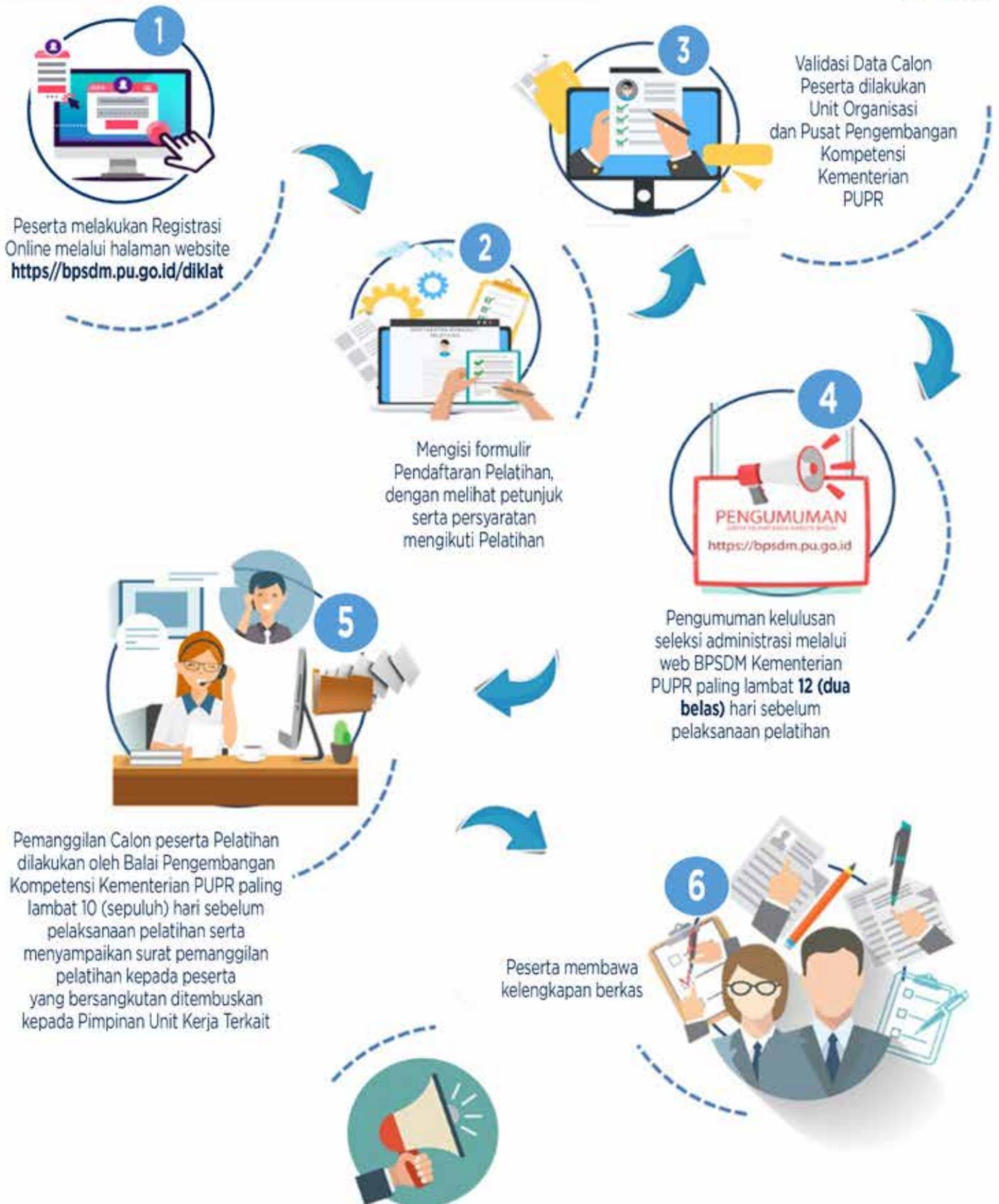
MENDORONG ASN GAPAI
BEASISWA LPDP

SOSOK

TAK MAU TINGGI-TINGGI
YANG PENTING BERMANFAAT



ALUR PENDAFTARAN CALON PESERTA PELATIHAN (CPP) KEMENTERIAN PUPR



Kerjasama Menumbuhkembangkan SDM Menjadi Aset dan Investasi

Salam Parampara,
Salam hangat untuk pembaca Buletin Parampara

Pemerintah membutuhkan SDM yang unggul untuk memperkuat percepatan pembangunan jangka panjang. Salah satu strategi yang dilakukan adalah menjalin kerjasama dengan berbagai pihak baik di dalam maupun di luar negeri. Dimana kerjasama ini akan memupuk SDM yang pada gilirannya akan menjadi Aset dan Investasi Negara.

Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) merupakan perencanaan makro politis berwawasan 20 (dua puluh) tahun dan memuat visi, misi dan arah pembangunan jangka panjang. Program percepatan pembangunan di Indonesia sudah banyak dilakukan untuk mengejar kondisi ketertinggalan Indonesia di berbagai bidang.

Pembangunan SDM tetap menjadi agenda prioritas pemerintah. Indonesia dapat memanfaatkan bonus demografi dan siap menghadapi disrupsi teknologi. Program pemerintah menyiapkan SDM yang produktif, inovatif, dan berdaya saing global dengan tetap mengamalkan nilai-nilai Pancasila, berakhlak mulia, dan menjaga jati diri budaya bangsa.

BPSDM dengan visinya Mewujudkan SDM PUPR yang Kompeten, Inovatif, dan Profesional untuk mendukung terwujudnya infrastruktur Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Berbagai strategi peningkatan kompetensi dilakukan dalam merealisasikan tercapainya SDM yang unggul.

Kerjasama merupakan salah satu strategi untuk mengoptimalkan kualitas SDM Indonesia yang akan menjadi ujung tombak percepatan pembangunan.

Kerjasama dilakukan dengan berbagai pihak terutama dengan *stakeholder* di dalam dan di luar negeri. Kerjasama pendidik diantaranya kegiatan Program Magister Reguler dan Super Spesialis menggandeng beberapa Perguruan Tinggi Negeri dan Swasta. Sedangkan kerjasama pelatihan diantaranya Kerjasama Pelatihan di Korea Selatan, Pelatihan IT dengan Purwadhika dan Kerjasama Pelatihan Dasar Bela Negara untuk CPNS bekerjasama dengan Pusdiklatpassus Batujajar. Termasuk juga beberapa kerjasama yang dilakukan Politeknik PU meliputi Kerja sama pendidikan, penelitian, maupun pengabdian masyarakat baik dari dalam negeri maupun luar negeri, diantaranya dengan: PT Adhi Karya, PT Waskita Karya, PT Wika Beton, ITB, Politeknik Elektronika Negeri Surabaya dan kerjasama dengan negara lain seperti Hungaria, Korea, Jepang, Belanda, Australia, dll.

Tidak ketinggalan kerjasama dengan Pemda/Kementerian/Lembaga dalam pelaksanaan pelatihan BPSDM karena sesuai dengan SE No.1/SE/KM/2019 tentang Prosedur Pelaksanaan Kerjasama Pelatihan Teknis PUPR bahwa pelaksanaan pelatihan kerjasama diselenggarakan oleh BPSDM dengan Pemda dan K/L serta Lembaga lainnya. Sedangkan dalam keputusan LAN No. 684/K.1/PDP.09/2018 menetapkan BPSDM sebagai instansi pengakreditasi diklat teknis.

Melalui berbagai kerjasama ini optimalisasi tumbuhkembang SDM yang unggul adalah asset pembangunan nasional yang pada akhirnya membangun manusia Indonesia yang unggul menjadi investasi untuk masa depan dan melapangkan jalan menuju Indonesia Maju. ■

Selamat membaca

Redaksi

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 SDM-PUPR.



5

FOKUS
KOLABORASI KUNCI
PENGEMBANGAN SDM



19

INSIDE
MENDORONG ASN GAPAI
BEASISWA LPDP



29

SOSOK
TAK MAU TINGGI-TINGGI
YANG PENTING BERMANFAAT

Buletin
PARAMPARA
MEDIA KOMUNIKASI BPSDM KEMENTERIAN PUPR

PENGARAH
Kepala BPSDM PUPR

DEWAN REDAKSI

KETUA
Sekretaris Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

ANGGOTA

- Kepala Pusat Pengembangan Talenta
- Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Air dan Permukiman
- Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah
- Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen

PEMIMPIN REDAKSI
Lisniari Munthe

REDAKTUR PELAKSANA
Satya Raharja

ANGGOTA REDAKSI
Rismawati, Djati Waluyo, Dipa Nuswantara, Loida Dasuha, Surya Hadinata

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

9

FOKUS

KERJASAMA PENDIDIKAN UNTUK PERCEPATAN DAN KEBERLANJUTAN INFRASTRUKTUR

BPSDM SIAPKAN SDM KOMPETEN UNTUK IKN DENGAN KOREA **HAL. 13**

KERJASAMA DENGAN HUNGARIA UNTUK SDM BERBASIS *OUTCOME* **HAL. 15**

CAPACITY BUILDING, BPSDM GANDENG PEMERINTAH BELANDA **HAL. 17**

20

INSIDE

MENGUKUR *MAN BEHIND THE GUN* PENYEMPURNAAN KEMBALI PERATURAN KINERJA PEGAWAI **HAL. 21**

PENGAWASAN TERHADAP INSTITUSI PEMBINA JABATAN FUNGSIONAL **HAL. 23**

POLITEKNIK PU LAKUKAN KERJASAMA DALAM DAN LUAR NEGERI MENUNJANG PENDIDIKAN, PEMBELAJARAN, DAN PENGEMBANGAN POLITEKNIK PU **HAL. 26**

TRENDING

PERLUNYA PENGELOLAAN KEUANGAN BAGI MILENIAL **HAL. 27**

KONTRIBUSI GENMUD PUPR UNTUK INFRASTRUKTUR INDONESIA **HAL. 28**

GALERI FOTO hal. 30

KARIKATUR MAS PRO DAN BANG IPAN hal. 34

Buletin
PARAMPARA
MEDIA KOMUNIKASI BPSDM KEMENTERIAN PUPR

FOTO :
ILUSTRASI



Kolaborasi Kunci Pengembangan SDM

KOLABORASI ATAU KERJASAMA DENGAN BANYAK PIHAK MENJADI SALAH SATU KUNCI UNTUK PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DI KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT (PUPR). BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BPSDM) MENGGANDENG KEMENTERIAN/LEMBAGA, TNI, PEMERINTAH DAERAH, UNTUK MENINGKATKAN KUALITAS SDM.

TIM REDAKSI

“Membangun SDM melibatkan seluruh pihak-pihak. Jangan hanya mengandalkan kekuatan kita, saya kira harus membangun kolaborasi. Kita juga mungkin bisa meningkatkan SDM kita, dengan berkolaborasi dengan *stakeholder* atau pemangku kepentingan lainnya, dengan perguruan tinggi, mitra-mitra kita,” ujar Kepala BPSDM PUPR Khalawi AH saat awal menjabat sebagai Kepala Badan. Khalawi juga menjelaskan dalam tiga tahun ke depan Kementerian PUPR akan menyiapkan SDM yang kuat dan berakhlak. Maka BPSDM harus siap menghadapi hal tersebut.

Pada 2022 ini BPSDM selain melakukan pelatihan dengan menggandeng beberapa pemangku kepentingan. Pada awal Februari 2022, BPSDM menggelar

Pelatihan Kepemimpinan Nasional (PKN) Tingkat II Kementerian PUPR Tahun 2022 dengan tema “*Kepemimpinan Berakhlak dalam Penyelenggaraan Infrastruktur Berbasis Digital untuk Ketahanan Ekonomi*” secara virtual. Pelatihan ini diikuti oleh 40 peserta yang berasal dari Kementerian PUPR, Pemerintah Daerah, Kepolisian, Kementerian Agraria dan Tata Ruang (ATR)/Badan Pertanahan Nasional (BPN), dan Kementerian Komunikasi dan Informatika. Turut hadir sebagai narasumber pada pelatihan tersebut yaitu Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif

(Menparekraf) Sandiaga Salahuddin Uno.

Menurut Menparekraf Sandiaga, peningkatan SDM pada bidang *entrepreneurship* dan digital sangat penting dalam menghadirkan solusi dari bonus demografi yang dimiliki Indonesia. Sebagai negara dengan *middle income country* pemahaman ini bisa menghindari *middle income trap*. Hal tersebut sesuai dengan pesan dari Presiden Joko Widodo bahwa Indonesia harus memiliki kedaulatan dan kemandirian terutama pada sektor digital.

Menparekraf Sandiaga mengungkapkan ada tiga kunci bagi seorang pemimpin dalam mengedepankan *entrepreneurship* dalam pengambilan kebijakannya. Ketiga karakteristik tersebut antara lain inovatif, *take a risk* atau berani mengambil risiko, dan proaktif. Menurutnya, Kementerian PUPR terkenal selalu bergerak proaktif, tidak pernah menunggu bola tapi menjemput bola. Sehingga Kementerian PUPR memiliki tingkat aksesibilitas dan kredibilitas yang tinggi di mata masyarakat.

Selain kepemimpinan, pada Mei 2022 kemarin, BPSDM juga menyelenggarakan pelatihan bela negara bagi 519 Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Formasi Tahun 2021 di Pusat Pendidikan





Acara Diseminasi Pengembangan Kompetensi Teknis Bidang PUPR di Padang

SUMBER FOTO ISTIMEWA

dan Latihan Pasukan Khusus (Pusdiklatpassus) Komando Pasukan Khusus (Kopassus) Batujajar, Kabupaten Bandung Barat, Provinsi Jawa Barat. Pelatihan bela negara bertujuan untuk mempersiapkan insan-insan PUPR yang berdedikasi, berkarakter kuat, berjiwa pantang menyerah sekaligus menumbuhkan nilai-nilai kepemimpinan, kedisiplinan, militansi dan cinta tanah air serta siap menghadapi berbagai permasalahan.

Wakil Menteri PUPR saat itu, John Wempi Wetipo mengatakan pelatihan bela negara akan menanamkan nilai-nilai nasionalisme dan kedisiplinan para CPNS Kementerian PUPR. Ini menjadi motivasi dan penggerak dalam pelaksanaan tugas sehari-hari untuk meningkatkan kinerja dalam pelayanan publik.

“Dalam melaksanakan tugas di tempat kerja, saya meminta untuk selalu menjunjung tinggi dan melaksanakan *core values* ASN yakni berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, kolaboratif atau berakhlak dan bangga melayani bangsa,” kata Wamen Wempi membacakan sambutan Menteri PUPR Basuki Hadimuljono pada Pembukaan Bela Negara CPNS Kementerian PUPR Formasi 2021 (13/5/2022).

Pelaksanaan kegiatan Bela Negara

tahun ini bekerja sama dengan Pusdiklatpassus Kopassus di Batujajar dengan mengedepankan program pendidikan, pelatihan, sosialisasi serta pembentukan karakter dan penguatan kompetensi teknis bidang tugas sehingga dapat menjadi landasan yang kokoh bagi para CPNS. Pelatihan Bela Negara diselenggarakan selama 15 hari yang terdiri dari 2 gelombang (*batch*) yakni *Batch 1* sejak 11-25 Mei dan *Batch 2* sejak 25 Mei - 8 Juni 2022.

Kepala BPSDM Khalawi Abdul Hamid mengatakan pelaksanaan pelatihan Bela Negara yang semula 11 hari ditambah menjadi 15 hari. Bapak Menteri secara langsung memberikan arahan untuk penambahan jumlah hari tersebut, sehingga seluruh CPNS Kementerian PUPR Formasi Tahun 2021 dapat secara sungguh-sungguh mengikuti pelatihan sampai selesai.

“Pembentukan karakter sebagai insan PUPR dengan mental yang kuat diperlukan dalam menghadapi tantangan global dan situasi yang serba dinamis,” tutur Khalawi.

BPSDM PUPR juga bertukar pengetahuan seputar pelatihan dan pengembangan SDM dengan Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (BMKG). Pada Maret 2022 lalu BMKG melakukan *benchmarking* ke BPSDM secara *online*. pada Jumat (18/03).

Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan BMKG, Nelly Florida sangat terkesan dengan informasi yang diberikan dan *sharing* pengetahuan yang di berikan bahwasannya pemilihan *benchmarking* ke BPSDM Kementerian PUPR ini dikarenakan ingin meningkatkan dan mengembangkan SDM nya melalui Pendidikan agar dapat berkembang dan dapat berjalan dengan baik. Nelly juga mengatakan, banyak hal yang didapat pada acara *benchmarking* ini.

Sekretaris BPSDM PUPR saat itu menyambut baik permintaan BMKG dalam *sharing* terhadap Pendidikan di Kementerian PUPR. Dalam sambutannya Herman mengatakan kunjungan tersebut merupakan sebuah kehormatan bagi Kementerian PUPR untuk bisa saling berbagi pengalaman seputar tugas belajar secara *online* maupun klasikal.

BPSDM Kementerian PUPR melalui Balai Pengembangan Kompetensi (Bapekom) PUPR Wilayah II Palembang juga bekerja sama dengan Inspektorat Pemerintah Kabupaten Lahat mengadakan Sosialisasi Pengenalan Prosedur Pengawasan dalam bidang Pekerjaan Konstruksi bidang Ke Bina Marga an, ke Cipta Karya dan Bidang Sumber Daya Air, di Lahat Sumsel, pada akhir tahun lalu.

Sekretaris Daerah Kabupaten Lahat Chandra menyampaikan kegiatan sosialisasi ini merupakan wujud komitmen inspektorat untuk melakukan pengawasan yang terbaik pada sektor pengerjaan konstruksi. “Baik itu konstruksi bangunan, jalan dan jembatan yang ada di pemerintah kabupaten lahut, untuk ke depannya saya berharap agar acara sosialisasi ini dapat terus dilakukan dan dilaksanakan dengan tujuan agar membentuk para auditor, Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah (PPUPD) dan calon auditor yang berkualitas,” kata Chandra.

Sedangkan Kepala Bapekom PUPR Wilayah II Palembang Muhammad Nizar mengatakan dengan banyaknya bidang yang dipelajari pada sosialisasi maka akan dapat disimpulkan satu persepsi dalam pemeriksaan rutin yang selalu dilakukan inspektorat dalam proyek fisik konstruksi dalam semua bidang yang ada. “Tidak ada lagi *miss communication* dalam melakukan tugas nya, serta lebih faham sesuai bidang yang ditelaah dan diperiksa nantinya,” ujarnya.

Sosialisasi Pengenalan Prosedur Pengawasan Pengerjaan Konstruksi ini bertujuan agar para auditor dan ppupd



Program Bela Negara CPNS Kemenpupr

SUMBER FOTO ISTIMEWA

dapat memahami secara benar dalam hal melakukan penghitungan pada saat pengawasan dan audit pengerjaan konstruksi bangunan. Sebagaimana dituangkan dalam Perpres No.12 tahun 2021 tentang pengadaan barang dan jasa. Bahkan di Kementerian PUPR telah dilakukan reformasi organisasi, bahwa unit pengadaan barang dan jasa telah berdiri sendiri yang terlepas dari pelaksana atau pemilik dari barang dan jasa yang diadakan.

Di Jawa Timur, BPSDM PUPR juga bekerjasama dengan Dinas PU Bina Marga

Provinsi Jawa Timur menggelar pelatihan Fungsional Teknik Pertama Teknik Jalan dan Jembatan (TJJ) yang diselenggarakan oleh Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Wilayah VI Surabaya. Pada pelatihan ini kedua belah pihak berupaya menghadirkan pejabat fungsional yang profesional dan kompeten dalam bidang TJJ. Pelatihan ini berlangsung sejak 23 Maret dengan metode daring dan tatap muka.

Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen, Moeh. Adam

menyampaikan agar para peserta menjadi Pejabat Fungsional TJJ yang kompeten dan professional, serta memahami jati dirinya sebagai pejabat fungsional. Adam melanjutkan, “24 para peserta juga diharapkan mampu merencanakan karirnya untuk masa yang akan datang. Serta disiplin dalam menyampaikan hasil kinerja yang telah dicapainya.”

Sebanyak 24 orang yang berasal dari Dinas PU Bina Marga Provinsi Jawa Timur dinyatakan lulus. Diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Unit Organisasi agar infrastruktur konektivitas jalan dapat terbangun merata. Sehingga pada gilirannya, akan menciptakan pertumbuhan ekonomi bagi masyarakat Indonesia.

Di Padang, Sumatera Barat, BPSDM Kementerian PUPR melalui Balai Pengembangan Kompetensi Wilayah I Medan mengadakan kegiatan Diseminasi Pengembangan Kompetensi Teknis Bidang PUPR di Padang, pertengahan Juni 2022 lalu “Harapannya agar diseminasi BPSDM ini memberi motivasi dan konektivitas pengembangan kompetensi teknis bidang PUPR kepada daerah. Kami ingin adanya keseimbangan pengembangan kompetensi antara ASN pusat dan daerah,” harap Kepala BPSDM PUPR, Khalawi AH dalam sambutannya.

Kegiatan ini dihadiri perwakilan BPSDM Provinsi di wilayah kerja Bapekom



Pelatihan dan Uji Sertifikasi Pengadaan Barang Jasa Pemerintah Tingkat Dasar Kerjasama Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VI Surabaya dengan Kepolisian Resor Kota Sidoarjo

SUMBER FOTO ISTIMEWA



Acara Diseminasi Pengembangan Kompetensi Teknis Bidang PUPR di Padang

SUMBER FOTO: ISTIMEWA

Wilayah I Medan (Aceh, Sumut, Sumbar, Riau, Kepri); perwakilan dari BKPSDM Kabupaten/Kota di wilayah kerja Bapekom Wilayah I Medan; perwakilan Dinas-Dinas Provinsi bidang PUPR di wilayah kerja Bapekom I Medan; dan perwakilan Dinas-Dinas PUPR Kabupaten/Kota di Provinsi Sumatera Barat, kegiatan diseminasi ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman unsur BPSDM/BPKSDM Provinsi/Kabupaten/Kota tentang penyelenggaraan pelatihan bidang teknis yang dilaksanakan BPSDM Kementerian PUPR serta dapat terselenggaranya kerja

sama pelatihan teknis bidang PUPR dengan Pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kota.

Kementerian PUPR memiliki program diperuntukkan bagi aparaturnya Kementerian PUPR dan program yang melibatkan atau khusus diperuntukkan bagi aparaturnya aparaturnya daerah atau yang menangani kegiatan-kegiatan yang bersumber dari dana APBD. Karena melibatkan aparaturnya daerah, maka sinergitas antara BPSDM Kementerian PUPR dengan BPSDM Provinsi/Kabupaten/Kota sangat perlu.

Di Makassar, BPSDM Kementerian PUPR menggelar Diseminasi Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR TA 2022 melalui Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VIII sebagai balai pelaksanaannya. Adapun tujuan dari diseminasi ini agar para peserta mendapatkan Informasi Pengembangan Kompetensi di Bidang PUPR sesuai kebutuhan. Peserta yang mengikuti diseminasi sebanyak 60 orang PNS dan Non PNS di lingkungan Dinas PUPR di wilayah Sulsel dan Sulbar.

Kepala Balai Pengembangan Kompetensi Wilayah VIII Makassar dalam sambutannya mengatakan BPSDM Kementerian PUPR mempunyai tugas untuk mengembangkan kompetensi para ASN bidang PUPR sehingga akan terbentuk ASN-ASN PUPR yang kompeten di bidang tugasnya dan mampu menyelesaikan semua

tugas yang dibebankan.

“Pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) Bidang PUPR penting dilakukan, karena PUPR mempunyai tugas dan tanggungjawab melaksanakan sebagian tugas umum pemerintahan dan tugas percepatan pembangunan infrastruktur di bidang ke-PUPR-an yang meliputi bidang Sumber Daya Air, Bidang Bina Marga, Bidang Permukiman dan Bidang Perumahan,” kata Anwar.

Anwar menambahkan melalui kegiatan Diseminasi ini diharapkan dapat membuka komunikasi antara BPSDM Kementerian PUPR melalui Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah V^{III} Makassar dengan instansi PUPR di daerah seluas-luasnya. Sehingga ASN di daerah dapat memperoleh kesempatan yang sama dengan ASN pusat untuk mengembangkan kompetensinya di bidang PUPR melalui berbagai bentuk program pengembangan kompetensi, misalnya melalui Pelatihan, BinteK, Sosialisasi, Seminar, dan lain sebagainya.

Selain itu, kata Anwar, melalui kegiatan diseminasi ini dapat teridentifikasi pengembangan kompetensi bidang PUPR yang dibutuhkan oleh ASN di lingkungan Pemerintah Daerah dalam rangka menunjang pelaksanaan tugasnya dalam melaksanakan pembangunan infrastruktur yang andal. “Karena itu dengan diadakannya kegiatan diseminasi diharapkan para peserta memberikan sumbangsih, kritik, saran, dan hal lainnya terhadap program pengembangan kompetensi dari BPSDM PUPR, terutama di wilayah layanan Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VIII Makassar,” lanjut Anwar.

Pengembangan sumber daya manusia menjadi salah satu isu penting dalam pembangunan. Salah satu visi Indonesia 2045 seperti yang disampaikan Presiden Joko Widodo adalah pembangunan sumber daya manusia serta penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi. Pembangunan SDM yang unggul, terampil dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi merupakan aset pembangunan nasional. Pengembangan kompetensi bagi para ASN di Bidang PUPR dilaksanakan sebagai upaya untuk meningkatkan profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN). Hal ini sejalan dengan UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang menyatakan bahwa setiap ASN memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk mengembangkan kompetensinya. ■



Pelatihan Pengadaan Barang/ Jasa (PBJ) Pemerintah di Balai Pengembangan Kompetensi Wilayah VIII Makassar, 6-23 Juni 2022

SUMBER FOTO: ISTIMEWA



Monev Program Magister Super Spesialis Hukum Konstruksi di Unand.

SUMBER FOTO: ISTIMEWA

Kerjasama Pendidikan untuk Percepatan dan Keberlanjutan Infrastruktur

SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) YANG BERKUALITAS MENJADI SALAH SATU FAKTOR PENTING DALAM PEMBANGUNAN INFRASTRUKTUR DI INDONESIA. KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT (PUPR) MELALUI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BPSDM) BEKERJA KERAS MELAHIRKAN SDM YANG BERKUALITAS.

TIM REDAKSI

Pembangunan infrastruktur adalah salah satu program prioritas pemerintah Presiden Joko Widodo (Jokowi). Pada periode kedua kepemimpinan Presiden Jokowi, pembangunan infrastruktur menjadi salah satu dari lima visi Presiden Jokowi. Pada periode 2019-2024, Presiden Jokowi menginginkan percepatan dan kelanjutan pembangunan infrastruktur. Percepatan

dan kelanjutan itu harus menyasar interkoneksi infrastruktur dengan Kawasan industri kecil, kawasan ekonomi khusus (KEK), pariwisata, persawahan, perkebunan dan perikanan.

Tentu tugas ini menjadi tantangan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR). Menteri PUPR Basuki Hadimuljono pun menginginkan tidak sekadar mewujudkan visi Presiden Jokowi namun juga menginginkan

pembangunan infrastruktur yang berkualitas. Target besar dari Presiden Jokowi harus dijawab oleh sumber daya manusia (SDM) di Kementerian PUPR yang mumpuni. Kementerian PUPR harus menghasilkan SDM yang kompeten, profesional, dan berakhlakul karimah.

Di sinilah peran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Kementerian PUPR dalam memantau dan mengelola SDM dalam rangka pencapaian target RPJMN 2020-2024 secara optimal.

Tentu dalam meningkatkan kualitas SDM di Kementerian PUPR, BPSDM tidak bisa berjalan sendiri. BPSDM menggandeng beberapa perguruan tinggi tidak hanya dalam negeri tapi juga luar negeri. Selain itu, kerjasama dengan pemerintah daerah juga dilakukan karena beberapa konsep pelatihan suatu daerah bisa diadopsi di daerah atau bahkan pusat. Kerjasama juga dilakukan dengan instansi pemerintah lainnya



bahkan dengan TNI untuk meningkatkan kemampuan bela negara.

“Sesuai pesan dari Menteri Basuki bahwa selain membangun infrastruktur yang berkualitas, Kementerian PUPR juga harus mampu menghasilkan SDM yang kompeten, profesional, dan berakhlakul karimah,” kata Kepala BPSDM PUPR Khalawi AH.

Saat ini ada aturan baru berupa PERMENPANRB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN menggantikan PERMENPANRB Nomor 8 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja PNS. Terbitnya peraturan baru tersebut bertujuan untuk memperjelas peran, hasil, dan tanggung jawab pegawai dalam pencapaian tujuan dan sasaran kinerja organisasi, selain perilaku kerja pegawai.

Khalawi menjelaskan bahwa peraturan baru ini menekankan peran pimpinan dalam perencanaan dan evaluasi kinerja melalui dialog kinerja. Para pimpinan didorong berperan aktif dalam pencapaian target kinerja timnya dan juga dalam

mengembangkan bawahan untuk bisa berkontribusi secara maksimal pada pencapaian target tim.

“Kami sangat berharap para pimpinan dapat segera menginisiasi penerapan peraturan ini di unit kerja masing-masing sehingga dapat mendorong perbaikan kualitas kinerja ASN di Kementerian PUPR,” ujarnya.

Terkait dengan pengembangan SDM, Khalawi menyampaikan agar dapat dilakukan analisis kebutuhan SDM berdasarkan bisnis proses di masing-masing unit organisasi. Dengan diadakannya Koordinasi Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi melalui Pendidikan ini diharapkan dapat meningkatkan perencanaan tugas belajar bagaimana keseimbangan antara teknis dan non teknisnya. Selain itu dalam waktu dekat akan mengundang masing-masing Unit Organisasi untuk membahas dengan tim pakar perihal pemetaan kebutuhan Sumber Daya Manusia.

Sekretaris BPSDM saat itu

menyampaikan bahwa sejak tahun 2020, Kementerian PUPR telah melaksanakan program Pendidikan Kerjasama Magister Super Spesialis Teknik bekerjasama dengan empat Perguruan Tinggi Negeri yakni Universitas Gajah Mada, Institut Teknologi Bandung, Universitas Diponegoro dan Institut Teknologi Sepuluh Noverber. Melengkapi program yang telah berjalan, Kementerian PUPR merintis Program Magister Super Spesialis Non Teknis bekerjasama dengan lima Perguruan Tinggi mitra, diantaranya Universitas Indonesia, Universitas Brawijaya, Universitas Hasanuddin, Universitas Andalas dan Universitas Bina Nusantara serta Program Sarjana Terapan bekerjasama dengan Universitas Cenderawasih dan Politeknik Keuangan Negara STAN.

Program tersebut diharapkan dapat mendukung manajemen pembangunan infrastruktur yang handal, melalui kolaborasi antara SDM bidang Teknis dan bidang Non Teknis sehingga terbentuk Kerjasama yang komprehensif. ■



Kegiatan Magang Karyasiswa MSS Teknis

SUMBER FOTO ISTIMEWA



Penguasaan IT untuk Menjawab Tantangan

PERKEMBANGAN TEKNOLOGI INFORMASI HARUS DIIRINGI PEMANFAATAN DAN PENGUSAHAAN UNTUK Mendukung POLA KERJA YANG CEPAT, MURAH, DAN MUDAH. DATA YANG TEROLAH SECARA SISTEMATIS, TEPAT, DAN AKURAT AKAN MENJADI REKOMENDASI PENGAMBILAN KEPUTUSAN.

TIM REDAKSI

Guna menguatkan penguasaan di teknologi informasi, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) bekerjasama dengan Purwadika Digital Technology School mengadakan Pelatihan *User Interface/User Experience (UI/UX)* dan *Data Science* serta Pelatihan *web development*. Pelatihan dilaksanakan secara tatap muka sejak dimulai tanggal 7 Juni 2022, di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah III Jakarta.

Pelatihan ini digelar sebagai upaya BPSDM menjawab tantangan tugas Unit Organisasi yang semakin kompleks dan sumber daya yang terbatas. Dengan pemanfaatan dan penguasaan teknologi informasi, tantangan tersebut bisa diatasi. Pada gilirannya, instrumen teknologi dapat menghasilkan produk infrastruktur yang lebih cepat, efisien, dan lebih berkualitas.

Kepala BPSDM, Khalawi Abdul Hamid, mengatakan “Penerapan teknologi informasi yang terintegrasi termasuk perekaman dan penyimpanan berbagai informasi menjadi hal yang sangat penting bagi organisasi.”

Khalawi menambahkan ke depan IT menjadi suatu keharusan. “Kita sudah bisa melihat bagaimana ekspansi IT bagi negara-negara seperti Jepang, Korea, (dan) China yang luar biasa. Tentunya kita harus bisa mengimbangi,” ujar Khalawi saat pembukaan pelatihan. Khalawi meminta semua insan PUPR bangkit menguasai IT.

Terdapat tiga program kompetensi yang diadakan, *UI/UX*, *Data Science* serta *Web Development*. Kepala Bidang Manajemen Sistem dan Pelaksana Pengembangan Kompetensi, R.J Catherine I. Sihombing mengatakan, “Peserta juga akan memaha-

mi metode *Design Thinking*. Metode untuk membuat produk digital serta memahami bagaimana mengembangkan proses produk digital.”

Sebanyak 20 orang peserta *UI/UX* dan 20 orang peserta *Data Science* serta *web development* berusaha melaksanakan amanah Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (ASN) Nomor 5 Tahun 2014 yaitu mengelola dan mengembangkan diri serta wajib mempertanggungjawabkan kinerja dengan mengikuti pelatihan Selama 11 hari dan menerima total 87 Jam Pelajaran (JP).

Materi yang diberikan di antaranya; *python* fundamental, *Data Analysis*, *Data Visualization* (Baik *Python*, *Tableau*, dan *ESRI*) serta *Introduction to Design Tools* (Teori), *UX Research Study Case* (Teori), *UX Research* (Teori), *Research Plan* (Teori) dan *Conducting Research Plan*. Selama 11 hari para peserta dibekali dengan kemampuan dan pengetahuan baik bersifat *soft* ataupun *technical skill* yang berkaitan dengan pengelolaan data dan teknologi informasi. Seluruh peserta dari pelatihan *UI/UX Design*

dan *Data Science* dinyatakan lulus.

“Database besar atau yang sering kita kenal dengan *Big Data*, perlu disiapkan untuk mampu mengakomodir kebutuhan organisasi. Sehingga data yang ada tidak semata menjadi kumpulan numerik tetapi terolah secara narasi yang dapat terakses dengan mudah,” ujar Sekretaris BPSDM, Achmad Subkhi saat membuka pelatihan secara resmi.

Seiring dengan perkembangan teknologi, Pelayanan publik dituntut untuk dapat dilaksanakan secara cepat, murah, dan akuntabel dalam melayani masyarakat. Hal tersebut tentunya harus didorong dengan memanfaatkan teknologi informasi dalam pengelolaan *big data*.

Beberapa peserta pelatihan berhasil meraih predikat peserta terbaik. Pada Pelatihan *UI/UX Design* Rochmad Afandi dari Direktorat Bina Operasi dan Pemeliharaan sebagai terbaik pertama; Riyandi Eko Pambudi dari Biro Kepegawaian, Organisasi, dan Tata Laksana sebagai terbaik kedua; dan Muslih Abdul Aziz Aliza dari Inspektorat Jenderal sebagai terbaik ketiga. Sedangkan pada Pelatihan *Data Science* terbaik pertama dan kedua diraih oleh Setia Dewi Priharsari dan Najib Baedlowi dari Pusat Data dan Informasi (Pusdatin) Sekretariat Jenderal dan terbaik ketiga diraih Renanda Agustiantoro dari Sekretariat Direktorat Jenderal Bina Marga.

Setia Dewi Priharsari mengungkapkan pelatihan ini mengubah cara berpikir dan strategi bekerjanya, “Keputusan atau kebijakan harus berlandaskan pada fakta dan data sehingga tepat sasaran”.

Kurikulum Pelatihan dengan komposisi Praktik 60% dan teori 40%. Pada akhir pelatihan akan dipresentasikan final project berupa kolaborasi Pelatihan Teknologi Informasi kerjasama dengan Purwadika. ■



Pelatihan *User Interface/User Experience (UI/UX) Design* dan *Data Science* bekerjasama dengan lembaga pendidikan Purwadika

SUMBER FOTO: ISTIMEWA

MOU Kerjasama Pendidikan BPSDM

NO	LEMBAGA YANG BEKERJASAMA	JENIS KERJASAMA	TAHUN	MASA BERLAKU	MUATAN KERJASAMA	JENIS KERJASAMA
1.	Kementerian PUPR - Universitas Gadjah Mada (UGM)	MoU - Kesepakatan Bersama	2021	3 tahun	Pendidikan, Pelatihan, Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat	Pendidikan
2.	Kementerian PUPR - Universitas Diponegoro (UNDIP)	MoU - Kesepakatan Bersama	2021	3 tahun	Pendidikan, Pelatihan, Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat	Pendidikan
3.	Kementerian PUPR - Institut Teknologi Bandung (ITB)	MoU - Kesepakatan Bersama	2021	3 tahun	Pendidikan, Pelatihan, Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat	Pendidikan
4.	Kementerian PUPR - Institut Teknologi Sepuluh November (ITS)	MoU - Kesepakatan Bersama	2021	3 tahun	Pendidikan, Pelatihan, Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat	Pendidikan
5.	Kementerian PUPR (BPSDM) - Dirjen Pendidikan Vokasi	MoU - Kesepakatan Bersama	2021	3 tahun	Pelatihan Tenaga Pendidik dan Kependidikan Politeknik Pekerjaan Umum	Pendidikan
6.	Kementerian PUPR - Universitas Andalas (UNAND)	MoU - Kesepakatan Bersama	2021	3 tahun	Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan, Pelatihan, Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat di Bidang Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat	Pendidikan
7.	Kementerian PUPR - Universitas Cenderawasih (UNCEN)	MoU - Kesepakatan Bersama	2021	3 tahun	Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan, Pelatihan, Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat di Bidang Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat	Pendidikan
8.	Kementerian PUPR - Universitas Hassanuddin (UNHAS)	MoU - Kesepakatan Bersama	2021	3 tahun	Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan, Pelatihan, Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat di Bidang Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat	Pendidikan
9.	Kementerian PUPR - Universitas Brawijaya (UB)	MoU - Kesepakatan Bersama	2021	3 tahun	Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan, Pelatihan, Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat di Bidang Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat	Pendidikan
10.	Kementerian PUPR - Universitas Bina Nusantara	MoU - Kesepakatan Bersama	2022	3 tahun	Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan, Pelatihan, Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat di Bidang Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat	Pendidikan
11.	Kementerian PUPR - Universitas Indonesia	MoU - Kesepakatan Bersama	2022	3 tahun	Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan, Pelatihan, Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat di Bidang Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat	Pendidikan
12.	Pusat 4 - TNI AL	Perjanjian Kerja Sama (PKS)	2021	5 tahun	Penyelenggaraan Pendidikan dan Latihan Dalam Rangka Peningkatan Kualitas SDM	Pelatihan
13.	Pusat 4 - PAKKI	Perjanjian Kerja Sama (PKS)	2021	1 tahun	Penyelenggaraan Pelatihan dan Sertifikasi Ahli Muda Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Konstruksi Bagi Aparatur Sipil Negara Kementerian PUPR	Pelatihan
14.	Pusat 3 - Politeknik Transportasi Darat Indonesia STTD Kementerian Perhubungan	Perjanjian Kerja Sama (PKS)	2021	10 bulan	Kerjasama Program Pendidikan dan Pelatihan Penilai Analisis Dampak Lalu Lintas dan Uji Kompetensi Penilai Analisis Dampak Lalu Lintas	Pelatihan
15.	Pusat 4 - Pusdiklat BPKP	Perjanjian Kerja Sama (PKS)	2021	Sampai dengan berakhirnya pelatihan	Penyelenggaraan Workshop Manajemen Risiko Serta Praktik Manajemen Risiko Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian PUPR	Pelatihan
16.	Pusat 4 - Pusdiklat BPKP	Perjanjian Kerja Sama (PKS)	2021	Sampai dengan berakhirnya pelatihan	Penyelenggaraan Workshop Manajemen Risiko Serta Praktik Manajemen Risiko Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian PUPR	Pelatihan
17.	Pusat 4 - Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Konawe Kepulauan	Perjanjian Kerja Sama (PKS)	2021	1 bulan	Kerjasama Pelatihan Pengawasan Pekerjaan Konstruksi	Pelatihan
18.	Bapekom PUPR Wilayah VI Surabaya - Kepolisian Resor Kota Sidoarjo	Perjanjian Kerja Sama (PKS)	2021	1 bulan	Penyegaran Keterampilan dan Uji Sertifikasi Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah	Pelatihan
19.	LAPI Indowater	Perjanjian Kerja Sama (PKS)	2021	1 tahun	Pelatihan Pengelolaan Laboratorium Fisika Dasar	Pelatihan
20.	Pusbangkom Manajemen - Perkumpulan Ahli Keselamatan Konstruksi Indonesia (PAKKI)	Perjanjian Kerja Sama (PKS)	2021	3 bulan	Penyelenggaraan Pelatihan dan Sertifikasi Ahli Madya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Konstruksi bagi ASN Kementerian PUPR	Pelatihan
21.	Pusat 2 - Pusat Studi Lingkungan Hidup Universitas Gadjah Mada	Perjanjian Kerja Sama (PKS)	2021	Sampai dengan Berakhirnya pelatihan	Kerjasama Program Pelatihan Pendampingan Penyusunan Dokumen Lingkungan Hidup (Dasar-Dasar AMDAL) SPAM Regional	Pelatihan
22.	Pusbangkom JPW - Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Palembang	Perjanjian Kerja Sama (PKS)	2021	3 tahun	Kerjasama Program Pengembangan Kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang Bidang JPPIW	Pelatihan
23.	Glodon Technical Indonesia	Perjanjian Kerja Sama (PKS)	2022	1 tahun	Kerjasama Capacity Building 5D BIM	Pelatihan
24.	Balai Bangkom PUPR Wil. IX Jayapura - Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI)	PKS	2022	6 bulan	Penyelenggaraan Pelatihan Fungsional Pengangkatan Arsiparis Tingkat Ahli di Kementerian PUPR	Pelatihan



Ditjen Perumahan Kementerian PUPR siapkan konsep dan strategi pembangunan rumah di IKN

SUMBER FOTO PERUMAHAN.PU.GO.ID

BPSDM Siapkan SDM Kompeten untuk IKN dengan Korea

PEMBANGUNAN IBU KOTA NEGARA (IKN) DI KALIMANTAN TIMUR TELAH DIMULAI. SAAT INI PEMERINTAH JUGA MENYIAPKAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) YANG KOMPETEN AGAR PEMBANGUNAN IKN SESUAI KONSEP. IKN AKAN DIBANGUN DENGAN KONSEP SMART DAN GREEN CITY.

TIM REDAKSI

Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) yang terlibat dalam pembangunan fisik IKN mempersiapkan SDM yang kompeten. Kementerian PUPR melakukan kerjasama teknis dengan *Ministry of Land, Infrastructure and Transport* dalam rangka *MoU Concerning*

Technical Cooperation on Capital City Relocation and Development Indonesia – Korea Selatan dalam pengembangan kompetensi SDM.

Pelatihan akan digelar pada tanggal 17 Juli hingga 20 Agustus 2022. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Kementerian PUPR yang akan bertanggung jawab dalam kerjasama ini

akan melaksanakan pelatihan *Program for Invitational Training* yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas serta pengetahuan pegawai Kementerian PUPR dalam mengimplementasikan ilmu dan *best practice* pembangunan Ibu Kota baru di Korea untuk diterapkan di IKN.

Menteri PUPR Basuki Hadimuljono memberikan arahan bahwa *Program for Invitational Training* di Korea Selatan bukan pelatihan biasa. Peserta diharapkan juga sudah harus memiliki dasar pengetahuan yang baik tentang *Smart City Concept* yang pro-IKN. Melalui pelatihan ini diharapkan dapat menggali materi-materi pengembangan konsep *Smart City* untuk IKN.

Kepala BPSDM Khalawi AH dalam sambutan pembuka acara *Briefing Program for Invitational Training* di Korea Selatan mengatakan, sesuai pesan Menteri Basuki, bahwa *legacy* terbaik yang dapat ditinggalkan untuk generasi penerus bukanlah infrastruktur yang dibangun. Khalawi mengatakan *legacy* terbaik adalah organisasi yang kredibel, kompeten, dan SDM yang Amanah. “Sehingga tata kelola pemerintah yang baik dapat terus dipertahankan dalam Jangka Panjang,” kata Khalawi.

Khalawi menambahkan BPSDM telah



Kerjasama dengan pemerintah Hungaria untuk pengembangan kualitas SDM

Kerjasama dengan Hungaria untuk SDM Berbasis *Outcome*



PEMERINTAH INDONESIA MELALUI KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT (PUPR) TELAH MELAKUKAN KERJASAMA DENGAN PEMERINTAH HUNGARIA TERKAIT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS *OUTCOME*.

TIM REDAKSI

Kementerian PUPR sebelumnya sudah menyelenggarakan pendidikan vokasi berbasis *outcome* keterampilan di Politeknik Pekerjaan Umum (PU). Konsep ini memiliki kesamaan dengan pemerintah Hungaria.

Sekretaris Jenderal (Sekjen) Kementerian PUPR Mohammad Zainal Fatah

setahun lalu mengatakan bentuk kerjasama adalah pelatihan praktik di lapangan atau *practical training*. Kerjasama dengan pemerintah Hungaria sebagai upaya membangun *link and match* pada pengembangan kurikulum, pelaksanaan magang, penyelenggaraan beasiswa, penyediaan fasilitas, dan kegiatan lain. Kerjasama dengan Pemerintah Hungaria terkait pe-

ningkatan kualitas SDM ini sesuai dengan visi Presiden Joko Widodo bersama Wakil Presiden Ma'rif Amin.

Sebelumnya Politeknik PU juga telah melakukan kolaborasi dengan sejumlah BUMN Karya dalam rangka *link and match* yang diharapkan bisa menjadi jembatan antara dunia pendidikan dengan entitas dunia bisnis konstruksi. Kolaborasi yang dilakukan yakni pendidikan di lapangan, berupa magang di proyek dalam rangka mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh di kampus.

Politeknik PU merupakan perguruan tinggi negeri (PTN) rintisan baru di bawah Kementerian PUPR yang dibuka sejak tahun 2019 berlokasi di Semarang, Jawa Tengah. Politeknik PU merupakan salah satu bentuk terobosan Kementerian PUPR



Kunjungan sekjen PUPR dan kepala BPSDM ke kampus baru Politeknik PU

SUMBER FOTO ISTIMEWA



Kerjasama pelatihan dan pendidikan dengan Hongaria

SUMBER FOTO ISTIMEWA

untuk memenuhi kebutuhan dunia industri terhadap tenaga konstruksi terampil, dalam menghadapi tantangan global dan tantangan nasional pembangunan infrastruktur ke PU-an.

Politeknik PU terdiri dari tiga program studi vokasi yakni D3 Teknologi Konstruksi Bangunan Air, D3 Teknologi Konstruksi Jalan dan Jembatan, dan D3 Teknologi Konstruksi Bangunan Gedung. Tahun 2019 Politeknik PU telah menerima mahasiswa sebanyak 148 orang dan tahun 2020 sebanyak 145 orang.

Sejak berdiri tahun 2019, Kampus Politeknik PU berada di kompleks Universitas Diponegoro, Jalan Prof. Soedarto, SH, Tambalang, Kota Semarang. Bangunan kampus terdiri dari 2 gedung yang ma-

sing-masing memiliki tiga lantai. Gedung pertama berkapasitas 50 orang terdiri 5 ruang kelas dan 1 ruang perpustakaan dan gedung kedua berkapasitas 25 orang, terdiri dari 12 ruangan (1 ruangan untuk transit pengajar/ dosen).

Politeknik PU memiliki 6 laboratorium bekerjasama dengan Universitas Diponegoro yakni Laboratorium Komputer, Laboratorium Gambar, Laboratorium Mekanikal Tanah, Laboratorium Bahan dan Struktur, Laboratorium Hidrolika, dan Laboratorium Bahasa, serta 7 *workshop*.

Kerjasama lainnya dengan pemerintah Hungaria adalah penyiapan teknologi transaksi pembayaran tol non-tunai nirsentuh *Multi Lane Free Flow* (MLFF). Melalui Surat Menteri PUPR Nomor : PB.02.01-Mn/132

tanggal 27 Januari 2021 Perihal Penetapan Pemenang Pelelangan Pengusahaan Badan Usaha Pelaksana Kerjasama Pemerintah dengan Badan Usaha untuk Sistem Transaksi Tol Non-tunai Nirsentuh Berbasis *Multi Lane Free Flow*, telah menetapkan Roatex Ltd - sebuah perusahaan asal Hungaria - sebagai pemenang lelang.

“Pemerintah melalui Kementerian PUPR terus meningkatkan tata kelola sistem layanan jalan tol melalui penerapan sistem transaksi Tol Nontunai Nirsentuh *Multi Lane Free Flow* (MLFF),” ujar Menteri Kementerian PUPR Basuki Hadimuljono awal tahun lalu.

Saat ini, Roatex Ltd. Zrt, telah membentuk perusahaan sebagai Badan Usaha Pelaksana Sistem Transaksi Tol Nontunai Nirsentuh Berbasis MLFF dengan nama PT Roatex Indonesia Toll System (RITS).

Sistem transaksi nontunai berbasis *Multi Lane Free Flow* ini menjadi salah satu inovasi baru melalui sistem pembayaran nirsentuh dengan menciptakan suatu efisiensi, efektivitas, aman, dan nyaman dalam penerapan sistem pembayaran jalan tol di Indonesia.

MLFF merupakan hasil dari kerja sama bilateral antara Indonesia dengan Hungaria dengan tujuan meningkatkan sistem pembayaran tol Indonesia. Proyek ini diinisiasi pada saat kunjungan Perdana Menteri Hungaria, Mr. Victor Orbán ke Indonesia pada tahun 2016.

Pemerintah Hungaria berinvestasi 100 persen dari proyek ini dengan nilai investasi sebesar Rp 4,5 triliun dalam bentuk kerja sama pemerintah dan badan Usaha (KPBU). Investasi dari Pemerintah Hungaria ini menunjukkan bahwa Indonesia merupakan negara yang ramah terhadap investasi.

Sistem MLFF ini menggunakan teknologi *Global Navigation Satellite System* (GNSS) dan melakukan transaksi melalui aplikasi khusus jalan tol di ponsel pintar atau *smartphone*.

Selanjutnya GPS akan menentukan lokasi yang ditentukan oleh satelit dan proses *map-matching* akan berjalan di *central system*. Saat kendaraan keluar tol dan proses *map-matching* berakhir, sistem akan melakukan kalkulasi tarif.

Penggunaan *Global Navigation Satellite System* (GNSS) banyak diterapkan di negara-negara Eropa Timur termasuk Hungaria. Manfaat lain dari kehadiran sistem transaksi MLFF ini yaitu salah satunya adalah efisiensi biaya operasi dan juga meminimalisir bahan bakar kendaraan. ■



Bendungan Rotiklot Nusa Tenggara Timur

SUMBER FOTO ISTIMEWA

Capacity Building, BPSDM Gandeng Pemerintah Belanda

PENINGKATAN KAPASITAS SUMBER DAYA MANUSIA TENTANG PENGELOLAAN AIR PERLU TERUS DITINGKATKAN. PEMERINTAH INDONESIA MENGGANDENG PEMERINTAH KERAJAAN BELANDA UNTUK HAL INI.

TIM REDAKSI

Pemerintah Indonesia melalui Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) bekerja sama dengan pemerintah Kerajaan Belanda melalui Kementerian Infrastruktur dan Sumber Daya Air dalam bidang perairan. Kerjasama yang diberi nama *Memorandum of Understanding (MoU) on Water* ini berlaku dari 2021-2026. Salah satu kerja sama

yang dilakukan adalah pengembangan sumber daya manusia (SDM) terutama peningkatan kapasitas dalam pengelolaan sumber daya air (SDA).

Badan Pengelola Sumber Daya Manusia (BPSDM) Kementerian PUPR telah menyampaikan beberapa usulan bentuk kerja sama ini. Usulan tersebut adalah *Integrated Coastal and Lowland Management* dan *Integrated Clean Water and Black Water*

Management. Pada *Integrated Coastal and Lowland Management* bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap ASN dalam pengelolaan wilayah pesisir dan rawa secara terpadu. Lingkup kegiatan pada *short course, on the Job training, field visit, dan workshop*. BPSDM Kementerian PUPR berharap pemerintah Kerajaan Belanda bisa memberikan dukungan dalam *sharing knowledge* terkait pengelolaan wilayah pesisir dan rawa di Belanda sebagai instruktur atau trainer.

Pada usulan *Integrated Clean Water and Black Water management*, bentuk kerja sama yang diharapkan adalah *Capacity Building*. Kegiatan ini bertujuan peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap ASN dalam menurunkan tingkat kehilangan air dan penambahan cakupan

akses air minum kepada masyarakat serta meningkatkan akses sanitasi layak sesuai PP No. 185/2014. Lingkup kegiatan berupa *short course*, *on the job training*, *field visit*, dan *workshop*. Pemerintah Kerajaan Belanda diharapkan bisa menyediakan instruktur atau trainer untuk *sharing knowledge* terkait pengelolaan akses air minum layak dan pendampingan penyelesaian pembangunan infrastruktur air limbah. Kegiatan ini akan menggunakan APBN 2023.

Usulan di atas selain tindak lanjut dari MoU *on Water*, juga tindak lanjut dari Surat Sekjen Kementerian PUPR perihal permohonan usulan kegiatan kerja sama dengan Pemerintah Kerajaan Belanda Bidang Keairan pada 25 Juni 2020 no HL.0105-Sj/476. Selain itu, usulan BPSDM atas permohonan tersebut disampaikan melalui surat Usulan Kegiatan Bidang Sumber Daya Manusia Kerja Sama Bidang Keairan dengan Pemerintah Belanda nomor HL0105-Ms/617 pada 17 Juli 2020.

Pada 14 April 2022 lalu melalui surat Kepala Biro PAKLN perihal permohonan konfirmasi dan penajaman usulan kegiatan kerjasama dengan Pemerintah Belanda Bidang Keairan Nomor HL.01.02-Sr355. Setelah disusul dengan surat Penayampaan Penajaman Usulan Kegiatan

Kerja Sama dengan Pemerintah Belanda Bidang Keairan nomor HL0102-Ms/522 pada 22 April 2022. Hal lain yang mendasari tindak lanjut kerja sama adalah adanya limpahan kerja sama *capacity building* bidang Sumber Daya Air dengan DELTARES dari Bintek SDA.

BPSDM Kementerian PUPR telah beberapa kali beraudiensi dan pembahasan dengan DELTARES dan Bintek SDA. Pada pertemuan tersebut mengatakan kegiatan kerja sama ini akan menjadi salah satu kegiatan yang dipayungi dengan MoU *on Water*. Subjek utama kegiatan yang akan dilakukan adalah *competency development capacity building* dengan training, *workshop*, dan *technical guidance*. Selain pelatihan, DELTARES juga akan memberikan *support software* yang digunakan dalam kegiatan pelatihan tersebut

Pembahasan terakhir pada 11 Mei 2022 disepakati beberapa hal di antaranya DELTARES akan melakukan pembahasan terkait pendanaan dari Belanda; pembiayaan akan berasal dari seluruh *stakeholder* yang terlibat misalnya RVO – *Government of the Netherlands*, Deltares, BPSDM dan institusi partisipan training. Kesepakatan lain pada pertemuan tersebut adalah Pembiayaan dari RVO akan diberikan apabila terdapat komponen-komponen yang belum dapat

dibiayai dari BPSDM dan partisipan. Kesepakatan lain adalah akan disusun proposal ke RVO, dengan target penyampaian Agustus pada September 2022. Dalam hal ini Bintek SDA akan menjadi penanggung jawab penyusunan proposal dari pihak PUPR. pelaksanaan pelatihan diharapkan bisa direalisasikan pada 2023.

Pada 3 Juni 2022, lalu Menteri PUPR Basuki Hadimuljono telah menandatangani *Memorandum of Understanding* (MoU) Bidang Sumber Daya Air Tahap 5 Menteri Infrastruktur dan Sumberdaya Air Kerajaan Belanda Mark Harbers di Den Hague, Belanda. Menteri Basuki mengatakan, kerja sama Indonesia dengan Belanda di bidang sumber daya air telah berjalan sejak tahun 2000 yang menghasilkan berbagai proyek bermanfaat. Kerja sama ini semakin kuat untuk mendukung sumber daya air sebagai prioritas yang tercantum dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024 dan Proyek Strategis Nasional (PSN).

“Saya menantikan kehadiran teknologi dan pengalaman Belanda untuk pengembangan kota tangguh bencana, pengelolaan air terpadu dan cerdas (*integrated smart water management*), tata kelola air dan pembangunan dataran rendah, (*low land development*)” kata Menteri Basuki. ■



Proses penandatanganan MoU di Bidang Sumber Daya Air Tahap 5 antara Menteri PUPR Basuki Hadimuljono dengan Menteri Infrastruktur dan Sumberdaya Air Kerajaan Belanda, Mark Harbers di Den Haag, Jumat (3/6/2022).

SUMBER FOTO KOMPAS.COM



Mendorong ASN Gapai Beasiswa LPDP

SALAH SATU TEROBOSAN BADAN PENGEMBANGAN DAN SUMBER DAYA MANUSIA (BPSDM) KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT (PUPR) ADALAH MENGEMBANGKAN PROGRAM BEASISWA MELALUI LEMBAGA PENGELOLA DANA PENDIDIKAN (LPDP). PROGRAM BEASISWA INI UNTUK MERAHAI MASTER DAN DOKTORAL MENGGUNAKAN SKEMA NON DIPA PUPR.

TIM REDAKSI

Kepala BPSDM PUPR, Khalawi AH mengatakan sesuai arahan Menteri PUPR Basuki Hadimuljono tentang Pendidikan yaitu DIPA PUPR hanya untuk pendidikan vokasi yang spesifik (*expertise*). Untuk program ini BPSDM PUPR menggelar pendidikan Politeknik PU dan Program Magister Super Spesialis. Selain itu melalui pendidikan bersifat penugasan dan bidang studi yang diambil harus bersifat terapan atau keahlian kemampuan.

“Menindaklanjuti kebijakan tersebut, PNS PUPR dituntut untuk dapat bersaing dan berkompetisi secara terbuka dan secara nasional dalam memperoleh Program Beasiswa Master dan Doktoral menggunakan Non DIPA PUPR, salah satunya adalah Program Beasiswa LPDP,” ungkap Khalawi AH beberapa waktu lalu.

LPDP telah mengambil bagian dengan mendukung penuh program pengembangan kompetensi pendidikan ke luar negeri yang diusulkan oleh Kementerian PUPR melalui program beasiswa *Targeted Group* PNS, Polri serta beasiswa *Afirmasi (Affirmative Region)*.

Saat ini jumlah ASN PUPR yang mengikuti program ini hanya 53 karyasiswa sejak program ini digelar dari 2015 dari 100 orang per tahun. BPSDM PUPR mengajak para pegawai PUPR untuk dapat berkompetisi mendapatkan program beasiswa LPDP. LPDP merekomendasikan Kementerian PUPR untuk mengirimkan 200 kandidat terbaik dari Kementerian PUPR untuk mengikuti rekrutmen di setiap *batch*, sehingga dapat terjaring lebih banyak kandidat yang diterima sebagai *awardee* LPDP.

Pada Maret 2022 ini Koordinator Tim Pakar Pengembangan SDM, Arie Setiadi

Moerwanto dan Direktur Beasiswa LPDP, Dwi Larso menggelar diseminasi Beasiswa LPDP. Tujuan kegiatan ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan pemahaman terkait program beasiswa LPDP bagi Pegawai Kementerian PUPR sehingga dapat bersaing meningkatkan kompetensi secara nasional.

“Anda merupakan calon pemimpin masa depan di Kementerian PURR. Kami mengajak Anda untuk berkompetisi mendapatkan program beasiswa LPDP. Persiapan yang matang dari calon peserta merupakan salah satu yang harus menjadi perhatian. Apabila nanti Anda semua berkesempatan untuk mendapatkan pendidikan ini, kami harap semuanya dapat memanfaatkannya untuk mengembangkan skill dan pengetahuan serta bertransformasi menjadi ahli yang spesifik,” pesan Khalawi diakhir sambutannya.

Upaya ini adalah sesuai arahan Menteri Basuki untuk meningkatkan SDM PUPR yang kuat, berani, berintegrasi, berkompetensi, profesional dan berakhlakul karimah. BPSDM PUPR sebagai penggerak SDM di Kementerian PUPR mendorong para ASN meningkatkan kompetensinya, salah satunya melalui beasiswa pendidikan.

Beberapa terobosan pendidikan atau pelatihan baik melalui skema DIPA dan Non DIPA adalah untuk mendukung tercapainya visi Indonesia Maju 2045, salah satu prasyarat yang perlu dipenuhi adalah tercapainya SDM yang berkualitas. Pada visi 2020-2024, pembangunan SDM menjadi salah satu agenda pemerintah karena SDM merupakan inti penggerak pembangunan.

Target pembangunan infrastruktur dan kebutuhan akan tersedianya infrastruktur semakin meningkat, mengakibatkan besarnya tantangan dalam melaksanakan pembangunan infrastruktur. Kebutuhan SDM pelaksana penyelenggaraan infrastruktur yang memiliki keahlian spesifik sesuai kebutuhan lapangan pun menjadi suatu keharusan. ■



Uji Potensi-Kompetensi, Pegawai Sebagai Aset Penting

MELIHAT POTENSI DAN KOMPETENSI PEGAWAI MENJADI HAL SANGAT PENTING UNTUK MENYUSUN KEBIJAKAN. SELAIN ITU DENGAN MENGUKUR POTENSI DAN KOMPETENSI, MEMOSISIKAN PEGAWAI SEBAGAI ASET PENTING ATAU SEBAGAI HUMAN CAPITAL.

TIM REDAKSI

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) melakukan asesmen pejabat struktur dan kesatkeran. Asesmen yang dilakukan di Bandung Jawa Barat pada 13 Juli 2022 ini untuk periode penilaian tahun 2015-2022. Terdapat lima tingkatan pejabat dilakukan asesmen di antaranya jabatan pimpinan tinggi (JPT) Pratama sebanyak 56 pegawai, administrator sebanyak 458 pegawai, pengawas sebanyak 438 pegawai, kepala satuan kerja (kasatker) sebanyak 288 pegawai, dan pejabat pembuat komitmen (PPK) sebanyak 988 pegawai.

Penilaian potensi dan kompetensi bertujuan mengukur potensi, kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural. Selain itu juga untuk mengukur kompetensi teknis sesuai dengan standar kompetensi jabatan yang dipersyaratkan. Pelaksanaan penilaian potensi dan kompetensi ini bermanfaat untuk penyusunan strategi pengembangan pegawai dan pemenuhan kebutuhan ASN di lingkungan Kementerian PUPR. Program ini dilakukan guna menerapkan manajemen talenta atau pola karir bagi ASN di lingkungan Kementerian PUPR.

Pada asesmen ini seluruh pegawai diukur 16 hal potensi yang dimiliki. Po-

tensi yang diukur di antaranya kecerdasan umum, logika berfikir, fleksibilitas berfikir, kemampuan verbal, penyesuaian diri, kepercayaan diri, pengendalian emosi, kerja sama, hasrat berprestasi, toleransi terhadap stres, kepemimpinan, komitmen terhadap tugas, ketaatan pada aturan, perencanaan kerja, orientasi pada pelayanan, dan pengawasan/pengendalian. Pada pengujian potensi ini pegawai harus mencapai minimal pada level 3.

Sedangkan pada uji kompetensi para pegawai diukur dalam 9 hal. Kompetensi yang dijadikan ukuran di antaranya integritas, kerja sama, komunikasi, orientasi pada hasil, pelayanan publik, pengembangan diri dan orang lain, mengelola perubahan, pengambilan keputusan, dan perekat bangsa. Semua pegawai memiliki standar pada level 4.

Pada level pegawai administrator terdapat 8 orang memenuhi syarat, 6 orang memenuhi syarat dengan pengembangan dan, 2 belum memenuhi syarat. Pada pengawasan, terdapat 69 orang yang dinyatakan memenuhi syarat, 33 memenuhi syarat dengan pengembangan dan 99 orang belum memenuhi syarat. Sedangkan pada jabatan fungsional dari tingkat utama hingga terampil, terdapat 144 orang yang dianggap memenuhi syarat dan 14 belum memenuhi syarat.

Sehingga secara total 375 pegawai yang memenuhi syarat 221 pegawai atau (58,93%), 39 memenuhi syarat dengan pengembangan (10,4%) dan 115 belum memenuhi syarat (30,67%). Dengan hasil ini BPSDM bisa melihat gambaran secara umum. Peran BPSDM pada pegawai yang memenuhi syarat dengan pengembangan dan belum memenuhi. Namun, pada pegawai yang memenuhi syarat tetap dikembangkan untuk karir ke depannya.

Penilaian potensi dan kompetensi ini untuk menyediakan data potensi dan dimana hasilnya dapat dijadikan dasar pengembangan karir sesuai dengan pola karir berbasis Sistem Merit. Pelaksanaan penilaian potensi dan kompetensi ini dilakukan salah satunya dalam rangka memosisikan SDM sebagai modal strategis (*human capital*) bagi pengembangan organisasi dalam membangun kinerja dan penciptaan nilai tambah sesuai dengan tugas dan fungsinya. ■



Penyempurnaan Kembali Peraturan Kinerja Pegawai

DEMI MEWUJUDKAN BIROKRASI BERKELAS DUNIA AGAR MEMILIKI PELAYANAN PUBLIK YANG KOMPETITIF, BERBAGAI BENTUK TRANSFORMASI TELAH DILAKUKAN OLEH PEMERINTAH.

INTAN OCTAVIANA, S.SOS., MT.
ANALIS KEPEGAWAIAN AHLI MUDA PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA BPSDM

Terdapat tiga pilar utama yang ditransformasi pemerintah, yaitu transformasi organisasi, transformasi Sumber Daya Manusia Aparatur (SDMA) dan transformasi sistem kerja. Transformasi organisasi dilakukan pemerintah dengan melaksanakan *delayering* struktur organisasi menjadi dua level dan penyetaraan jabatan struktural ke dalam jabatan fungsional yang lebih mengedepankan kompetensi dan keahlian.

Hal tersebut diharapkan dapat menyeederhanakan birokrasi yang panjang dan berbelit sehingga mempercepat proses pengambilan keputusan sehingga proses bisnis pemerintah dapat bertransformasi menjadi lebih dinamis, lincah dan profesional.

Transformasi Sistem kerja ASN dilakukan dengan memanfaatkan teknologi berbasis digital yang akan diterapkan baik dalam pelayanan publik maupun proses bisnis pemerintah sendiri. Dalam pem-

baharuan sistem kerja ini, ASN juga akan bekerja secara *tim/squad* yang fleksibel, *moveable* dan *changeable* sehingga tidak lagi bekerja berdasarkan kotak dan garis struktur yang kaku. Sedangkan transformasi SDMA dilakukan dengan strategi 6P, yaitu Penguatan Budaya Kerja & Employer Branding, Percepatan Peningkatan Kapasitas SDMA, Peningkatan Kinerja & Sistem Penghargaan, Pengembangan Talenta & Karir, Penguatan Platform Teknologi & Analitik, Penataan Jabatan, Perencanaan dan Pengadaan.

Lebih lanjut mengenai salah satu strategi 6P yaitu Peningkatan Kinerja & Sistem Penghargaan, sebenarnya sejak dahulu sudah dilakukan perkuatan kinerja PNS melalui berbagai peraturan yang terus menerus mengalami perubahan dan penyempurnaan. Penilaian kinerja PNS pertama kali diatur dalam Peraturan

TRANSFORMASI SKP

PERMENPANRB 08/2021

PERMENPANRB 06/2022

01

RUANG LINGKUP PNS



TRANSFORM



RUANG LINGKUP ASN (PNS & P3K)

01

02

PERILAKU Orientasi Pelayanan, Komitmen, Inisiatif Kerja, Kerjasama, Kepemimpinan



TRANSFORM



PERILAKU Ber-AKHLAK

02

03

PENILAIAN Rumus matematis, Pembobotan metode, Dilakukan per semester



TRANSFORM



PENILAIAN

Predikat kinerja berdasarkan capaian kinerja organisasi dilakukan secara periodik

03

04

FORMAT SKP Model dasar-dasar dan pengembangan dengan pendekatan kuantitatif



TRANSFORM



FORMAT SKP Pendekatan indikator kuantitatif atau kualitatif

04

05

JF Mengaitkan dengan AK



TRANSFORM



JF Tidak mengaitkan dengan AK

05

Pemerintah (PP) No. 10 Tahun 1952 tentang Daftar Kecakapan Pegawai Negeri, kemudian PP No. 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan PNS atau yang lebih kita kenal dengan DP3. Selanjutnya diubah dengan PP No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS, kemudian PP No. 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS yang diturunkan petunjuk teknisnya dalam Permen PANRB No. 8 Tahun 2021. Kemudian yang terbaru, berdasarkan PP 30 Tahun 2019 ditambah PP No. 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K), yang secara teknis diatur melalui Permen PANRB No. 6 Tahun 2022.

Berbeda dengan peraturan sebelumnya, yaitu Permen PANRB No. 8 Tahun 2021, pada tahun 2022 ini, ruang lingkup kebijakan pengelolaan kinerja diberlakukan tidak hanya untuk PNS saja, melainkan juga untuk P3K, dimana keduanya merupakan Aparatur Sipil Negara (ASN). Selain itu, hal mengenai perencanaan kinerja dalam peraturan yang baru ini menuntun pegawai untuk membuatnya sesuai ekspektasi pimpinan. Ekspektasi ini tentunya perlu diklarifikasi terlebih dahulu bersama dengan atasan langsungnya melalui mekanisme dialog kinerja.

Dialog kinerja merupakan wadah dimana pimpinan menyampaikan ekspektasinya, memberikan arahan dan mendiskusikan strateginya pada pegawai dan sebaliknya pegawai pun dapat menyampaikan idenya sehingga diperoleh kesepakatan yang nantinya dituangkan ke dalam SKP pegawai tersebut. Dialog kinerja ini dapat dilakukan sepanjang tahun sehingga membuka ruang perubahan ekspektasi pimpinan dan menjadikan proses ini menjadi fleksibel. SKP yang awalnya berisi aktifitas atau kegiatan tugas jabatan bertransformasi menjadi kinerja (hasil kerja & perilaku kerja) berdasar hasil *cascading* melalui dialog kinerja dan indikator kinerja individu (IKI) yang mencerminkan ekspektasi pimpinan.

Perilaku kerja yang diharapkan dalam peraturan baru ini juga berubah dari sebelumnya, saat ini perilaku kerja ASN wajib mencerminkan *core values* ASN yang lebih dikenal dengan akronim BER-AKHLAK. Selain itu, pimpinan langsung pun dapat memberikan ekspektasi khusus pula atas perilaku ASN di bawahnya.

Format SKP pada Permen PANRB No. 6 Tahun 2022 ini juga mengalami perubahan dari sebelumnya. Semula terdapat dua model SKP yakni model dasar dan pengem-



bangun dengan pendekatan kuantitatif, sedangkan saat ini menjadi menggunakan pendekatan indikator kuantitatif atau kualitatif. Terdapat pilihan pendekatan kualitatif karena menurut hasil *review* Kementerian PANRB, tidak semua output organisasi dapat diukur secara kuantitatif sehingga organisasi dapat memilih pendekatan mana yang paling cocok dengan karakteristiknya masing-masing.

Terdapat pula penyederhanaan penilaian kinerja pada tahun 2022 ini, sebelumnya sesuai Permen PANRB No. 8 Tahun 2021 penilaian kinerja menggunakan rumus matematis dan pembobotan metode *cascading direct* dan *non-direct*, serta kinerja utama dan tambahan yang rumit, sekarang berubah menjadi lebih sederhana yaitu menggunakan kuadran kinerja, tidak ada syarat pembobotan tertentu pada kinerja, dan *cascading* hanya bersifat panduan dalam menyusun kinerja saja. Evaluasi kinerja dilakukan secara periodik dan hasilnya berupa predikat kinerja saja (tidak berupa nilai) dan dibuat berdasarkan capaian kinerja organisasi.

Dalam melakukan evaluasi kinerja, pimpinan perlu menerapkan prinsip umum pengelolaan kinerja yaitu tidak hanya sekedar menilai kinerja pegawai saja namun juga memanfaatkan proses itu sebagai instrumen untuk mengembangkan kinerja pegawai yang dipimpinya. Pengembangan ini dilakukan melalui pemberian umpan balik secara terus menerus (*on going feedback*) dalam tahap pelaksanaan, pemantauan dan pembinaan kinerja.

Hubungan SKP Jabatan Fungsional

(JF) dan Angka Kredit juga mengalami perbedaan dengan peraturan sebelumnya. Jika semula kinerja JF masih dikaitkan dengan butir kegiatan dan angka kredit, saat ini menjadi tidak lagi dikaitkan. Hal ini dilakukan karena peraturan baru ini fokus utamanya adalah pada keselarasan antara kinerja individu dengan kinerja organisasi, sedangkan seringkali ditemukan bahwa butir kegiatan JF yang ditetapkan instansi pembinaanya masing-masing tidak selaras dengan organisasi.

Cukup banyak hal yang mengalami perubahan dalam peraturan mengenai pengelolaan kinerja yang terbaru ini. Kementerian/Lembaga dituntut untuk dapat memahami dan segera menerapkannya pada tahun ini. Semoga dengan disempurnakannya peraturan ini, peningkatan kinerja ASN dapat meningkat secara signifikan sehingga kualitas pelayanan publik yang sesuai dengan arah pembangunan dapat tercapai. ■



Pengawasan terhadap Institusi Pembina Jabatan Fungsional

OLEH: DRS. SUNARTO, M.SI, QIA, CFR.A
(Auditor Utama Itjen PUPR)

Karir adalah Posisi atau jabatan seseorang di dalam suatu organisasi, sehingga normalnya seseorang yang baru memasuki dunia kerja di dalam suatu organisasi akan menduduki jabatan yang rendah sebagai staf biasa, belum memiliki anak buah dan juga belum memiliki kewenangan yang besar. Seiring dengan berjalannya waktu karir seseorang bisa saja menaik naik, stagnan dan dapat juga turun dari jabatan semula, semua tergantung dari kinerja orang tersebut.

Hal ini sangat dipengaruhi oleh sikap perilaku dan kompetensi seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kompetensi dan disiplin akan berpengaruh signifikan terhadap karir seseorang, sebab tanpa disiplin yang tinggi sekalipun apapun seseorang, dia akan sulit berkembang kalau tidak memiliki sikap disiplin dalam bekerja. Idealnya seseorang harus memiliki kompetensi yang dibutuhkan dalam jabatan atau posisi yang diembannya. Ada 3 Kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang pekerja antara lain :

- Kompetensi Teknis adalah: pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
- Kompetensi manajerial adalah pengetahuan keterampilan dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan untuk memimpin dan atau mengelola unit organisasi.
- Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan keterampilan dan sikap/perilaku yang dapat diamati diukur dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat mejemuk dalam hal agama, suku, dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika nilai-nilai, moral emosi dan prinsip yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang Jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan jabatan.

Di lingkungan Pegawai negeri sipil/ASN dikenal 2 jalur karir yaitu jalur struktural

dan jalur fungsional. Jalur Struktural yaitu mulai dari Jabatan Eselon IV, Eselon III, Eselon II, dan Eselon I sementara untuk jabatan fungsional dibagi menjadi jabatan fungsional keterampilan dan keahlian. Jabatan fungsional keahlian dari pertama, muda, madya dan utama.

2 (dua) jalur karir tersebut tidak harus linier tetapi bisa saja zig-zag dari struktural ke fungsional atau dari fungsional ke struktural sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Untuk membina Pejabat Fungsional telah ditunjuk Instansi Pembina yang merupakan Kementerian/Lembaga Non Kementerian atau suatu Lembaga negara yang sesuai dengan kekhususannya tugas dan fungsinya ditetapkan menjadi instansi Pembina suatu Jabatan Fungsional.

Instansi Pembina Jabatan Fungsional berperan sebagai pengelola Jabatan fungsional yang menjadi tanggungjawabnya untuk menjamin terwujudnya standar kualitas dan profesi.

TUGAS INSTANSI PEMBINA JABATAN FUNGSIONAL

Instansi Pembina Jabatan Fungsional mempunyai tugas:

- Menyusun Pedoman formasi jabatan
- Menyusun Standar Kompetensi jabatan
- Menyusun petunjuk pelaksanaan dan petunjuk Teknis Jabatan Fungsional
- Menyusun standar kualitas hasil kerja dan pedoman penilaian kualitas hasil

kerja pejabat fungsional

- Menyusun Pedoman Penulisan Karya Tulis/Karya Ilmiah yang bersifat Inovatif di bidang tugas jabatan fungsional
- Menyusun kurikulum Pelatihan Jabatan Fungsional
- Menyelenggarakan pelatihan jabatan fungsional
- Membina penyelenggaraan pelatihan fungsional pada Lembaga pelatihan
- Menyelenggarakan uji kompetensi Jabatan Fungsional
- Menganalisis kebutuhan pelatihan fungsional Pejabat Fungsional
- Melakukan Sosialisasi Petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis Jabatan Fungsional
- Mengembangkan sistem informasi jabatan fungsional
- Memfasilitasi pelaksanaan tugas pokok jabatan fungsional
- Memfasilitasi pembentukan organisasi profesi jabatan fungsional
- Memfasilitasi penyusunan dan penetapan kode etik profesi dan kode etik perilaku
- Melakukan akreditasi pelatihan fungsional dengan mengacu kepada ketentuan yang telah ditetapkan oleh LAN
- Melakukan pemantauan dan Evaluasi penerapan Jabatan Fungsional di seluruh instansi yang menggunakan jabatan fungsional tersebut
- Melakukan koordinasi dengan Instansi





pengguna dalam rangka pembinaan karir Pejabat Fungsional. (PP No. 11 tahun 2017)

Tugas Instansi pembinaan Jabatan Fungsional Auditor menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara nomor 220 tahun 2008, adalah membina Jabatan Fungsional Auditor menurut peraturan perundang-undangan, dengan fungsi sebagai berikut:

- a. Pengembangan dan metodologi, standar, dan pedoman teknis pengawasan dan jabatan
- b. Penyusunan pedoman formasi jabatan
- c. Pengembangan dan penyusunan standar kompetensi jabatan
- d. Fasilitasi penyusunan dan penetapan kode etik Auditor
- e. Penetapan kebijakan/pembinaan diklat fungsional, meliputi penyusunan pedoman diklat, pengembangan kurikulum diklat, bimbingan dan koordinasi penyelenggaraan serta evaluasi diklat
- f. Penyelenggaraan sertifikasi Auditor
- g. Pengembangan sistem informasi jabatan
- h. Fasilitasi pembentukan dan pengembangan organisasi profesi
- i. Fasilitasi penerbitan buletin/majalah profesi yang bergerak di bidang pengawasan
- j. Fasilitasi penyelenggaraan reuvi rekan sejawat (*peer review*)
- k. Evaluasi dan fasilitasi pengusulan tunjangan jabatan
- l. Evaluasi dan monitoring penerapan standar dan kode etik auditor, pedoman teknis pengawasan dan administrasi jabatan
- m. Sosialisasi dan bimbingan penerapan metodologi, standar, pedoman teknis pengawasan, kode etik auditor, dan organisasi profesi. (Permenpan No 220 tahun 2008)

Cukup banyak tugas dan fungsi yang ha-

rus dijalankan oleh Instansi Pembina Jabatan Fungsional mulai dari penyusunan pedoman, standar, penyusunan formasi jabatan penyusunan kurikulum diklat, melakukan sertifikasi sampai dengan pengembangan jabatan. Instansi Pembina tidak cukup hanya melakukan penghitungan angka kredit dan memfasilitasi kenaikan pangkat, sementara pelaksanaan sertifikasi secara berjenjang belum dilakukan dan belum ditetapkan kurikulumnya. Hal ini mendesak agar mereka yang naik jabatan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi baik tingkat madya maupun utama, telah lulus ujian sertifikasi jenjang jabatan yang dipangkunya. Dengan sertifikasi diharapkan semua pejabat fungsional telah memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang diembannya. Hal yang tak kalah penting yang harus dilakukan oleh instansi Pembina adalah melakukan pemantauan dan evaluasi penerapan jabatan Fungsional di seluruh Instansi yang menggunakan jabatan fungsional. Menurut hemat penulis hal ini belum sepenuhnya dilaksanakan oleh Instansi Pembina Jabatan Fungsional. Fungsi lain yang belum terlaksana secara optimal adalah pelaksanaan pembinaan Karir Pejabat Fungsional Auditor oleh Instansi Pembina, hal ini terbukti para Pejabat Fungsional Auditor tidak mudah menduduki jabatan tingkat Utama, pada hal semua persyaratan baik angka kredit maupun sertifikasi telah terpenuhi. Kalau pembinaan sudah berjalan dengan baik mestinya kenaikan pangkat pejabat fungsional auditor dari tingkat pertama sampai dengan tingkat Utama sudah lancar dan tidak lagi ada kendala yang berarti. Secara teori Pembinaan JFA di instansi Pembina mestinya sudah berjalan dengan lebih baik bila dibandingkan dengan pembinaan karir JFA di Instansi non Pembina JFA, walaupun di dunia nyata teori tak selamanya diterapkan dengan baik, karena berbagai hal.

Sistem pengembangan karir yang modern dan cocok di era sekarang adalah *Merit System* yaitu suatu sistem yang lebih mengedepankan pada kompetensi dan kapabilitas dari para pegawai, dan bukan semata-mata mengutamakan senioritas, sebab tidak semua yang sudah senior itu kapabel atau sebaliknya tidak semua yang junior juga kurang kapabel. Dengan sistem merit ini semua orang memiliki kesempatan yang sama untuk menduduki suatu jabatan dengan cara mengikuti serangkaian Tes kompetensi yang sudah dirancang untuk mengetahui kapabilitas para calon untuk dapat menduduki suatu jabatan tertentu. Sistem ini dianggap lebih adil dan lebih menjanjikan untuk memilih calon yang kapabel, dari pada sistem karir yang hanya mengandalkan senioritas

dan pengalaman kerja semata.

Instansi Pembina Jabatan Fungsional bertanggungjawab terhadap kompetensi dan pengembangan karir para pejabat fungsional yang menjadi binaannya, sehingga tugas instansi tersebut cukup banyak dan berat sehingga perlu ditangani oleh unit kerja memadai. Pengujian kompetensi dan pengembangan kompetensi melalui pelatihan harus terus dilakukan termasuk pembinaan karir pejabat fungsional binaannya. Untuk memperlancar pengembangan karir para pejabat fungsional Instansi Pembina wajib melakukan pembinaan dengan baik berupa penilaian angka kredit yang obyektif, sertifikasi penjenjangan yang adil serta pengembangan karir yang menguntungkan. Instansi yang memiliki pejabat fungsional harus menetapkan jumlah formasi sesuai dengan tugas dan fungsi organisasi. Formasi ini umumnya berbentuk piramida sehingga jumlah pejabat fungsional tertinggi harus lebih sedikit dari jumlah pejabat tingkat madya dan tingkat muda. Khusus untuk jabatan fungsional auditor sudah diberlakukan sertifikasi sejak pembentukan auditor pertama. Untuk dapat naik jabatan menjadi Auditor Muda (golongan III/C) perlu dipenuhi angka kredit dan harus lulus sertifikasi tingkat ketua Tim. Begitu seterusnya sampai untuk tingkat Pengendali Mutu atau Auditor Utama. Sertifikasi untuk pejabat fungsional telah dilakukan secara berjenjang dengan metode pelatihan yang berjenjang pula tingkat kesulitannya, sehingga semakin tinggi jabatan yang diduduki semakin luas juga tingkat kompetensi yang dimiliki. Pembinaan Jabatan Fungsional Auditor dilakukan oleh BPKP sedangkan sertifikasi dilaksanakan oleh Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pengawasan BPKP.

BESARAN TUNJANGAN JABATAN FUNGSIONAL

Besaran Tunjangan Jabatan Fungsional saat ini sangat bervariasi untuk beberapa jenis jabatan fungsional di kementerian/Lembaga. Dari berbagai peraturan perundangan dapat penulis uraikan rincian besaran tunjangan beberapa jabatan fungsional (lihat tabel).

Itu besaran tunjangan jabatan bagi pejabat fungsional yang paling tinggi adalah Peneliti, disusul Pembina Jasa Konstruksi kemudian Widyaiswara dan seterusnya. Masing-masing jabatan fungsional ada karakteristik tersendiri dalam pengumpulan angka kredit dan kenaikan jabatan. Ada yang sudah harus lulus sertifikasi sejak pengangkatan pertama, sampai dengan jabatan Utama

NO	JENJANG AHLI	NAMA JABATAN FUNGSIONAL					
		Peneliti	P. Jasa Konstruksi	Teknik SDA, Jln dan CK	Auditor	Widyaiswara	Arsiparis
1	Utama	5.200.000	2.230.000	1.050.000	1.400.000	2.040.000	1.300.000,00
2	Madya	3.000.000	1.520.000	790.000	1.100.000	1.390.000	1.100.000,00
3	Muda	1.700.000	1.211.000	525.000	700.000	1.108.000	800.000,00
4	Pertama	1.000.000	540.000	275.000	450.000	540.000	520.000,00

ada yang sertifikasinya hanya pertama saja, sementara untuk kenaikan pada jabatan selanjutnya (Muda, Madya dan Utama) cukup dengan pencapaian angka kredit. Mestinya semua pejabat fungsional dilakukan uji kompetensi melalui ujian sertifikasi setiap kali naik ke jejang jabatan yang lebih tinggi, sehingga ada jaminan bahwa pejabat yang menduduki jabatan tertentu memiliki kompetensi sesuai dengan tuntutan jabatan yang dipangkunya.

AUDIT INTANSI PEMBINA JABATAN FUNGSIONAL

Untuk mengetahui apakah pelaksanaan pembinaan jabatan Fungsional di instansi tertentu itu sudah berjalan dengan baik sesuai dengan amanat PP Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen ASN, MenPan & RB harus melakukan audit terhadap instansi Pembina. Karena tugas Instansi Pembina jafung sangat banyak dan semua harus dapat berjalan dengan baik sehingga tidak merugikan ASN pemangku Jabatan fungsional tertentu. Pelaksanaan sertifikasi, pengembangan karir serta penyusunan kode etik profesi perlu dilakukan evaluasi secara berkala oleh MenPAN & RB guna mendapatkan gambaran obyektif berapa Instansi Pembina Jafung yang sudah efektif dan berapa yang belum efektif dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Apalagi dengan dihapuskannya beberapa jabatan Struktural Eselon III dan IV di Kementerian dan Lembaga yang sebagian besar dialihkan menjadi Pejabat Fungsional, maka fungsi Audit ini sangat penting. Tanpa adanya audit tidak dapat diketahui peta pembinaan jabatan fungsional yang sudah berjalan selama ini. Instansi Pembina Jabatan Fungsional yang sudah menjalankan tugasnya dengan baik perlu mendapatkan penghargaan, sementara Instansi Pembina Jabatan Fungsional yang belum dapat menjalankan fungsinya dengan baik perlu mendapat teguran dan selanjutnya harus dilakukan pembinaan agar dapat menjalankan tugas pembinaan sebagaimana diamanatkan di dalam PP 11 tahun 2017. Pembinaan Jabatan Fungsional

yang baik akan meningkatkan kinerja para Pejabat fungsional sekaligus menguntungkan pengembangan karir, dan meningkatkan kompetensi pemangkunya, sementara pembinaan jabatan fungsional yang kurang baik selain merugikan para pemangku jabatan juga merugikan kinerja instansi tersebut. Semakin banyaknya rumpun jabatan fungsional semakin penting pula peran Menpan & RB dalam mengawasi dan membina instansi Pembina jabatan fungsional yang terus bertambah jumlahnya.

Karir adalah posisi jabatan seseorang di dalam organisasi, ada kalanya karir seseorang itu lancar cemerlang namun kadang ada juga yang jeblok, dalam arti tidak dapat berkembang secara optimal. Disiplin diri kunci bagi ASN untuk maju dalam arti mampu mengembangkan kompetensinya sesuai dengan tuntutan organisasi. Karir seseorang ditentukan oleh kemauan dan kompetensi orang tersebut, kalau yang bersangkutan tak pernah butuh untuk memajukan karirnya maka selamanya karirnya akan stagnan. Yang dapat memasarkan kompetensi seseorang adalah dirinya sendiri, bukan orang lain termasuk atasan. Orang yang menginginkan kinerja terbaik selalu berusaha mencapai lebih dari sekedar yang diharapkan.

Kinerja terbaik itu adalah sebuah prinsip yang dikemukakan oleh Aristoteles "Excellence then is not Act, but a habit". Kinerja terbaik biasanya dimiliki oleh pribadi yang sudah mencanangkan sasaran kualitas hidupnya, ingin memberikan yang terbaik bagi organisasi, profesinya ataupun pada masyarakat luas. Prestasi tak ada yang diperoleh dengan cara instan, karena bakat dan keberuntungan, serta karena hadiah, tetapi prestasi hanya dapat diperoleh dengan kerja keras, mati-matian memperbaiki diri untuk menjadi yang terbaik. Prestasi harus terus-menerus ditingkatkan dan dipupuk melalui berbagai usaha menambah pengetahuan baru ilmu-ilmu baru yang menunjang pelaksanaan tugas. Intinya seseorang harus menjadi pembelajar terus-menerus tak pernah berhenti berusaha untuk menjadi



yang terbaik dalam melaksanakan tugas. Pekerjaan ditekuni dan terus menerus dikerjakan agar menjadi ahli di bidangnya, ada ungkapan di *Kompas* "The will to win, the desire to Succeed, the urge to reach your full potential.... These are the keys that will unlock the door to personal excellence," (Confucius) (*Kompas*, 2 Februari 2019)

Kesempatan harus digunakan sebaik-baiknya oleh para ASN bila ada tawaran pendidikan berupa beasiswa pendidikan, kursus, seminar, lokakarya dan kegiatan yang bersifat menambah kompetensi, maka harus secepatnya dimanfaatkan agar karir dapat terus berkembang seiring dengan bertambahnya pengalaman dan masa kerja. Jalur karir terbuka lebar baik di jabatan fungsional maupun di struktural dengan berbagai fasilitas dan tunjangan jabatan yang bervariasi, sehingga para ASN muda dapat memilih jalur karir sesuai dengan minat dan bakatnya. Pilihan itu akan membawa etos kerja dan minat pada profesi tertentu yang tentu saja berbeda jenis dari tugas dan kerjanya.

Perlu dilakukan audit terhadap Instansi Pembina Jabatan fungsional oleh Menpan & RB guna memperoleh informasi kinerja masing-masing Pembina Jabatan Fungsional. Bagi Instansi Pembina Jafung yang sudah menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik perlu mendapatkan apresiasi dan penghargaan, sementara bagi Instansi Pembina yang belum dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik seperti belum melakukan sertifikasi kompetensi secara berjenjang, belum memiliki asosiasi Profesi dan belum memiliki Kode Etik Profesi, standar kerja, instansi Pembina jafung tersebut perlu dilakukan pembinaan agar meningkat kerjanya dan tidak merugikan pejabat fungsional yang dibinanya. ■

Politeknik PU Lakukan Kerjasama Dalam dan Luar Negeri Menunjang Pendidikan, Pembelajaran, dan Pengembangan Politeknik PU

Pendirian Politeknik PU merupakan Kebijakan Nasional untuk Pengembangan SDM karena Kebutuhan tenaga kerja (konstruksi) terampil serta mendukung percepatan pembangunan infrastruktur PUPR. Juga mencukupi kebutuhan tenaga kerja terampil dan profesional s.d. 2030 (secara nasional) untuk mendukung industri 4.0.

Keunggulan Politeknik PU memiliki Program studi yang mendukung kebutuhan PUPR, di samping itu adanya Jaminan mendapatkan sertifikasi profesi level terampil (manajemen konstruksi dan bidang teknis sesuai program studi). OJT dan Kerja praktek, *workshop* dan laboratorium (praktek dengan lokus dan peralatan *real* lapangan). Keunggulan Kurikulum Mata Kuliah Khusus yang tidak diajarkan di Politeknik lain diantaranya keterlibatan industri konstruksi (BUMN) secara langsung sebagai pembimbing tugas akhir dengan menggunakan studi kasus dan data pelaksanaan proyek infrastruktur PUPR.

Hal lain Adanya Program Studi Teknologi Konstruksi Bangunan Air di Politeknik Pekerjaan Umum merupakan

program studi yang khas dan tidak adadi perguruan tinggi lain yang mempunyai program studi sejenis. Saat ini terus ditingkatkan Sarana dan Prasarana yang lengkap dan mutakhir yang mana dalam proses pembangunan Smart Campus.

Salah satu visi Politeknik PU adalah membangun kerjasama dengan berbagai pihak yang terkait untuk menunjang pendidikan, pembelajaran, dan pengembangan Politeknik PU.

Kerjasama yang dilakukan Politeknik PU diantaranya adanya dukungan Kerjasama Link and Match antara Politeknik PU dengan BUMN Karya dalam penyelenggaraan Pelatihan, Praktik Kerja, Penelitian, Pengabdian kepada Masyarakat dan Pemagangan.

Dalam pemberian sertifikasi Juru Ukur Tanah dan Sertifikasi Menggambar Teknik bekerjasama dengan lembaga sertifikasi.

Bentuk kerjasama Politeknik PU lainnya dengan adanya Dewan Pertimbangan melibatkan Pemerintah Daerah; Tokoh Masyarakat; Pakar Pendidikan; Pengusaha/asosiasi badan usaha atau asosiasi profesi dan Alumni.

Mahasiswa Politeknik Pekerjaan Umum pada Semester 6 diwajibkan untuk mengikuti magang. Pelaksanaan magang mahasiswa merupakan juga kerjasama dengan BUMN Karya di Indonesia yang memungkinkan para mahasiswa Poltek PU melakukan magang langsung ke proyek yang sedang berjalan. Kerjasama magang dengan PT Nindya Karya; PT Hutama Karya; PT Wika Beton; PT Wika Gedung; PT Pembangunan Perumahan dan PT Waskita Karya, Tbk.; PT Adhi Karya; dan PT Brantas Abipraya.

Lokasi magang diantaranya adalah ITDC Mandalika di Lombok; Pelabuhan Benoa; Rehabilitasi; Bangunan Kawasan Pusaka Benteng Pendem; Proyek Tol Serbelawan Siantar, Tol Tebing Tinggi Indrapura; Pabrik Produk Beton Pasuruan, Boyolali, Majalengka dan Subang *Plant* Karawang; Pembangunan Gedung UMKM, Tower Ruang Kelas, dan Laboratorium Politeknik Pekerjaan Umum.

Kerjasama penelitian terapan juga dilakukan dengan lembaga pendidikan tinggi, lembaga penelitian dan pengembangan, BUMN, kontraktor maupun asosiasi industri baik di dalam maupun di luar negeri.

Tidak hanya di dalam negeri kerjasama juga dilakukan dengan berbagai pihak di luar negeri. Kerjasama luar negeri Politeknik Pekerjaan Umum dilakukan bersama dengan BPSDM Kementerian PUPR. Beberapa yang telah dilakukan diantaranya, Hibah alat *earth resistivity* meter dari K Water, 7th *High Level Meeting on Infrastructure Development Between Indonesia and Japan* yang dilakukan sebagai tindak lanjut dari *Memorandum of Cooperation between The Ministry of Public Works and Housing of the Republic of Indonesia and The Ministry of Land, Infrastructure, transport and tourism of Japan*, serta sesi seminar yang dilakukan oleh IHE Delft Belanda. Saat ini, sedang disusun rencana kerjasama antara Politeknik Pekerjaan Umum dengan Kedutaan Hungaria yang diantaranya akan menjadi tempat pendidikan lanjutan bagi dosen Politeknik PU. ■



Foto drone Poltek PU

Perlunya Pengelolaan Keuangan bagi Milenial

SUDAH SEHARUSNYA MASYARAKAT KELOMPOK MUDA ATAU MILENIAL MELAKUKAN PENGELOLAAN SECARA BAIK. SAAT INI BANYAK INSTRUMEN INVESTASI YANG MENAWARKAN PENGELOLAAN UNTUK JANGKA PENDEK ATAU PUN JANGKA PANJANG. PANDEMI COVID 19 DALAM DUA TAHUN INI BISA MENJADI PELAJARAN PENTING BAGAIMANA MASYARAKAT MILENIAL MENGELOLA KEUANGANNYA DENGAN BAIK.

TIM REDAKSI

Saham merupakan salah satu instrumen investasi lama yang bisa digunakan kelompok milenial untuk mengelola keuangannya. Apalagi saat ini instrumen saham memberikan kelonggaran dalam hal besaran yang diinvestasikan hingga *return* yang cukup menarik. Saham memberikan *return* dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Tinggal kita memilih dan menentukan pilihannya.

Kemudahan “bermain” saham semakin dipermudah ketika teknologi digital sudah menjadi budaya masyarakat. Akses masyarakat ke pasar modal menjadi lebih mudah. Begitu juga bagaimana mempelajari tentang pasar modal. Namun untuk terjun ke investasi saham perlu memiliki ilmu dan pengetahuan yang cukup. Literasi tentang saham, keuangan serta investasi

harus benar-benar dipahami.

Juga semakin menarik dengan mulai masuknya *startup* ke dalam bursa. Namun untuk bisa terjun dan berhasil di pasar saham, idealnya memiliki ilmu dan pengetahuan yang cukup. Literasi yang cukup mengenai keuangan dan investasi.

Seperti dilansir dari *jawapos.com*, *Country Head of Corporate Affairs* Citi Indonesia, Puni A. Anjungsari mengatakan berdasarkan data dari laporan Strategi Nasional Literasi Keuangan Indonesia (SNKLI) 2021-2025, upaya peningkatan literasi keuangan pada kelompok usia produktif, khususnya generasi muda, perlu lebih ditingkatkan agar mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia.

Derry Yustria dari IDX Islamic Capital Market Division berharap generasi milenial tidak hanya mengandalkan ta-

bugan untuk mengelola keuangannya. Dia mengatakan menjadikan tabungan sebagai satu-satunya andalan akan membuat seseorang kesulitan untuk memenuhi kebutuhannya.

“Menabung tidak akan cukup jika kalian ingin beli rumah. Apalagi dengan gaji yang pas-pasan. Selain itu setiap kenaikan usia, kita juga punya kenaikan kebutuhan untuk anak, istri, dan lainnya,” ujarnya di Webinar Sosialisasi dan Edukasi Pasar Modal Syariah, pada April 2022 lalu.

Untuk itu, lanjut Derry, dibutuhkan sebuah investasi guna mencapai kesejahteraan. Namun sebelum berinvestasi, sudah seharusnya masyarakat terliterasi dengan baik agar terhindar dari investasi bodong. Di sisi lain, rendahnya literasi ini karena sebagian masyarakat masih enggan hidup bergelimang harta. Sebagian lainnya beranggapan, bahwa uang tidak bisa membeli kebahagiaan.

“Betul, uang memang tidak bisa membeli kebahagiaan, tapi itu kalau sedikit. Kalau uangnya banyak justru kita bisa berbagi kebahagiaan lewat zakat, infak, sedekah, dan wakaf,” jelasnya.

Untuk itu, penting bagi masyarakat mendapatkan literasi keuangan, termasuk mengatur catatan arus keuangannya. Sebab, investasi bodong terus bermunculan karena masih rendahnya literasi masyarakat. Investasi bodong bisa hilang jika literasi terhadap keuangan cukup bagus. Derry mengatakan keuangan juga mesti diatur walaupun dalam jumlah sedikit. “Sehingga ketika punya uang banyak, sudah paham cara mengatur keuangan,” katanya seperti dilansir dari *langit7.id*. ■



Kontribusi Genmud PUPR untuk Infrastruktur Indonesia

GENERASI MUDA (GENMUD) KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT (PUPR) MEMILIKI PERAN PENTING DALAM PEMBANGUNAN INFRASTRUKTUR DI INDONESIA. GENMUD PUPR HARUS BERPERAN AKTIF DAN MAMPU MELIHAT MASA DEPAN.

TIM REDAKSI

Memahami persoalan infrastruktur langsung di lapangan dibarengi dengan penguatan latihan dan pendidikan, genmud PUPR akan menjadi generasi yang memahami pentingnya pembangunan infrastruktur.

Menteri PUPR Basuki Hadimuljono berpesan agar genmud PUPR memiliki sistematisa berpikir. Menteri Basuki menambahkan di Kementerian PUPR di-*guide* dengan SIDLACOM (*survey, investigation, design, land Acquisition, action programme, construction, operation, maintenance*). “Ini tata kelola pembangunan infrastruktur yang mengarahkan pola pikir kita. Melalui SIDLACOM kita bisa efisien secara *cost* dan optimal secara teknis,” kata Menteri Basuki.

Genmud PUPR juga diharapkan harus berpikir untuk memberikan kontribusi semaksimal mungkin dalam penyelenggaraan infrastruktur PUPR. Selain itu, Menteri Basuki juga berharap Genmud PUPR harus menempa diri secara teknis dengan melanjutkan sekolah dan diimbangi dengan pengalaman di lapangan.

“Orang PU itu harus kuat, berani dan berjiwa seni. Kita bisa kuat kalau kompeten, bisa berani kalau berintegritas dan berjiwa seni diperlukan karena harus berinovasi dan berimprovisasi dalam membuat keputusan. Saya harap Generasi Muda dapat tetap menjaga kredibilitas Kementerian PUPR,” ucap Menteri Basuki.

Genmud PUPR harus memiliki peran dalam membangun Indonesia melalui

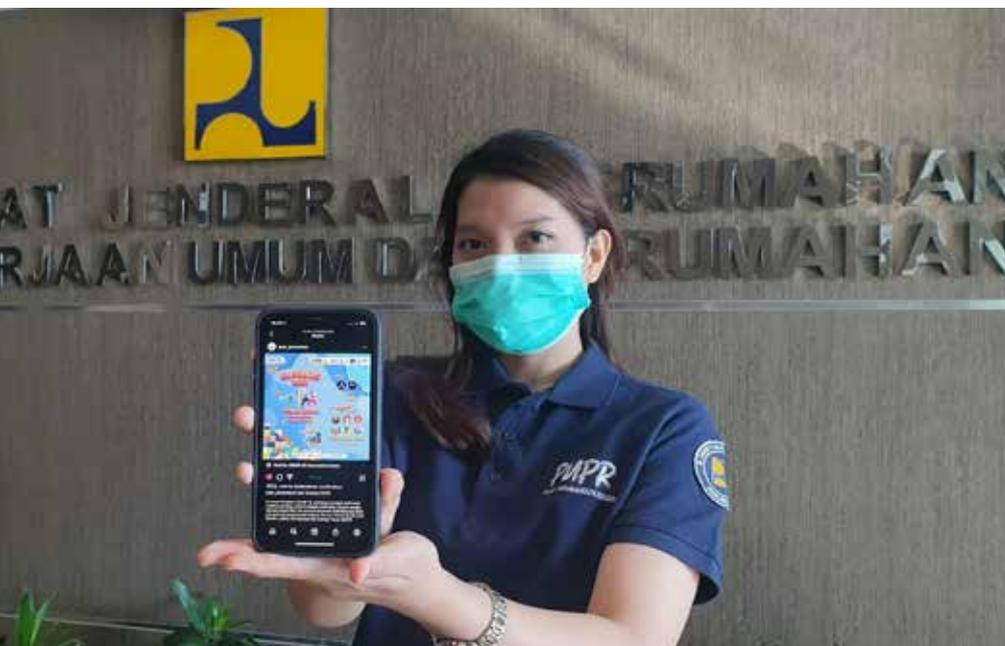
penyediaan infrastruktur di masa depan. Menteri Basuki mengatakan Generasi Muda PUPR harus menjadi Orang PUPR bukan orang yang bekerja di Kementerian PUPR. “Anda sudah memilih jalan hidup untuk menjadi pegawai negeri di Kementerian PUPR, tekuni itu. Jadilah Orang PUPR, bukan orang yang bekerja di PUPR,” kata Menteri Basuki pada peringatan Sinambung Sumpah Pemuda tahun lalu.

Menteri Basuki mengatakan orang PUPR harus memegang teguh budaya kerja (*corporate culture*) di Kementerian PUPR yakni *mission oriented, team work* dan profesional. “Saya ingin memiliki Orang PUPR yang berintegritas dan profesional untuk mengabdikan. Kementerian PUPR ini adalah rumah kita, rawat dengan baik untuk bersatu membangun negeri,” ujar Menteri Basuki.

Menteri Basuki juga berpesan pada Generasi Muda PUPR untuk tekun terhadap pilihan hidup yang sudah diambil karena itu adalah yang krusial menentukan masa depan. “Kalau sudah mengambil keputusan, maka tekuni dan istiqomah, pasti akan sukses,” tambah Menteri Basuki.

Genmud PUPR adalah komunitas yang aktif menggelar kegiatan yang berkaitan dengan pemahaman tentang pembangunan infrastruktur dan rumah. Beberapa kegiatan sosial seperti penggalangan donasi maupun keagamaan juga sering digelar. Tak lupa, kegiatan seni juga aktif dilakukan. Pada akun Instagram genmud PUPR jelas betapa komunitas sangat aktif menggelar kegiatan. Selain menggelar seminar baik daring dan luring yang berkaitan tentang kaitan antara infrastruktur dengan anak muda, Genmud PUPR juga menggelar kegiatan seni musih dengan tajuk *Ngebas Play Festival*.

Kegiatan lomba menyanyi, pembuatan video serta pengumuman beasiswa juga acap kali dilakukan. Kegiatan ini tentu untuk menumbuhkan kepedulian generasi muda terhadap visi pembangunan infrastruktur yang menjadi fungsi utama Kementerian PUPR. Apalagi, Menteri Basuki juga memiliki hobi bermain musik. Bahkan Menteri Basuki cukup piawai memainkan gitar dan memukul drum. ■



ASTRI MAHARANI

Siswa Berprestasi Program Studi Rekayasa Pengelolaan dan Pengendalian Kehilangan Air Minum, Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS) Surabaya, Jawa Timur

Tak Mau Tinggi-tinggi, yang Penting Bermanfaat

ASTRI MAHARANI SANGAT TERMOTIVASI KETIKA MEMPEROLEH KESEMPATAN STUDI PADA PROGRAM STUDI REKAYASA PENGELOLAAN DAN PENGENDALIAN KEHILANGAN AIR MINUM, INSTITUT TEKNOLOGI SEPULUH NOPEMBER (ITS) SURABAYA, JAWA TIMUR. SEBAGAI LULUSAN TERBAIK PADA PROGRAM TERSEBUT, DIA INGIN MENGAPLIKASI ILMU YANG DIDAPAT PADA PEKERJAANNYA.

TIM REDAKSI

Anak ketiga dari empat bersaudara ini yang bekerja di Direktorat Air Minum Kementerian PUPR awalnya mendapat arahan dari pimpinan untuk mengikuti program ini. “Kebetulan jurusan *inline* dengan kerjaan,” kata Astri.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang hobi mendengarkan musik saat kerja ini tidak mempunyai kiat khusus hingga lulus dengan predikat *cumlaude* dengan IPK 4. Astri menjalani program selama tiga semester tersebut untuk menambah pengetahuan dan kemampuan menangani pengelolaan air. “Mungkin doa orangtua kali ya,” ujarnya.

Astri tak memungkir, pekerjaan dia di Direktorat Air Minum yang membuat dia lebih mudah menyerap pembelajaran Program Studi Rekayasa Pengelolaan dan Pengendalian Kehilangan Air Minum. Dengan bekal tersebut, gadis yang sebelumnya mengenyam pendidikan Teknik Lingkungan Universitas Indonesia (UI), Depok Jawa Barat ini mengaku sudah tahu dasar-dasar dari program tersebut. Mungkin, kata Astri, dengan itu *start* belajar lebih dari yang lain.

Astri hingga kini memang belum bisa mempraktikkan bekal ilmu yang didapatkan itu untuk pekerjaan dia. Selain itu baru selesai program yang ditempuh, ilmu yang didapat bisa dipraktikkan langsung



bagi pihak Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). Astri menjelaskan pekerjaan dia adalah perencanaan dan pembangunan fisik. Jadi, pada program tersebut lebih dekat ke PDAM.

Namun ke depan, Astri berharap pelajaran yang dia dapat bisa diaplikasikan ke pekerjaan. “Misalnya saya kan penanggulangan kehilangan air, jadi saya bisa *ngasih* tahu ke PDAM-PDAM itu, *gimana sih* ruginya buat perusahaan dan bagaimana bisa mengelola, bagaimana perbaikan manajemennya,” katanya.

Namun dia mengaku hal itu penuh

tantangan karena aset air minum banyak *subholder*-nya. Sehingga pemerintah pusat tidak bisa jauh menjangkaunya. “Paling ya itu *ngasih* pemahaman dan *ngasih* tahu. Tapi balik lagi ke merekanya pemdanya bagaimana dukungannya, apakah mau melakukannya atau tidak,” kata dia.

Ada satu daerah yang pengelolaan air minum sudah sangat bagus. Salah satunya bisa menekan NRW (*Non Revenue Water*/air yang tidak direkeningkan). Selain itu daerah itu mempunyai teknologi yang bagus. *Nah*, PDAM yang bisa mengelola dengan baik tentu ada dukungan yang baik dari pmda.

Putri dari pensiunan swasta mengaku sejak kuliah menginginkan bekerja di Kementerian PUPR. Bermula ketika saat kuliah melakukan kerjasama dengan Kementerian PUPR dan beberapa kali berkunjung ke kementerian tersebut. Dia mengaku berharap setelah lulus S1 bisa bekerja di Kementerian PUPR. Harapan itu terwujud. Bahkan dari Kementerian PUPR mendapat bekal S2 yang menunjang pekerjaannya. “Saya *gak* mau tinggi-tinggi, yang penting (ilmu saya) bermanfaat,” katanya.

Kementerian PUPR melalui Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) bekerjasama dengan sejumlah perguruan tinggi di Indonesia mengembangkan program Magister Super Spesialis bagi ASN Kementerian PUPR dan mitra kerja sejak 2020.

Program ini merupakan program *tailor made* yang secara khusus dirancang untuk memenuhi kebutuhan Kementerian PUPR dan mitra kerja guna mendukung percepatan target pembangunan infrastruktur. Untuk membentuk pola pikir, keterampilan serta ketajaman karyasiswa dalam menganalisa permasalahan riil, maka kurikulum program ini dirancang dengan porsi praktek dan magang 75% dan porsi teori 25% dengan masa studi 18 bulan. ■



Pelatihan Bela Negara dilaksanakan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Kementerian PUPR yang diikuti oleh 519 CPNS Formasi Tahun 2021 selama 15 hari yang terdiri dari 2 gelombang (batch), yakni Batch 1 pada 11 hingga 25 Mei 2022 dan Batch 2 pada 25 Mei hingga 8 Juni 2022. di Pusat Pendidikan dan Latihan Pasukan Khusus (Pusdiklatpassus) Komando Pasukan Khusus (Kopassus), Batujajar, Kabupaten Bandung Barat, Provinsi Jawa Barat.





Pelatihan Kepemimpinan Nasional 2 Yogyakarta, tanggal 22 Maret 2022



Pelatihan Kepemimpinan Nasional 2 Lombok, tanggal 21 Maret 2022





Pengenalan BPSDM ke CPNS,
tanggal 22 maret 2022



Kunjungan Kepala BPSDM
ke Universitas Andalas,
tanggal 17 Juni 2022





Pelatihan User Interface/User Experience (UI/UX) Design dan Data Science bekerjasama dengan lembaga pendidikan Purwadhika, tanggal 7-12 Juni 2022



Kunjungan Sekjen PUPR dan Kepala BPSDM ke kampus baru Politeknik PU 6 juli 2022



Maspro & Bang Ipan

Karyasiswa Super Spesialis Non Teknis

Maspro.
Suntut amat
Mukanya...???

Weitsss...
Tenang Maspro
ngga usah Galau..
Sekarang kan sudah ada
Karyasiswa Super Spesialis
Non Teknis

Iya nih.
Jadi Pengen ikut
Karyasiswa
Super Spesialis
tapi backgroundku
Non Teknis

Sebentar ...
Gue cek Prodynya
- Magister Akuntansi Sektor Publik
Universitas Brawijaya
Universitas Hasanuddin
- Magister Teknik Informatika
Universitas Bina Nusantara

Bagaimana Maspro
Berminat??
udah ngga usah Galau lagi
Cepat Daftar
Ntar Keduluan orang lain.
Ha ha ha ha

- Magister Hukum
Kontrak Konstruksi
Universitas Andalas
- Magister Ilmu Komunikasi
Publik Relation
Universitas Indonesia

Serius ada?
Menarik Nih...

ASHIAAAP...
Meluncur
Ha ha ha ha

JADWAL PELATIHAN JULI - SEPTEMBER 2022



01

Bapekom Wilayah I Medan

Teknis Berjenjang Tingkat Pertama Bidang Perumahan
(04 - 15 Juli 2022)
Pengelolaan BMN
(11 - 20 Juli 2022)
Peljabat Inti Satuan Kerja (PISK) Bidang Jalan dan Jembatan
(25 Juli - 05 Oktober 2022)
Pengelolaan Sumber Daya Air Terpadu (PSDAT) (Distance Learning)
(08 - 19 Agustus 2022)
Efikasi Blaya Konstruksi (Distance Learning)
(05 - 13 September 2022)

04

Bapekom Wilayah IV Bandung

Dasar CPNS
(05 Juli - 18 Oktober 2022)
(29 Juli - 10 November 2022)
(08 Agustus - 18 November 2022)
Kepemimpinan Administrator
(09 Mei - 25 Agustus 2022)
Pengawasan Mutu Pelaksanaan Pekerjaan Bendungan (Blended Learning)
(22 - 30 Juni 2022)
Perancangan Jalan dan Jembatan
(19 - 21 Juni 2022)

07

Bapekom Wilayah VII Banjarmasin

Sistem Manajemen Operasi dan Pemeliharaan Jigasi (SMOPJ) (Distance Learning)
(04 - 12 Juli 2022)
Pelaksanaan dan Pengawasan Konstruksi TPA dan IPLT
(01 - 18 Agustus 2022)
Hukum Kontrak Kerja Konstruksi (Distance Learning)
(22 - 31 Agustus 2022)
Penyusunan Rencana Anggaran Biaya Pekerjaan Jalan dan Jembatan
(19 - 27 September 2022)
KPBU Untuk Proyek Perumahan
(29 September 2022)
Pembayaran Perumahan
(28 September - 07 Oktober 2022)
KPBU Sektor Jalan dan Jembatan
(02 - 09 September 2022)



Registrasi Pelatihan Online

02

Bapekom Wilayah II Palembang

Kejasama Pemerintah dengan Badan Usaha (KPBU) (Distance Learning)
(04 - 08 Juli 2022)
Teknis Berjenjang Tingkat Pertama Bidang Perumahan
(01 - 12 Agustus 2022)
Tata Perawatan dan Keahlian
(22 - 26 Agustus 2022)

05

Bapekom Wilayah V Yogyakarta

Dasar CPNS
(05 Juli - 18 Oktober 2022)
(29 Juli - 10 November 2022)
(08 Agustus - 18 November 2022)
Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Level - 1 dan Uji Sertifikasi
(11 - 28 Juli 2022)
Fungsional Pertama Teknik Jalan dan Jembatan Ahli (Penata Kelola Jalan dan Jembatan)
(25 Juli - 11 Agustus 2022)
KPBU Sektor Jalan dan Jembatan
(03 - 09 Agustus 2022)

08

Bapekom Wilayah VIII Makassar

Operasi dan Pemeliharaan Bendungan
(19 - 29 Juli 2022)
Manajemen Rantai Pasok (Distance Learning)
(01 - 08 Agustus 2022)
Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Level - 1 dan Uji Sertifikasi (Blended Learning)
(06 - 24 Juni 2022)
Pelatihan Kepemimpinan Administrator
(18 Juli - 11 November 2022)

03

Bapekom Wilayah III Jakarta

Komisling Instalasi Pengolahan Air (IPA)
(04 - 23 Juli 2022)
Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Level - 1 dan Uji Sertifikasi
(04 - 21 Juli 2022)
Web Development
(05 - 19 Juli 2022)
Dasar CPNS
(05 Juli - 18 Oktober 2022)
(29 Juli - 10 November 2022)
(08 Agustus - 18 November 2022)
Fungsional Pertama Pembina Jasa Konstruksi Ahli (Blended Learning)
(18 Juli - 04 Agustus 2022)
Perencanaan Penanganan Pemukiman Kumuh Perkotaan
(20 Juli - 02 Agustus 2022)
Fungsional Penata Kelola Jalan dan Jembatan Ahli Pertama (Fungsional Teknik Jalan dan Jembatan Ahli Pertama)
(08 Agustus - 01 September 2022)

06

Bapekom Wilayah VI Surabaya

Fungsional Pertama Teknik Tata Bangunan dan Perumahan Ahli (Penata Kelola Bangunan Gedung dan Kawasan Pemukiman)
(04 - 21 Juli 2022)
Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Level - 1 dan Uji Sertifikasi
(04 - 21 Juli 2022)
Dasar CPNS
(05 Juli - 18 Oktober 2022)
(29 Juli - 10 November 2022)
(08 Agustus - 18 November 2022)
GIS Tingkat Dasar
(11 - 22 Juli 2022)
Spesifikasi Perkerasan Aspal Campuran Beraspal Panas
(05 - 14 September 2022)
OSS-RBA untuk Pembangunan Rumah Masyarakat Berpenghasilan Rendah (MBR)
(7 September 2022)

09

Bapekom Wilayah IX Jayapura

Pengelolaan Sumber Daya Air Terpadu (PSDAT) (Distance Learning)
(12 - 22 Juli 2022)
Fasilitas Penyediaan Tanah Bagi Pembangunan Perumahan
(25 Juli - 05 Agustus 2022)
Pemeriksaan Unit Produk Campuran Beraspal (Asphalt Mixing Plant)
(08 - 16 Agustus 2022)
Pengelolaan Teknis Pembangunan Bangunan Gedung Negara
(12 September - 27 Oktober 2022)



G20
INDONESIA
2022