



Angka Kredit Widyaiswara: Peluang dan Permasalahannya

I Nyoman Mariada

Widyaiswara Utama pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Bali
Jl. Hayam Wuruk No. 152 Denpasar

(Diterima 27 November 2015; Diterbitkan 04 Desember 2015)

Abstrak: Widyaiswara sebagai ujung tombak keberhasilan kegiatan pembelajaran pada Badan diklat pemerintah, kurang mendapat perhatian dalam pembinaan. Keberadaannya saat ini disatu sisi sangat dibutuhkan sesuai amanat Undang Undang 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk menyiapkan pegawai ASN siap bersaing secara internasional. Akan tetapi disisi lain pembinaan karir sangat ketat dalam pengusulan angka kredit widyaiswara. Regulasinya tidak memperhatikan kondisi dan situasi di masing masing daerah yang berbeda beda. Oleh karena itu diperlukan standar yang mengatur keseimbangan antara tunjangan kesejahteraan, kemudahan dan akses dengan persyaratan angka kredit khususnya dari pengembangan profesi yang selama ini momok bagi widyaiswara di daerah. Caranya bisa melalui pengaturan standar kompetensi widyaiwara dan tunjangan, pengembangan kapasitas melalui diklat substansi, kegiatan workshop, bintek maupun kerja sama antar lembaga diklat, penelitian baik dengan lembaga pemerintah maupun swasta dalam bentuk pertemuan ilmiah secara berkala. Sehingga memberi kemanfaatan kepada sesama widyaiswara.

Keywords: angka kredit, regulasi, peluang, permasalahan.

Corresponding author: I Nyoman Mariada, E-mail : nyoman_mariada@yahoo.co.id.

I. PENDAHULUAN

Peran widyaiswara akhir akhir ini menjadi semakin penting dengan ditetapkannya Undang Undang 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Amanat undang undang ini membentuk ASN yang profesional menuju kepada pembentukan pemerintahan yang baik (Good Governence). Antara lain melalui kewajiban untuk mengikuti diklat sekurang kurangnya 80 jam pelajaran setahun. Perwujudan pemerintahan yang baik setidaknya tidaknya meliputi pembangunan tiga sektor yang saling terkait dan bersinergi. Pertama adanya sektor publik yang mampu mengakomodir berbagai kepentingan stake holder melalui regulasi yang memihak kepada kepentingan rakyat. Kedua adanya sektor swasta yang membuka kesempatan berusaha dan peningkatan pendapatan rakyat dan ketiga adanya sektor masyarakat (Zitisen) yang bebas mengontrol pemerintahan dan swasta.

Peranan strategis sektor publik demikian sangat ditentukan oleh sumber daya manusia (SDM) aparatur, disamping sumber daya lainnya. SDM aparatur yang memiliki kompetensi

memadailah yang akan mampu membawa perubahan birokrasi yang diinginkan. Tetapi faktanya menunjukkan keadaan sebaliknya SDM aparatur kita tidak memiliki profesionalisme yang ditunjukkan oleh peningkatan pengetahuan, ketrampilan dan sikap sebagaimana yang diharapkan. Hal ini diindikasikan oleh masih banyaknya pendapat masyarakat yang mengeluhkan tentang pelayanan publik. Pelayanan publik cenderung diselenggarakan seandainya disesuaikan dengan kemauan produser (pelayan publik) dibanding dengan keinginan pelanggan (consumer). Pelayanan publik dikatakan baik, apabila dapat memberikan kepuasan kepada masyarakat (consumer satisfaction). Apakah masyarakat kita sekarang sudah puas dengan pelayanan birokrasi? Tentu jawabnya sudah pasti belum puas.

Apakah yang menyebabkan kondisi ini terjadi? Boleh jadi salah satu faktornya adalah kurangnya SDM aparatur mendapatkan pendidikan dan pelatihan baik dari aspek kuantitas maupun kualitasnya. Dalam hubungan pendidikan dan pelatihan ini peranan widyaiswara menjadi sangat dominan. Mengapa dikatakan demikian, karena widyaiswara memiliki tugas pokok fungsi mendidik, mengajar dan melatih pegawai negeri sipil (PNS) atau dengan kata lain ia sebagai transformator kualitas SDM aparatur. Sebagai transformator ia bertanggung jawab secara moral, yang berarti sosok widyaiswara yang pintar, cerdas, menguasai information communication and technology dan sejahtera kehidupannya. Dengan posisi ini diharapkan ia dapat mengubah mind set SDM aparatut menjadi sosok SDM aparatur profesional.

Akan tetapi kondisi widyaiswara pada umumnya masih jauh untuk dikatakan sempurna terutama yang tinggal di daerah daerah. Disatu sisi kesejahteraan yang belum memadai. Misalnya masih ada widyaiswara didaerah mendapatkan tunjangan setara staf (Bali), tetapi ada juga yang disetarakan dengan pejabat eselon (peringkat) seperti di lingkungan Kementerian Keuangan dan BPKP. Disisi lain pengembangan karir widyaiswara sebagai pejabat fungsional mengalami ketidak pastian. Kondisi ini akibat penerapan kebijakan yang selalu memberatkan keberadaan widyaiswara yang diawali dengan dikeluarkannya Permenpan Nomor 66 Tahun 2005 yang dilengkapi dengan Keputusan bersama Kepala LAN dan Kepala BKN Nomor 7/2005 dan 17/2005. Kemudian diganti dengan Permen PAN 14 Tahun 2009 tentang jabatan fungsional widyaiswara dan angka kreditnya yang sangat memasung kreativitas widyaiswara. Ada yang menyebut era ini adalah kebangkrutan widyaiswara, widyaiswara telah dikubur (diaben) dan sebutan lainnya yang bernada pesimis.

Ide awal ditetapkannya adalah untuk mengatasi ketidak pastian karier tetapi kemudian malah menimbulkan ketidak pastian baru. Contoh yang dialami sendiri penulis seorang widyaiswara madya gol ruang IV/c yang secara akumulasi dengan bersusah payah dapat mengumpulkan angka kredit yang dipersyaratkan (712), tetapi tidak ada jaminan untuk dapat dinaikan jabatannya kewidyaiswara utama apabila tidak tersedia formasi jabatan widyaiswara utama (pasal 28). Disamping itu apabila dalam 5 tahun seorang widyaiswara tidak dapat memenuhi angka kredit yang dipersyaratkan dikenakan sanksi pemberhentian sementara. Dan apabila dalam 1 tahun tidak dapat memenuhi akan diberhentikan secara tetap. Ini tentu menjadi masalah bagi para widyaiswara didaerah yang satminkal belum terakreditasi untuk menyelenggarakan diklat pim II yang telah memilih profesi widyaiswara ini sejak

awal. Karena posisi widyaiswara utama ini telah menjadi monopoli dan hak dari LAN dan Badan Diklat Kementerian/Pemerintah Daerah yang besar besar saja. Pelaksanaan kebijakan ini berdampak luas beberapa rekan widyaiswara di Bali waktu itu tidak mengajukan DUPAK karena beranggapan tidak mungkin bisa naik ke jabatan widyaiswara utama dengan alasan tidak adanya formasi dan rumitnya penilaian dengan banyaknya penilaian (175 item) dan penilaian pengembangan profesi (KTI) yang tidak transparan.

Beruntung belakangan ketentuan yang dirasakan memberatkan ini telah diganti dengan Permenpan 22 Tahun 2014. Akankah kebijakan ini membantu dalam menghadapi tuntutan terhadap pelayanan prima SDM aparatur pemerintah daerah, maka sangat dibutuhkan pembinaan yang manusiawi dan adanya karir yang pasti bagi kelanjutan peran widyaiswara sebagai transfer of knowledge. Dalam hubungan ini salah satu komponen penting akan dibahas yang menentukan perwujudan sosok widyaiswara yang pintar dan cerdas seperti yang diharapkan adalah pembinaan jenjang karir jabatan fungsional melalui angka kredit yang lebih kompetitif, lebih mendidik dan memberikan kesejahteraan dan kesempatan yang luas bagi seluruh widyaiswara republik ini.

Rumusan masalah yang ingin dibahas dalam penulisan ini adalah bagaimana implementasi penerapan kebijakan pembinaan karir dalam proses pengusulan angka kredit widyaiswara (Dupak) dan permasalahan yang terjadi di daerah khususnya di Badan Diklat Provinsi Bali.

Dari paparan yang dikemukakan diatas tujuan penulisan ini adalah :

1. Untuk mengetahui mekanisme pengusulan Dupak widyaiswara
2. Untuk mengetahui hambatan dan permasalahan yang terjadi di dalam proses pengusulan Dupak
3. Untuk mencari solusi pemecahan permasalahan yang terjadi

II. METODOLOGI

A. Kerangka Teoritik

Widyaiswara adalah salah satu bagian dari rumpun jabatan fungsional. Jabatan fungsional adalah kedudukan yang menunjukkan tugas tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang PNS yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan/atau ketrampilan tertentu serta bersifat mandiri (Pasal 1 PP 16 Tahun 1994). Keberadaannya sangat diperlukan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi. Sebagai pejabat memang tidak tegas disebutkan dalam struktur, tetapi secara profesional dapat meningkatkan prestasi kerja PNS. Untuk bisa diangkat dalam jabatan ini diperlukan standar khusus baik kualifikasi maupun kompetensinya. Namun demikian perhatian pemerintah terhadap jabatan fungsional ini dan pembinaannya masih beragam dan cenderung belum memberikan motivasi pada individu maupun kelompok widyaiswara.

Profesi Widyaiswara adalah pejabat fungsional dibidang kediklatan pada lembaga diklat pemerintah. Widyaiswara merupakan jabatan karir yang bertanggung jawab kepada pimpinan

lembaga diklat pemerintah yang bersangkutan. Jabatan karir adalah jabatan struktural dan jabatan fungsional yang hanya diduduki oleh PNS setelah memenuhi persyaratan tertentu. Hingga sekarang ini perkembangan profesi widyaiswara mengalami pasang surut. Dahulu ada sebutan PNS di WI-kan. Artinya kalau ada pejabat yang berani mengungkapkan kebenaran yang tidak sesuai dengan keinginan penguasa (Kepala Daerah) dengan otoritas yang dimiliki maka PNS (pejabat) tersebut dimutasikan ke Badan Diklat, sebagai widyaiswara. Karena widyaiswara dianggap profesi buangan (masuk dok) pada waktu itu sekitar tahun 1990 an). Tetapi masih untung mutasi itu tidak dibatasi oleh angka kredit seperti sekarang. Widyaiswara itu umumnya dari eselon II yang otomatis dianggap widyaiswara utama dengan hak pensiun 65 tahun.

Setelah tahun 2000-an rekrutmen widyaiswara mulai mendapat perhatian dengan persyaratan pendidikan yang lebih ketat misalnya di Pemprov Bali sekurang kurangnya berpendidikan strata 2 atau magister dan lulus seleksi di LAN. Artinya walaupun dari pejabat eselon II tidak otomatis menjadi widyaiswara utama. Kecuali setelah Permenpan 14 Tahun 2009 khusus bagi rekrutmen pejabat eselon I dan II yang berhasil lulus seleksi dan memenuhi persyaratan administrasi baru bisa diangkat sebagai widyaiswara utama yang dipersiapkan untuk mengajar PIM I dan II di LAN.

Saat ini dengan ditetapkannya Permenpan 22 Tahun 2014 memberikan angin segar bagi pembinaan widyaiswara, namun untuk persyaratan maintenance/pemeliharaan (pasal 15 dan 16) masih dirasakan cukup berat. Walaupun tidak diberlakukannya pemberhentian sementara. Pemeliharaan dipersyaratkan dalam 1 tahun widyaiswara wajib mengumpulkan angka kredit 12,5 untuk widyaiswara ahli pertama, 25 untuk widyaiswara ahli muda 37,5 widyaiswara ahli madya dan 50 untuk widyaiswara ahli utama. Mengumpulkan angka kredit yang sekaligus adalah Sasaran Kerja Pegawai Negeri sipil (SKP) dirasakan masih sulit bisa dipenuhi. Apabila pencapaiannya kurang dari 25 % dijatuhi hukuman disiplin berat dan apabila pencapaiannya 25 – 50 % dijatuhi hukuman disiplin sedang (ketentuan huruf B angka 11 Peraturan Bersama LAN dan BKN 1 Tahun 2015 dan 8 Tahun 2015). Konsekuensinya widyaiswara harus mencapai 50 % +1 untuk bisa bebas dari hukuman disiplin. Apabila tidak bisa maka penilaian prestasi kerja sesuai PP 46 Tahun 2011 tidak dapat mencapai nilai Baik, dan secara administrasi tidak bisa diusulkan naik ke jenjang yang lebih tinggi dan akhirnya dikenakan hukuman disiplin berat sesuai ketentuan PP 53 Tahun 2010.

B. Metodologi kajian yang dilakukan adalah:

1. Analisis terhadap regulasi terkait pembinaan widyaiswara sejak dikeluarkannya Permenpan 66 Tahun 2005 yang kemudian diganti dengan Permen PAN 14 Tahun 2009 tentang jabatan fungsional widyaiswara dan angka kreditnya dan terakhir dengan Permenpan- RB Nomor : 22 Tahun 2014 dan turunannya.
2. Observasi lapangan di tempat tugas Badan Diklat Provinsi Bali terhadap implementasi penerapan pengajuan dan penetapan angka kredit widyaiswara daerah.

C. Angka Kredit Widyaiswara dan permasalahannya.

Permenpan-RB 22 Tahun 2014 menyebutkan angka kredit adalah satuan nilai dari setiap butir kegiatan dan/atau akumulasi nilai butir butir kegiatan yang harus dicapai oleh widyaiswara dalam rangka pembinaan karier jabatan dan kepangkatannya. Untuk naik kejenjang setingkat lebih tinggi dipersyaratkan jumlah angka kredit tertentu sesuai tingkat pendidikan pada saat pengangkatan pertama kali sebagaimana ditentukan dalam lampiran II, III, IV dan V Permenpan 22 Tahun 2014. Oleh karena pengangkatan pertama widyaiswara adalah S2 maka perhitungan angka kredit jabatan dan kenaikan sbb :

Tabel 1 Penetapan angka Kredit Pertama Kali dan Unsur Penilaiannya.

No	Pengangkatan/kenaikan jabatan	Pendidikan	Unsur Utama (%)	Pelaksanaan tupoksi (%)	Penunjang (%)
1.	S1/D4	100	≥ 80	30	≤ 20
2.	S2	150	≥ 80	30	≤ 20
3.	S3	200	≥ 80	30	≤ 20

Diolah dari Lampiran : Permenpan-RB 14 Tahun 2009 dan 22 Tahun 2014

Sedangkan kenaikan jenjang jabatan dan pangkat berikutnya dibutuhkan tambahan angka kredit seperti terlihat pada tabel 2 dibawah dengan ketentuan

1. Paling rendah 80 % angka kredit berasal dari unsur utama, termasuk didalamnya 30 % harus berasal dari sub unsur pengembangan dan pelaksanaan diklat.
2. Paling tinggi 20 % angka kredit berasal dari unsur penunjang

Tabel 2 Angka Kredit Kumulatif Yang Dipersyaratkan Untuk Kenaikan Perjenjang

No	Pddkan	Pertama III/a III/b	Muda III/c III/d	Madya IV/a IV/b IV/c	Utama IV/ d IV/e

Diolah dari : Permenpan-RB 14 Tahun 2009 dan Nomor 22 Tahun 2014.

1.	S1/D4	100 150	200 300	400 550 700	850 1050
2.	S2	-- 150	200 300	400 550 700	850 1050
3.	S3	-- --	200 300	400 550 700	850 1050

Disamping itu dalam pasal 11 Permenpan 22 Tahun 2014 disebutkan dari angka kumulatif juga dipersyaratkan jumlah minimal angka kredit yang berasal dari unsur pengembangan profesi sbb:

Tabel 3 Angka Kredit dari Pengembangan Profesi

No	Kenaikan Pangkat dar/Ke	Jumlah angka kredit Sekurang kurangnya
1	III/b ke III/c	6
2	III/c ke III/d	8
3	III/d ke IV/a	10
4	IV/a ke IV/b	12
5	IV/b ke IV/c	14
6	IV/c ke IV/d	16
7	IV/d ke IV/e	18

Karya tulis ilmiah yang bisa dinillai adalah

1. KTI yang terkait dengan spesialisasi keahliannya dan lingkup kediklatan yang dimuat jurnal ilmiah nasional terakreditasi maupun tidak terakreditasi.
2. KTI dalam bidang spesialisasi keahliannya dan lingkup kediklatan dalam bentuk makalah dalam pertemuan ilmiah instansi.
3. Pembuatan peraturan dan panduan/pedoman dalam lingkup kediklatan
4. Pembuatan orasi ilmiah sesuai spesialisasinya

Pemenuhan persyaratan ini dirasa masih sulit terutama bagi widyaiswara didaerah yang disebabkan oleh lembaga diklat yang belum bisa menyelenggarakan pertemuan ilmiah instansi, yang belum memiliki jurnal ilmiah baik yang terakreditasi maupun tidak.

Untuk menilai angka kredit widyaiswara maka instansi pembina dalam hal ini LAN menentukan pada setiap instansi satminkal membentuk Tim Penilai angka kredit widyaiswara yang persyaratan sudah ditentukan. Hasil Tim penilai inilah yang akan menjadi dasar apakah seseorang widyaiswara bisa direkomendasikan untuk dinaikkan jabatan dan atau kenaikan pangkatnya oleh pejabat berwenang. Penetapan kenaikan jabatan paling singkat dapat dipertimbangkan satu tahun dalam jabatan terakhir, setelah memenuhi angka kredit

kumulatif, telah lulus dan mengikuti diklat penjenjangan kewidyaiswaraan dan DP3 bernilai Baik 1 tahun terakhir. Persyaratan lulus diklat penjenjangan diberlakukan secara efektif bagi WI yang akan naik jabatan tmt 1 Januari 2014. Namun sampai hari ini masih ada beberapa widyaiswara yang belum mendapat diklat kompetensi sesuai dengan persyaratan yang ditentukan.

Persyaratan lulus diklat penjenjangan atau uji kompetensi (ketentuan huruf B angka 1.c) Peraturan Bersama LAN dan BKN Nomor 1 dan 8 Tahun 2015) ini juga sulit dipenuhi yang disebabkan penyelenggaraan oleh lembaga pembina sangat minim dilakukan. Sementara Badan Diklat Daerah walaupun ada yang menyelenggarakan, akan tetapi informasinya belum dikomunikasikan secara baik sehingga tidak dapat diketahui oleh widyaiswara yang membutuhkan.

Pengusulan kenaikan jabatan fungsional widyaiswara mengikuti prosedur dan mekanisme yang ditempuh antara lain :

1. Pertama, widyaiswara berdasarkan catatan penugasan pimpinan yang telah diinventarisir, mengusulkan DUPAK kepada tim penilai angka kredit paling sedikit 1 kali dalam setahun. Menggunakan formulir sesuai dengan lampiran keputusan bersama Ka LAN dan Ka BKN Nomor : 1 dan 8 Tahun 2015 . Kelengkapan lainnya lembar pengantar, foto copy yang telah dilegalisir SK pangkat/jabatan terakhir, DP 3 dan back up kegiatan sesuai ketentuan, dijilid rapi dibuat dan diserahkan rangkap 2. Untuk pengusulan DUPAK setelah Periode Juli 2015 tidak lagi dipersyaratkan dalam bentuk hard copy seluruhnya seperti kegiatan pelaksanaan dikjartih boleh dalam bentuk soft copy berupa flash disk.
2. Kedua, DUPAK yang diusulkan dinilai oleh tim penilai minimal 2 orang anggota tim yang pangkatnya minimal sama dengan yang dinilai. Penilaian dan penetapan angka kredit widyaiswara dilakukan paling sedikit 2 kali dalam 1 tahun yaitu 3 bulan sebelum periode kenaikan pangkat PNS. Setelah rapat tim penilai angka kredit diusulkan kepada pejabat berwenang. DUPAK menjadi PAK menggunakan formulir lampiran Keputusan bersama Ka LAN dan Ka BKN Nomor : 1 dan 8 Tahun 2015. Periode kenaikan pangkat bulan april selambat lambatnya sudah diajukan bulan januari awal, dan untuk periode oktober harus sudah diajukan selambat lambatnya awal bulan Juli.
3. Pejabat yang berwenang menetapkan angka kredit (Bab V angka) :
 - a. Kepala LAN untuk WI utama (IV/d dan IV/e)
 - b. Pejabat eselon I yang membidangi pembinaan WI madya pangkat pembina utama muda IV/c dilingkungan instansi pembina dan instansi lain
 - c. Sekretaris Daerah Provinsi/Kabupaten/Kota untuk WI pertama pangkat penata muda (III/b) s.d WI madya pangkat pembina TK I (IV/b)

Dari ketentuan ini bahwa Dupak dari widyaiswara pertama gol III/b s.d widyaiswara madya gol IV/c ditetapkan oleh sekda Prov/Kab/Kota. Sedangkan DUPAK dari widyaiswara madya IV/d s.d IV/e PAK nya ditetapkan oleh Pejabat Eselon I intansi pembina, setelah terlebih dahulu lolos dari penilaian TPD. Disinilah letak perbedaannya bahwa untuk kenaikan jabatan dari III/b sampai dengan IV/ c kembali oleh Sekda seperti Permenpan 66 Tahun 2005.

4. Usul penetapan Angka Kredit diajukan oleh:
 - a. Sekjen atau Kaban diklat kementerian, sekjen lembaga negara serta sekda/kab/kota kepada LAN untuk angka kredit WI utama pangkat pembina utama madya (IV/d) dan Pembina Utama (IV/e)
 - b. Pejabat pembina kepegawaian atau pimpinan lembaga diklat pemerintah atau pejabat dibidang kediklatan serendah rendahnya setingkat eselon II kepada Deputy Bidang Pembinaan Diklat Aparatur LAN atau eselon I unit yang membawahi unit pembinaan widyaiswara untuk angka kredit widyaiswara madya pangkat pembina utama madya gol ruang IV/c dan pembina utama madya gol ruang IV/d dilingkungan instansi pembina dan instansi lainnya.
 - c. Pejabat pembina kepegawaian atau pejabat dibidang kediklatan serendah rendahnya eselon II kepada sekretaris utama LAN untuk angka kredit WI pertama gol ruang III/b s.d IV/b dilingkungan instansi pembina.
 - d. Pejabat pembina kepegawaian atau pimpinan lembaga diklat pemerintah serendah rendahnya eselon II kepada sekretaris Daerah Provinsi/Kab/Kota untuk widyaiswara pertama gol ruang III/a s.d widyaiswara madya gol ruang IV/a.
5. Penentuan angka kredit dari jabatan widyaiswara madya dari gol IV/c ke IV/d dan dari widyaiswara madya gol IV/d ke widyaiswara utama s.d IV/e perlu dibahas secara detil oleh TPD sebelum dikirim ke TPP.

Dari paparan diatas setidaknya tidaknya ada beberapa hal mendasar dari ketentuan pembinaan widyaiswara. Pertama sebutan jabatan fungsional widyaiswara sekarang ditambahkan kata ahli pada setiap jenjang sehingga menjadi widyaiswara ahli pertama sampai widyaiswara ahli utama. Hal ini dimaksudkan bahwa jabatan widyaiswara adalah jabatan profesi yang dituntut memiliki kompetensi yang mumpuni dalam menyiapkan ASN. Kompetensi yang berisi standar kinerja yang harus dipenuhi yang memadai dan layak untuk menduduki jabatan profesi widyaiswara. Apabila kompetensi ini dapat dipenuhi akan memungkinkan dapat diusulkan mendapat peningkatan tunjangan kesejahteraan baik dari APBN atau dari APBD. Mirip seperti tunjangan profesor bagi widyaiswara utama.

Kedua, kenaikan jabatan/pangkat dari widyaiswara madya sebelumnya dari gol IV/b ke IV/c, sampai widyaiswara utama gol IV/e ke TPP. Sekarang kembali ke Sekda. Sedangkan yang ke TPP hanya untuk usulan dari IV/c keatas. Kemudahan ini seyogyanya bisa dimanfaatkan oleh widyaiswara di daerah. Mengingat penilaian yang diusulkan ke TPP pada beberapa pengalaman widyaiswara jauh lebih sulit dan tidak adanya transparansi dalam penilaian.

Ketiga, butir kegiatan yang dapat dinilai angka keditnya bukan saja dari diklat PNS akan tetapi juga diklat masyarakat dibawah pembinaan lembaga diklat yang bersangkutan. Kebijakan ini memberi peluang bagi widyaiswara untuk menambah wawasan ke bidang spesialisasi lainnya misalnya untuk kegiatan diklat dan bintek ke Pemerintah Desa, Perangkat Desa, dan lembaga kemasyarakatan lainnya.

Keempat, penyederhanaan butir kegiatan dari Lampiran I Permenpan 14 Tahun 2009 menyebut ada 175 butir kegiatan menjadi 57 butir kegiatan (Lampiran I Permenpan-RB 22 Tahun 2014). Seharusnya dengan penyederhanaan ini pengusulan DUPAK jauh lebih mudah, lebih sederhana dan lebih cepat.

Kelima, persyaratan KTI yang meliputi karya yang harus dimuat pada jurnal nasional (IV/a keatas) tidak semudah yang dibayangkan terutama jurnal nasional yang terakreditasi karena disamping jumlahnya sedikit tulisan yang masuk cukup banyak. Akibatnya terjadi seleksi yang sangat ketat dan peluang untuk mendapatkan angka kredit sangat kecil. Berbeda dengan jurnal nasional bagi gol III/d kebawah. (Lampiran angka VI huruf C angka 8)

Keenam, yang dirasakan sangat memberatkan adalah kewajiban pemenuhan angka kredit dari SKP setiap tahun sesuai jenjang jabatan 12,5 bagi widyaiswara ahli pertama, 25 untuk widyaiswara ahli muda, 37,5 widyaiswara ahli madya dan 50 untuk widyaiswara ahli utama. Ketentuan yang akan diterapkan 2016 ini, dirasakan masih sulit bisa dipenuhi. Apabila pencapaiannya kurang dari 25% - 50% dijatuhi hukuman disiplin sedang dan apabila pencapaiannya kurang dari 25% dijatuhi hukuman disiplin berat. Konsekuensinya widyaiswara harus mencapai 50% +1 untuk bisa bebas dari hukuman disiplin.

Hal ini sama saja dengan ketentuan pemberhentian sementara dan pemberhentian jabatan widyaiswara. Apabila tidak bisa maka penilaian prestasi kerja sesuai PP 46 Tahun 2011 tidak dapat mencapai nilai Baik, dan secara administrasi tidak bisa diusulkan naik ke jenjang yang lebih tinggi dan akhirnya dikenakan hukuman disiplin berat sesuai ketentuan PP 53 Tahun 2010. Sejak lama penderitaan ini sudah dirasakan oleh widyaiswara di daerah, sementara yang didapat oleh widyaiswara dalam bentuk peningkatan karir dan kesejahteraannya berbanding terbalik. Ironi ketika akan dibangun perbaikan karakter bangsa dalam bentuk revolusi mental yang merupakan nawacita ke 8 dari Pemerintah Joko Widodo.

III. KONKLUSI SI DAN SARAN PENUTUP

Konklusi

Widyaiswara adalah profesi pilihan dari PNS, apapun yang terjadi harus dihadapi dengan lapang dada dan ikhlas. Walaupun sesungguhnya sebagai pejabat fungsional kedudukannya sama dengan pejabat struktural. Sama sama jabatan karier, tetapi mendapat perlakuan yang berbeda bukan saja dari kesejahteraannya tetapi juga menghadapi ketidak pastian karier terutama widyaiswara didaerah kecil. Menjadi widyaiswara walaupun pintar, belum menjamin akan bisa mencapai prestasi puncak. Seyogianya menghadapi perubahan paradigma pemerintahan good governance dengan revolusi mental, posisi widyaiswara cukup strategis. Tetapi pemahaman ini masih perlu dibangun terutama oleh pemimpin bahwa proses transformasi birokrasi harus dimulai dari pembenahan terhadap widyaiswara.

Permenpan 22 Tahun 2014 sebagai suatu sistem pembinaan karier widyaiswara sesungguhnya tidak berbeda dengan Permenpan 14 Tahun 2009 yang memberatkan widyaiswara. Sistem yang ada tidak seimbang antara kewajiban yang berat widyaiswara di satu sisi dengan peningkatan karir dan tunjangan kesejahteraan yang diperoleh. Dibutuhkan

regulasi sistem dan mekanisme yang dapat memberikan pemerataan kesempatan yang sama bagi setiap widyaiswara untuk membuktikan kemampuannya.

Pekerjaan rumah yang segera harus diselesaikan masing masing kita harus berbenah dan mengevaluasi diri, apakah kita bisa maju atau harus tinggal di tempat. Dan sebelum terlambat akan pindah job, selamat memutuskan selagi masih ada waktu. Kalau peraturan ini konsisten dite rapkan berarti tahun 2016 bagi widyaiswara madya gol IV/d dan IV/e segera menghitung angka kredit dari kegiatan Tahun 2015 apakah mencapai 50 % +1 dari SKP (angka kredit)? Kalau belum maka siap siaplah menerima sanksi hukuman disiplin berat atau ringan yang sama artinya dengan diberhentikan sementara dari jabatan anda sekarang.

Saran Penutup

Untuk menghindari apatisme dan masa bodoh dari kalangan widyaiswara muda yang berprestasi dari daerah daerah disarankan pertama, kepada LAN sebagai lembaga pembina terhadap widyaiswara agar mengkaji ketentuan yang memberatkan widyaiswara ini. Kedua kepada pemerintah daerah meningkatkan akreditasi lembaga diklat sebagai penyelenggara diklat pim II atau diklat teknis fungsional jenjang utama atau secara bersama sama dibuat rayonisasi sebagai penyelenggara diklat Pim II/diklat teknis fungsional jenjang utama sehingga ada jaminan karier yang pasti bagi para widyaiswara. Kalau di jabatan struktur seseorang bisa mencapai top karis sebagai kepada dinas, maka pada jabatan widyaiswara pun bisa mencapai widyaiswara utama walaupun kesejahteraannya tidak sama.

Demikian tinjauan singkat ini semoga ada gambaran karier bagi pembaca dan bisa menjadi masukan kepada kita semua untuk melakukan persiapan dan pembenahan seperlunya.

DAFTAR PUSTAKA

- Keputusan bersama Ka LAN dan Ka BKN Nomor : 1 dan 2 Tahun 2010 Tentang pedoman Teknis Penilaian Angka Kredit Widyaiswara.
- Keputusan bersama Kepala LAN dan Kepala BKN Nomor 7/2005 dan 17/2005 Tentang Petunjuk teknis Penilaian Angka Kredit Widyaiswara.
- Peraturan Kepala LAN Nomor : 26 Tahun 2015 Tentang Pedoman Penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional Widyaiswara
- Peraturan Menteri Penertiban Aparatur Nasional dan Reformasi Birokrasi Nomor : 22 Tahun 2014 Tentang Jabatan Fungsional Widyaiswara dan Angka Kreditnya
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor : 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil
- Permen PAN 14 Tahun 2009 tentang jabatan fungsional widyaiswara dan angka kreditnya
- Permenpan Nomor 66 Tahun 2005 Tentang Pedoman Penilaian Angka Kredit Widyaiswara
- Undang Undang 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)

BIODATA



I Nyoman Mariada, lahir di Denpasar 31 Desember 1956. Menamatkan S-1 Fakultas Ekonomi Universitas Udayana 1982 dan S-2 Ilmu Pemerintahan pada Universitas Padjadjaran 2002. Bekerja di Badan Diklat Provinsi Bali sejak 2014 pangkat IV/d. Pengalaman jabatan, sebagai pemeriksa Inspektorat Wilayah Provinsi hingga tahun 2003. Sejak tahun 2004 diangkat sebagai Widyaiswara Madya Badan Diklat Provinsi Bali. Koordinator Widyaiswara Provinsi Bali (2010-2012) dan Tim Penilai Angka Kredit Daerah Jabatan Fungsional Widyaiswara (2010 – sekarang) dan Sekretaris Ikatan Widyaiswara (IWI) Bali.

Pengalaman mengajar antara lain mengampu Tuntutan Perbendaharaan dan Tuntutan Ganti Rugi, Pengawasan Keuangan, Pemberantasan Korupsi dan Pola Pikir PNS pada diklat prajabatan. Agenda Proyek Perubahan dan materi Akuntansi Keuangan Berbasis Akrua di diklat teknis. Aktualisasi nilai nilai Pancasila, UUD 1945 dan Bhineka Tunggal Ika pada Orientasi DPRD Kabupaten/Kota se Bali Tahun 2014.

Disamping mengajar, aktif menyusun modul modul diklat teknis dan menyusun karya tulis ilmiah di media dan jurnal ilmiah. Penelitian Orasi Ilmiah Efektifitas Pelayanan Publik dalam pemberantasan korupsi di Kota Denpasar tahun 2015 dan menulis buku “ Memberantas Korupsi Melalui Pendidikan Karakter” 2013.