



Katalog BPS: 1299004

CERDAS

Perubahan Pola Pikir
Menyongsong Reformasi BPS



Kumpulan Tulisan:
Subagio Dw.

Editor:
M. Sairi Hasbullah



BADAN PUSAT STATISTIK

CERDAS

**Perubahan Pola Pikir
Menyongsong Reformasi BPS**



**Kumpulan Tulisan:
Subagio Dw.**

**Editor:
M. Sairi Hasbullah**

CERDAS
Perubahan Pola Pikir
Menyongsong Reformasi BPS

ISBN : 978-979-064-170-9
No. Publikasi : 03200.1001
Katalog BPS : 1299004

Ukuran Buku : 11 x 18 cm
Jumlah Halaman : xxviii + 162 halaman

Penulis:
Subagio Dw.

Editor:
M. Sairi Hasbullah

Gambar Kulit:
Subdirektorat Publikasi dan Kompilasi Statistik
Rizal Herwin Wibowo
Ayu Kartika Wulandari

Ilustrasi/Karikatur:
Yadhi Heriyadi

Penata Letak:
Subdirektorat Publikasi dan Kompilasi Statistik
Rizal Herwin Wibowo
Ayu Kartika Wulandari

Diterbitkan oleh:
Badan Pusat Statistik, 2010

Dicetak oleh:
Badan Pusat Statistik

Sambutan Kepala Badan Pusat Statistik Republik Indonesia



Mulai tahun 2011, Badan Pusat Statistik akan memasuki implementasi *Statistical Capacity Building: Change and Reform for the Development of Statistics* atau yang kita kenal sebagai Statcap-Cerdas. Empat pilar Statcap telah kita tetapkan, meliputi *improvement* ter-

hadap Sumber Daya Manusia, Teknologi Informasi dan Komunikasi, Kelembagaan, dan bermuara pada pilar paripurna, yakni Kualitas Data. Terhadap keempat pilar inilah hendaknya seluruh pikiran, komitmen, dan dedikasi kita sebagai keluarga besar BPS, difokuskan.

Buku Kumpulan Tulisan Bapak Subagio Dw. yang berjudul “CERDAS” ini sangat relevan dengan agenda reformasi birokrasi yang tengah berjalan di organisasi kita, BPS. Topik-topik yang diulas pada buku ini bukanlah hal yang muluk-muluk tetapi pemahaman sederhana bagaimana praktik-praktik keseharian tentang perilaku budaya yang perlu berubah. Topik ini memang sejalan dengan agenda Statcap-Cerdas yang seyogyanya diterima,

diterjemahkan, dan direalisasikan oleh setiap insan BPS dalam kerangka mewujudkan visi BPS sebagai penghasil data statistik terpercaya untuk semua. Melalui untaian kata yang lugas, penulis mampu mengingatkan dan menyentil setiap pembaca untuk senantiasa introspeksi diri dan bertanya, “Apa yang bisa saya berikan untuk BPS?”

Saya berharap terbitnya buku kecil ini mampu memotivasi siapapun yang telah membacanya untuk mengemukakan pikiran dan terobosan baru. Dan yang terpenting, karena ulasan-ulasan yang diketengahkan melekat pada keseharian kita di kantor, nyata, dan objektif serta mengandung suatu pencerahan mengenai proses berjalannya reformasi birokrasi di tubuh organisasi BPS, saya berkeyakinan bahwa buku ini patut dibaca dan dihayati oleh seluruh keluarga besar BPS guna meningkatkan pemahaman bersama tentang posisi dan fungsi kita masing-masing dalam pembangunan statistik di negara ini, khususnya dalam menggapai masa depan BPS yang lebih baik.

Jakarta, November 2010
Kepala Badan Pusat Statistik RI,



Dr. Rusman Heriawan

Kata Pengantar Penulis



Sesudah bom atom jatuh di Hiroshima dan Nagasaki, Jepang menyatakan kalah perang dan bertekuk-lutut kepada Sekutu, sehingga berakhirlah Perang Dunia II. Namun, sebagai bangsa yang besar dan tangguh, bangsa Jepang langsung berusaha bangkit kembali dari reruntuhan sisa-sisa perang. Kaisar Hirohito yang berkuasa sebagai kepala negara pada waktu itu langsung mengumpulkan para pembantu-pembantunya. Di hadapan perdana menteri, para menteri, bahkan para jenderal yang masih tersisa kaisar mencoba menginventarisir sisa-sisa kekuatannya.

Akan tetapi pertanyaan awal kaisar sungguh terasa aneh dan sangat mengejutkan. Kaisar tidak bertanya berapa menteri yang masih tersisa. Juga tidak bertanya berapa jenderal atau marsekal atau laksamana yang masih tersisa. Juga tidak bertanya berapa insinyur yang masih tersisa. Bahkan juga tidak bertanya berapa dokter yang masih tersisa. Kaisar Hirohito justru bertanya: "Berapa **GURU** yang masih tersisa?" Ya benar, kaisar Jepang

yang sangat berwibawa dan dicintai rakyatnya itu menanyakan jumlah guru yang masih tersisa. Mengapa?

Kaisar Hirohito memahami betul bahwa faktor paling utama yang sangat diperlukan dalam pembangunan adalah 'manusia'. Manusia adalah yang menentukan maju-mundurnya perjalanan sebuah bangsa. Suatu bangsa bisa saja tidak mempunyai sumber daya alam yang memadai, kondisi geografis alamnya-pun tidak menguntungkan seperti bangsa Jepang. Akan tetapi manakala bangsa itu memiliki sumber daya manusia yang tangguh tentu akan bisa membawa bangsanya ke kemakmuran. Dan untuk bisa mempunyai sumber daya manusia yang berkemampuan tinggi tak bisa disangkal lagi harus melalui proses 'pendidikan', yang nota bene salah satu unsur terpentingnya adalah 'guru'.

Tahun 2011, BPS akan memulai program pembaharuan yang disebut sebagai "*Change and Reform for Development of stAtisticS*" atau CERDAS. Program CERDAS yang akan berlangsung sampai dengan tahun 2014 itu telah dipersiapkan sejak beberapa tahun yang lalu. Betul, tujuan utama program CERDAS adalah agar BPS mampu menghasilkan data yang betul-betul berkualitas. Untuk mencapai tujuan itu perlu didukung oleh beberapa hal yaitu infrastruktur (utamanya alat-alat komunikasi dan teknologi informasi), struktur organisasi yang mapan, dan yang paling utama

adalah sumber daya manusia (SDM). Kemudian untuk pengembangan SDM inilah diperlukan kesadaran bersama untuk siap berubah melalui proses perubahan pola pikir (*mindset*) dan akhirnya juga perubahan budaya (*cultural change*). Nah, untuk proses perubahan pola pikir dan budaya inilah diperlukan sarana pendidikan, yang pada gilirannya membutuhkan guru.

Guru tidak selalu harus diartikan sebagai 'seseorang' yang mengajar. Jadi guru tidak harus selalu manusia. Guru bisa juga diartikan 'sesuatu' yang mampu memberikan pencerahan, yang dalam konteks kita kali ini diharapkan mampu memberikan pendidikan dalam rangka perubahan pola pikir dan budaya.

Buku kecil dan sederhana ini adalah merupakan kumpulan tulisan penulis sejak tahun 1980-an hingga 2010. Dengan susah-payah Diana, Yanto, dan Zulkarnaen (para sekretaris) mencoba mengumpulkan dari serpihan-serpihan yang terserak bak mencari jarum di tumpukan jerami. Satu per-satu diketik ulang untuk memudahkan proses selanjutnya. Kemudian penulis mencoba memilih beberapa yang relevan dengan hal-hal mengenai perubahan, manajemen, dan sumber daya manusia itu sendiri, serta hal-hal lain. Selanjutnya, saya harus minta tolong saudara saya yang pakar dalam urusan tulis-menulis, Pak Sairi Hasbullah, untuk mengeditnya.

Saya tidak berpretensi dan juga tidak berani mengklaim bahwa buku kecil yang sangat sederhana ini akan mampu berfungsi sebagai 'sesuatu' yang akan mengajar atau mendidik. Dengan perkataan lain, saya tidak berani bermimpi bahwa buku ini bisa menjadi 'guru' untuk perubahan pola pikir dan budaya. Akan tetapi dalam era reformasi dan perubahan di BPS ini mudah-mudahan buku ini bisa menjadi setitik air di tengah kemarau panjang. Sebuah kontribusi kecil yang mungkin saja tidak begitu banyak artinya.

Ucapan terima kasih penulis tujukan untuk teman-teman yang disebutkan di atas. Juga untuk siapa saja yang telah membantu, yang tidak bisa disebutkan satu per-satu, sehingga memungkinkan buku ini terbit dan tiba di tangan pembaca. Namun ucapan terima kasih yang setinggi-tingginya penulis ucapkan kepada Bapak Rusman Heriawan, Kepala BPS-RI, yang telah mendorong penulis untuk menerbitkan buku ini bahkan berkenan menuliskan Kata Sambutan yang sangat menginspirasi. Akhirnya, *last but not least*, saya ucapkan terima kasih kepada istriku tercinta, Sri Rahayu, dan anakku tersayang, Muhammad Ghufro Ramadhan (Roni), yang dikala malam ketika penulis sedang mengerjakan buku ini maka, karena ingin segera ditemani tidur dengan sebuah dongeng, engkau sering bertanya: "Ayah , PR-nya masih banyak ya?"

Sekecil apapun, mudah-mudahan buku ini bermanfaat.

Salam PIA-*for*-CERDAS

Jakarta, November 2010

Penulis,
Subagio Dw.

<http://www.bps-gold>

Pendahuluan dari Editor

Menjadi Pekerja “Cerdas” yang Kuat M. Sairi Hasbullah



Visi reformasi birokrasi di Indonesia adalah terciptanya tata kelola pemerintahan yang baik di tahun 2025. Sedangkan misinya antara lain, memodernisasi birokrasi pemerintahan dengan optimalisasi pemakaian teknologi informasi dan komunikasi, mengembangkan budaya,

nilai-nilai dan pola perilaku yang positif dan sesuai dengan tuntutan perubahan dan membangun SDM yang cerdas yang bukan sekadar pekerja keras (*hard workers*).

Pekerja Cerdas (*Smart Workers*)

Kultur kerja di dunia modern saat ini tengah diwarnai arus perubahan besar dari semula yang terbatas pada kultur *hard automation* (mesin-mesin industri) ke kultur kerja *smart technology* (teknologi cerdas). Keduanya membutuhkan penyesuaian gaya dan perilaku kerja yang berbeda.

Pada era *hard automation* (mesin-mesin industri), SDM yang bekerja di suatu institusi

atau pabrik seperti mengikuti pola kerjanya mesin. Pekerja dan pemimpin, umumnya, tidak memiliki kebebasan dalam berinovasi. Pada era “teknologi cerdas” yang serba ICT (*Information and Communication Technology*) ruang untuk melakukan inovasi, pengembangan pengetahuan dan kreasi lebih terbuka. Budaya kerja kreatif bukan hanya monopoli dari karyawan yang kesehariannya bergulat dengan ICT melainkan mencakup semua jenis pekerjaan.

Pekerja “cerdas” (*smart workers*) atau juga disebut sebagai *knowledge workers* secara terus menerus senantiasa melakukan pencarian, menemukan ide-ide dan memanfaatkan pengetahuannya untuk menciptakan kreasi-kreasi baru. Mereka adalah *creative intellectual asset* (kekayaan intelektual yang kreatif) yang merupakan kekayaan luar biasa dari suatu organisasi.

Dorongan untuk menjadi pekerja cerdas dalam diri setiap individu tidak akan muncul dengan begitu saja. Lingkungan kecil di sekitarnya akan sangat berperan, begitu juga dengan lingkungan besarnya yaitu atmosfer yang terbangun pada seluruh jajaran dalam organisasi. Tantangan-tantangan dari lingkungan eksternal sudah tentu juga akan memiliki pengaruh yang kuat.

Membangun Kultur Belajar

Pada institusi atau organisasi yang ditopang oleh pekerja “cerdas”, pola penanganan pekerjaan

bukan dengan cara pemaksaan (langsung atau tersembunyi), inspeksi pekerjaan secara ketat dan/atau penjejalan pekerjaan dengan pola penggunaan waktu yang cenderung monoton, tetapi harus bergeser ke arah bagaimana melakukan internalisasi visi dan nilai-nilai organisasi dan menjamin semua memahami, berpartisipasi dan menjadi bagian yang integratif dalam rangka mewujudkannya. Untuk menghasilkan dan membangun atmosfir lingkungan pekerja cerdas (*smart worker*), semangat belajar semua jajaran menjadi keharusan.

Institusi manapun, pemerintah atau swasta, organisasi bisnis atau organisasi yang bersifat sosial termasuk organisasi politik dan LSM tidak dapat lagi menjalankan fungsi manajemennya secara efektif tanpa membangun suatu kultur belajar dalam organisasi tersebut. Hans Morgentau, ilmuwan politik dan kebijakan publik Amerika yang terkenal itu mengatakan, saat ini kita tidak dapat lagi bekerja dengan cara-cara linier dan terlalu mengandalkan model-model kaku. Dunia telah berubah menjadi serba *unpredictable*, semakin penuh komplikasi dan permasalahan yang muncul saling jalin berjalin yang membutuhkan penyiasatan kreatif.

Dunia terus berubah dan kita dituntut untuk selalu menyesuaikan dan juga menyiasati perubahan tersebut dengan membangun diri masing-masing dan mengembangkan cara berpikir yang serba sistemik. Hal ini merupakan satu-satunya keunggulan kompetitif yang dapat bertahan dan dipertahankan secara terus menerus. Semua

jajaran membutuhkan transformasi paradigma berpikir: dari linier ke sistemik, dari yang statis ke dinamis, dari parsial ke menyeluruh, dari pohon ke hutan, dari aku/kami ke kita.

Memang, permasalahan yang mengitari gerak organisasi kita terus berubah dan semakin hari semakin kompleks. Mengutip Albert Einstein “*our present problems cannot be solved at the level thinking at which they are created*”. Masalah-masalah yang kita hadapi saat ini tidak akan mampu kita selesaikan dengan menggunakan cara atau tingkat pemikiran yang sama dengan tingkat pemikiran ketika masalah tersebut dilahirkan”. Dalam konteks inilah kita melirik kembali ke kata-kata Hans Morgenthau bahwa dunia kita saat ini harus dihadapi, baik dalam konteks individu, organisasi maupun pemerintah secara keseluruhan, dengan cara terus menerus belajar dan membangun organisasi pembelajaran.

Reformasi di perusahaan atau di lembaga birokrasi akan selalu kesulitan untuk dapat dilakukan secara efektif dan berkesinambungan tanpa secara bersamaan dibangun semangat pembelajaran kolektif.

Memperkuat Bangunan Diri

Suatu catatan yang perlu diberikan bahwa budaya belajar dalam suatu institusi atau lembaga pemerintahan akan terbangun dengan baik jika memperhitungkan dimensi kepiawaian individu

dalam organisasi yang biasa juga disebut sebagai *personal mastery*. Masih banyak yang keliru dalam memahami apa yang disebut sebagai *personal mastery*. Beberapa di antara kita memaknainya sebagai kemampuan personal dalam artian kognitif atau dalam artian keahlian teknis. Pemahaman yang demikian jelas terlalu sempit.

Pengertian yang sebenarnya dari kata itu adalah kemampuan suatu pribadi mengombinasikan tiga kekuatan yaitu kekuatan ilmu, kekuatan rasa dan kekuatan spiritual. Tiga dimensi *personal mastery* inilah yang perlu dikembangkan oleh setiap pekerja profesional bersamaan dengan dijalankannya reformasi birokrasi. *Personal mastery* dalam kata lain dapat disebutkan sebagai bentuk disiplin yang secara berkesinambungan untuk dapat melihat realitas dengan objektif dengan tingkat pengendalian diri yang kuat. Ini juga gabungan antara kemampuan dalam menggunakan otak kiri dan otak kanan secara seimbang.

Setiap pekerja profesional, pekerja “cerdas”, membutuhkan pula bangunan mental pada dirinya yang mengarahkannya ke kultur kerja yang telah disepakati bersama. Bangunan mental ini disebut sebagai mental model berupa pikiran bawah sadar (*subconscious mind*) yang mempengaruhi pandangan seseorang tentang hidup, tentang dunia dan terefleksi dalam perilaku keseharian terutama dalam merespon dan dalam menyelesaikan masalah.

Sekadar Contoh:

Pekerja cerdas (*smart workers*) dengan *personal mastery* yang kuat dan dengan *mental model* yang relevan adalah wujud ideal sosok seorang pekerja pada masa modern sekarang ini. Sekadar aplikasi sederhana dari hal-hal yang berbau teoritis di atas, misalnya, KSK yang hanya terpaku pada upaya yang penting mencacah dan dilakukan dengan sekuat tenaga, lurus mengikuti pedoman teknis yang ada, ini baru masuk pada kategori pekerja keras (*hard workers*) tetapi belum pada kategori pekerja cerdas (*smart workers*).

Seorang KSK disebut sebagai pekerja “cerdas” (*smart workers*) jika terus berpikir strategi terbaik (memperkaya pedoman yang ada) untuk bagaimana caranya membangun daya tarik agar responden tertarik, antusias dan kooperatif melayani para pencacah.

KSK yang memiliki kemampuan teknis yang kuat dan ditopang oleh sikap yang memiliki keyakinan dan mencintai profesi disebut sebagai memiliki *personal mastery* yang baik, dan jika yang bersangkutan dengan baik menjalankan semua nilai inti (*core values*) yang ada yaitu profesional, integritas dan amanah, maka yang bersangkutan telah melengkapi dirinya dengan mental model yang sesuai. Dengan kata lain KSK tersebut telah menjadi pekerja yang “cerdas”, memiliki *personal mastery* yang kuat dan memiliki mental model yang relevan dengan nilai-nilai organisasi.

Banyak sekali permasalahan organisasi yang muncul sebetulnya dapat diketahui kejadiannya (*event*), polanya (*pattern of behaviour*) jalinan-jalinan sistemiknya (struktur sistemik), tetapi tetap saja banyak yang gagal dalam melakukan perbaikan ke arah yang lebih baik atau ke arah yang sesuai dengan visi dan misi organisasi dikarenakan kegagalan suatu institusi dalam melakukan penyesuaian pola bangunan mental (*mental model*) karyawannya.

Mental model menurut para ahli psikologi adalah semacam *image* atau gambaran tentang sesuatu yang telah tertanam kuat dalam pikiran dan dalam pikiran bawah sadar seseorang (*subconscious mind*) yang terbentuk oleh pengalaman budaya (*cultural experience*), lingkungan, kebutuhan-kebutuhan (*needs*) dan harapan-harapan (*expectations*) maupun dari ajaran agama yang telah membangun keyakinannya. Tanpa memahami konfigurasi mental model ini secara baik, maka setiap individu akan mengalami kesulitan dalam membawa perubahan-perubahan besar (*reformasi*) di dalam suatu organisasi modern.

Betapa kuatnya pengaruh mental model/ bangunan mental itu dalam mempengaruhi kesuksesan dalam memaksimalkan kinerja suatu unit kerja atau suatu institusi. Dan, ini akan dialami oleh semua kasus manajemen apakah itu di perusahaan atau di lembaga pemerintahan, hanya bentuk dan konfigurasinya yang berbeda. Di Indonesia, di tengah suasana melemahnya daya integrasi kebudayaan pada setiap *setting* budaya

kita yang diikuti oleh pelemahan modal sosial yang luar biasa sebagai pengaruh dari multideterminan, bangunan mental model kita sangat rapuh dan ini yang menjadi akar dari berbagai kesulitan dalam menjalankan manajemen perusahaan, pemerintahan dan atau organisasi bahkan pada organisasi politik dan agama sekalipun.

Pikiran bawah sadar (*subconscious mind*) yang variatif ini dapat diarahkan, dikendalikan, direorientasikan dan direvitalisasi melalui penerapan nilai-nilai baru organisasi yang disebut sebagai “*core values*”. Di sinilah letak kehebatan dan nilai strategis dari apa yang disebut sebagai “*core values*” (nilai-nilai inti) tersebut, dan kita di BPS-RI telah memilikinya.

Buku “CERDAS” yang ditulis oleh Bapak Dr. Subagio Dw. ini, kalau didalami dari satu tulisan ke tulisan yang lain, walau belum melibatkan analisis yang mendalam, tetapi dapat menjadi referensi penting untuk memperkaya kompetensi individu pembacanya terkait dengan penyesuaian pada tuntutan perubahan, efektifitas manajemen, dan peningkatan kualitas individu SDM. Buku ini dapat memberi sumbangsih pada reorientasi “mental model” segenap jajaran insan BPS-RI. Buku yang relevan dengan misi perubahan BPS-RI melalui Stacap Cerdas.

Jakarta, November 2010

M. Sairi Hasbullah

Komentar Pembaca

Membaca secara sekilas tulisan populer Pak Subagio Dw. membuat kita terperangah karena banyak sekali butir-butir mutiara yang terkandung di dalamnya, apalagi dikaitkan dengan program Statcap-Cerdas yang sedang digulirkan BPS. Kehadiran tulisan yang membahas masalah Perubahan, Manajemen, dan Sumber Daya Manusia ini sangat relevan dengan upaya untuk mendorong perubahan cara pandang kita agar sejalan dengan visi baru BPS sebagai **pelopor data statistik terpercaya untuk semua.**

Berbagai topik disampaikan dengan gaya khas Pak Subagio, melalui celotehan yang menggemaskan, sehingga topik yang serius dan berat terasa ringan dan mudah dipahami oleh berbagai kalangan pembaca, namun nilai substansial dan filosofisnya tetap terang-benderang. Menurut hemat saya tulisan semacam inilah yang diperlukan dalam mengomunikasikan gagasan-gagasan besar dan sekaligus menumbuhkan partisipasi seluruh komponen BPS.

Tidak berlebihan kiranya jika tulisan Pak Subagio ini dapat pula dinikmati oleh para pemangku kepentingan BPS seperti Forum Masyarakat Statistik, mitra kerja BPS, pengguna data utama BPS, pengamat di bidang statistik, serta pihak lain yang ingin mengetahui sisi lain (serba-serbi) aktivitas BPS. Hal ini akan memberikan

pemahaman yang lebih lengkap tentang BPS, sehingga akan terjalin hubungan yang saling mencerahkan.

Saya menyambut baik tulisan Pak Subagio ini dan kalau memungkinkan dibuat semacam buku seri, katakan SERI BPS CERDAS yang bisa dilanjutkan oleh Pak Subagio atau para penulis lainnya. Akhirnya izinkan saya menutup sambutan ini dengan sebuah pantun penyemangat.

*Bahtera berlayar di bulan purnama
Hendak menuju pulau nirwana
Cantik nian buku ditata
Upaya menghasilkan insan mulia*

Salam PIA,

Jakarta, November 2010

Abdul Rachman

Dengan tulisan-tulisannya yang mengalir dan enak dibaca, Pak Bagio menggugah dan menularkan semangat reformasi yang dimilikinya. Buku ini dengan cerdas menggelitik isu-isu penting yang terkait dengan *change and reform*, misalnya tentang budaya bertanya, tentang menyingkapi senioritas, tentang disiplin kerja. Kalau saya ditanya bagian tulisan mana yang paling saya suka, sukar menjawabnya, karena ada begitu banyak waskita dalam setiap bagian tulisan. Seperti dikatakan Pak Sairi, buku ini adalah buku “CERDAS” yang akan memberikan manfaat bagi pekerja yang “CERDAS” yang yakin bahwa BPS bisa melakukan perubahan dan reformasi.

Reformasi butuh ‘*champion*’, butuh penggerak, dan saya yakin buku ini akan memberikan kontribusi yang tidak sedikit bagi para penggerak yang bersama akan mewujudkan visi BPS dalam menyediakan data yang mencerdaskan bangsa.

Jakarta, November 2010

Vivi Alatas

Assalamualaikum warrahmatullahi
wabarakatuh.

Salam sejahtera untuk kita semua.

Telah lebih dari satu dekade kata ‘perubahan’ sering digunakan terkait dengan pengembangan organisasi. Ini tentunya karena lingkungan organisasi yang selalu berubah dinamis. Sayangnya, tak semua perubahan membawa hasil yang baik, bahkan tujuh puluh persen mengalami kegagalan. Bagaimana supaya perubahan di BPS ini berhasil?

Buku ini bukan ditujukan untuk memberi jawaban, karena Pak Bagio memahami bahwa pembacanya bukan anak kecil. Beliau ingin mengajak kita ke ranah perenungan yang membawa ke pemikiran. Sebuah pendekatan yang cerdas karena kita diajak ‘dialog’ untuk memikirkan perubahan menuju BPS yang jauh lebih baik. Melalui tulisan-tulisan yang mengalir ini, beliau menjauhkan dari kalimat yang bersifat menggurui. Isinya kaya makna dan inspirasi meski menukil dari kejadian-kejadian yang kelihatannya biasa dijumpai, khususnya di lingkungan BPS; dari masalah kebakaran, nasi ompreng, kemandirian hingga pekerjaan besar seperti Sensus Penduduk, tak luput dari perhatian beliau. Kejelian beliau mengamati kejadian-kejadian di seputar kita inilah yang patut saya acungkan dua jempol untuk Pak Bagio.

Melalui teknologi ‘*jawilan*’, Pak Bagio mengupas dengan apik permasalahan mendasar terkait dinamika BPS, termasuk pentingnya budaya organisasi. Tengoklah tulisan tentang perlunya disiplin pada saat membahas masalah kebakaran; atau masalah kepedulian terkait salahnya papan petunjuk di sebuah bandara. Semuanya bermuara kepada budaya. Mungkin kita tak menyadarinya, tapi cobalah renungkan dan pikirkan, pasti akan ketemu benang merahnya. Seorang pakar strategi dan organisasi, Henry Mintzberg (1989), memasukkan *ideology (values, beliefs)* sebagai komponen penting dalam organisasi agar hidup dan berkembang positif. Ini adalah pemikiran yang luar biasa mengingat Mintzberg ini handal dalam membedah organisasi.

BPS telah memiliki *core values* yang bagus: Profesional, Integritas dan Amanah atau biasa disingkat dengan PIA. Pertanyaannya, seberapa jauh kita bisa memanfaatkan PIA menuju BPS yang jauh lebih baik? Lebih mendasar lagi, sudah PIA-kah kita?

Tak semua ulat bisa menjadi kepompong, dan tak semua kepompong bisa menjadi kupu-kupu. Semoga dengan membaca buku ini, Allah SWT meridhoi kita untuk bisa mewujudkan tindakan-tindakan konkret sehingga BPS menjadi bagian yang tiga puluh persen, yaitu perubahan yang berhasil. Amin.

Salam
PIA for CERDAS!

Wassalamualaikum warrahmatullahi
wabarakatuh,

Jakarta, November 2010

Gatot Widayanto

<http://www.bps.go.id>

Dengan gaya pemaparan yang sangat lugas oleh penulis dengan menggunakan bahasa keseharian yang mudah dipahami oleh seluruh lapisan insan BPS pada khususnya. Buku ini memberi dorongan bagi kita semua tentang perubahan yang saat ini gaungnya semakin menggema di BPS.

Buku ini memberi inspirasi bagi kita semua mengenai pentingnya *Change and Reform for the Development of Statistics* (Cerdas). Melalui buku ini diharapkan kita mampu mengenal, memahami dan menjalankan fungsi manajemen, fungsi SDM dan mentransformasikannya untuk mencapai cita-cita reformasi yang kita canangkan.

Akhirnya, buku ini juga akan menjadi bagian komunikasi awal bagi seluruh jajaran BPS tentang persiapan pelaksanaan program Statcap-Cerdas. Marilah kita tetap menjaga semangat perubahan ini untuk mencapai BPS yang lebih baik.

Salam PIA

Jakarta, November 2010

Arie Sukarya

Daftar Isi

Sambutan Kepala Badan Pusat Statistik Republik Indonesia	iii
Kata Pengantar Penulis	v
Pendahuluan dari Editor	xi
Komentar Pembaca	xix
Daftar Isi	xxix
A. Perubahan.....	1
1. Kejutan Budaya (<i>Cultural Shock</i>)	3
2. Kepedulian dan Perubahan	7
3. Sarana untuk Bertanya	12
4. Budaya Bertanya	16
5. Q	19
6. Kebakaran dan Tertib	22
7. Kemandirian	25
8. Disiplin Kerja	27
9. Menyongsong Tahun Baru	29
B. Manajemen dan Kepemimpinan	31
10. Antisipasi	33
11. Budaya Organisasi	36
12. Saluran Komunikasi	41
13. Air	43
14. Bagian Tugas yang Telah Selesai	45

15. Pencilan (<i>Outlier</i>)	48
16. Falsafah Sekrup	52
17. Kebijakan	54
18. <i>Catering</i>	57
19. Dwifungsi	60
20. Ujung Tombak	62
21. Etika Perstatistikan	65
22. Menegakkan Wibawa	69
23. Dasi	73
24. Instruktur Nasional	76
25. POR – BPS	79
C. Sumber Daya Manusia	81
26. Memandu Bakat	83
27. Energi Positif	87
28. Ganggang Biru	91
29. Kawah Condrodimuko	94
30. Tardjo, Bawahan yang “Baik”	97
31. Pemain Alam	101
32. Rapor	104
33. Pejabat Eselon VII	106
34. Perangsang	108
35. Kedewasaan	110
D. Lain-lain	113
36. Dulu Hanya Lelaki	115
37. Ulang Tahun	119
38. Gotong Royong dan Koperasi	122
39. Idul Fitri	126
40. Kebanggaan	129
41. Kebersamaan	132

42. Kerja Keras dan Puasa	136
43. Kesenjangan Generasi	138
44. Pak Menteri atau Pak Dipo?	141
45. Patriot Kerja Keras	143
46. Patriotisme	145
47. Peniadaan Gelar B.St.	148
48. Qurban	151
49. Selamat Menjalankan Tugas	154
50. Ulang Tahun (lagi)	156
Riwayat Hidup Penulis	159

Perubahan

Change has a considerable psychological impact on the human mind. To the fearful its is threatening because it means that things may get worse. To the hopeful it is encouraging because things may get better. To the confident it is inspiring because the challenge exists to make things better.

(King Whitney Jr.)

1 Kejutan Budaya (*Cultural Shock*)

Dulu teman-teman yang berangkat ke luar negeri untuk sekolah, terlebih dahulu diajari berbagai peri kehidupan di luar negeri baik yang terkait dengan kampus/sekolah maupun yang terkait dengan kehidupan sehari-hari.

Di lingkungan perpustakaan misalnya, diperlukan ketertiban, ketenangan, dan kepatuhan pada aturan. Transportasi umum sangat teratur dan jadwal telah tersusun dengan cermat. Ini semua belum terselenggara secara baik di Indonesia, karenanya perlu penyesuaian budaya. Jika tidak, maka akan terjadi guncangan/kejutan budaya (*cultural shock*).

Masih banyak contoh lain. Sekitar tahun 1995-an, di BPS yang di kantor pusat mulai diperkenalkan sistem komunikasi via *e-mail*. Undangan rapat, misalnya, dikirim pakai *e-mail* sehingga yang absen sangat boleh jadi karena yang bersangkutan tidak buka dan baca *e-mail*. Itu perubahan budaya yang potensial membuat guncangan.

Awal tahun 2010 ini, terkait dengan pemberian upah kinerja (UK) di kantor pusat BPS diberlakukan jam kerja baru, mulai jam 7.30 s.d. 16.00. Ketidakpatuhan terhadap aturan akan langsung dikaitkan dengan pemberian upah kinerja/UK. Tentu kalau tidak tersosialisasikan dengan baik dan diantisipasi secara cukup, hal-hal seperti itu akan mampu membuat guncangan budaya.

Di acara Rapat Teknis Nasional (Rateknas) Pimpinan BPS Provinsi dan BPS Kabupaten/Kota se-Indonesia, di Surabaya diluncurkan Visi-Misi, Nilai-nilai Inti (*Core Values*) dan Kode Etik Statistik (*Statistics Code of Ethics*). Dua yang disebut pertama sebenarnya sudah disosialisasikan sejak akhir tahun 2009 yang lalu. Sedangkan yang terakhir, Kode Etik Statistik, masih akan ada penjabaran lebih lanjut untuk implementasinya meskipun sebenarnya bersifat universal. Oleh karena itu, yang cukup relevan, karena harus benar-benar diketahui dan dijiwai oleh segenap insan statistik, adalah Nilai-nilai Inti (*Core Values*).

Core Values BPS terdiri atas 3 (tiga) yaitu: Profesional, Integritas, dan Amanah yang disingkat jadi PIA. Profesional merupakan modal dasar yang harus dimiliki oleh setiap pegawai BPS dalam melaksanakan profesi/tugasnya, dengan unsur-unsur: kompeten, efektif, efisien, inovatif, dan sistemik. Integritas merupakan sikap dan perilaku kerja yang harus dimiliki oleh setiap pegawai BPS dalam pengabdianya kepada institusi/organisasi, dengan unsur-unsur: dedikasi, disiplin, konsisten, terbuka, dan akuntabel.

Amanah merupakan sikap kerja yang harus dimiliki oleh setiap pegawai BPS untuk dipertanggungjawabkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, dengan unsur-unsur: terpercaya, jujur, tulus, dan adil.

Semuanya dilengkapi penjelasan lebih lanjut. Misalnya pada unsur 'Terpercaya' adalah bagaimana

melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang tidak hanya didasarkan pada logika tapi juga sekaligus menyentuh dimensi mental spiritual.

Untuk menjadikan ”*shared values*” induk dari nilai-nilai keutamaan (*virtues*), nilai-nilai inti tersebut perlu disosialisasikan secara luas ke semua jajaran BPS di seluruh Indonesia. BPS provinsi dan BPS kabupaten/kota harus segera mensosialisasikan dan menjadi contoh panutan (*role model*) bagi seluruh jajaran. *Role model* ini akan terbangun dengan lebih kuat jika BPS juga dapat secara efektif membangun *strategic trust* (kepercayaan yang didasarkan pada tujuan bersama) dan *personal trust* antara bawahan dan atasan.



[Sekitar tahun 1995-an ... Undangan rapat, misalnya, dikirim pakai e-mail sehingga yang absen sangat boleh jadi karena yang bersangkutan tidak buka dan baca e-mail.]

Terkait sosialisasi *core values*, ada yang mengusulkan agar dibuatkan rekaman video khusus paparan Kepala BPS RI yang menjelaskan hal dimaksud untuk memperluas dan memperlancar proses sosialisasi. Ini penting karena dalam rangka menuju reformasi birokrasi (RB) hal-hal tersebut tentu akan dituntut implementasinya. Memang, ketika sosialisasi kurang maksimal, kemudian ditagih implementasinya, tidak tertutup kemungkinan akan terjadi guncangan/kejutan budaya (*cultural shock*). Tetapi di sisi lain, banyak cara yang dapat dilakukan untuk meminimalkan guncangan/kejutan budaya tersebut.

2 Kepedulian dan Perubahan

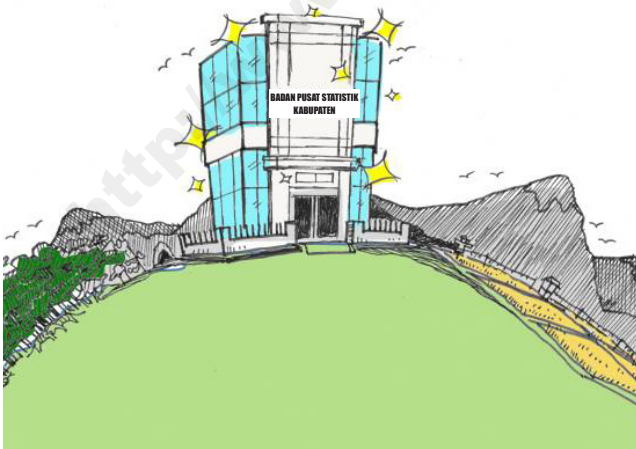
Di bandara salah satu kota besar di dalam negeri, terdengar panggilan untuk calon penumpang pesawat dengan nomor penerbangan "Perkutut123" agar masuk ke ruang tunggu. Saya segera ikut antre di pintu gerbang dimaksud.

Antrean cukup panjang karena setiap calon penumpang harus menunjukkan kartu identitasnya (KTP/SIM/lainnya), tapi saya ikuti dengan tertib dan siap dengan *boarding pass* dan KTP. Kurang 5 orang dari tempat petugas berdiri, baru saya lihat (karena antreannya melengkung) tanda petunjuk "Ke Denpasar". Padahal saya mau ke Jakarta. Maka saya tanya petugas pembantu yang sedang mengatur antrean, "Apa benar ini pintu (*gate*) untuk ke Jakarta?". "Ya betul, Pak", jawabnya kalem. "Lho kok tulisannya ke Denpasar?", sergahku. Dia tetap saja menjawab dengan wajah tanpa salah (*innocent*): "Ya pak, ini ke Jakarta". Tak kudengar permintaan maaf, tapi kulihat ia melirik *boarding pass*-ku yang warnanya lain. "Lho pak, tiket bapak eksekutif, mestinya bisa langsung masuk tidak perlu antre", katanya berusaha ramah. Saya terkejut, "Bagaimana saya tahu, wong sama sekali tidak ada papan petunjuk". Karena sudah tanggung, maka saya tetap antre sampai tiba giliranku.

Ini contoh ketidaksensitifan dan ketidakpedulian. Petugas itu belum sempat mengganti papan petunjuk "Ke Denpasar" menjadi "Ke Jakarta". Bahkan, ada kesan, dia kurang peduli. Juga, tidak ada yang peduli untuk membuat

papan petunjuk untuk pintu khusus bagi calon penumpang eksekutif/bisnis (seperti yang biasa dijumpai di bandara luar negeri). ”Apa memangnya saya paranormal?” (yang katanya bisa tahu tanpa diberi tahu). Tapi yang lebih penting lagi, kalau saya langsung nyelonong menyalib antrean, padahal tidak ada papan petunjuk apapun, kan saya bisa dipelototi para pengantre yang patuh. Kalau ada tandanya kan enak, menjadi sah. Ini contoh betapa ketidakpedulian dan juga ketidaksensitifan pada pentingnya komunikasi.

Di sebuah kantor BPS Kabupaten yang saya singgahi, saya dipersilahkan duduk di ruang kepala. Mata saya segera gatal melihat gambar Presiden dan Wakil Presiden, dengan gambar Wapres-nya masih



[*Megah, mewah, dan bahkan dengan tampak muka yang serupa sehingga tanpa melihat papan namanya orang akan tahu bahwa itu kantor BPS.*]

Jusuf Kalla. Padahal sudah 5 bulan sejak pelantikan Presiden SBY dan Wapres Boediono. Pak Kepala terkejut ketika saya tegur, dan segera memanggil Kasubag Tata Usaha. "Padahal sudah lama saya perintahkan, Pak", kata Pak Kepala membela diri. Pak Kasubag TU-pun segera menimpali, "Baik Pak, nanti kami turunkan". Ketika saya nengok beberapa kamar lain, saya jumpai hal yang sama di ruang pertemuan KSK. "Baik Pak, segera kami ganti", kata Kasubag TU lagi. Karena kata Pak Kepala sudah lama diperintahkan ternyata tidak/ belum juga dilakukan, lalu ketika tak seorangpun bergerak maka saya segera mengambil kursi dan menyeret ke bawah gambar Wapres. Tahu apa yang akan saya lakukan, barulah mereka berebut untuk menurunkan gambar Wapres. Tak jelas apa karena mereka segan dengan saya atau karena takut kursinya patah oleh berat tubuh saya.

Ini bentuk ketidakpedulian lagi. Bukan hanya Kasubag TU atau stafnya saja yang harus peduli terhadap hal itu, tapi mestinya semua karyawan harus ikut peduli. Saya katakan, "Masih untung saya yang temukan hal itu. Bagaimana kalau itu dilihat tamu dari instansi lain?"

Kepedulian memang harus diberlakukan terhadap siapapun dan di manapun. Di kantor BPS (pusat), gedung 2 & 4 yang megah dan mewah baru saja selesai direvitalisasi dan secara bertahap mulai dihuni. Begitupun di beberapa daerah (BPS provinsi maupun BPS kabupaten/kota) cukup banyak kantor yang baru. Megah, mewah, dan bahkan dengan tampak muka yang serupa sehingga

tanpa melihat papan namanya orang akan tahu bahwa itu kantor BPS. Di beberapa daerah bahkan ada yang mengira kantor baru BPS adalah kantor sebuah bank. Karenanya, penghuni gedung-gedung baru, mewah, dan megah itupun harus mampu menyesuaikan diri. Di samping harus rapi, bersih, dan tertib untuk lingkungan meja kerjanya masing-masing juga harus selalu peduli terhadap hal-hal lain bila terjadi ketidakpatutan.

Ketika melihat sampah tercecer, segera pungut dan masukkan ke tempat sampah, melihat kaleng krupuk di atas meja, simpan dan sembunyikan di tempat yang tak terlihat. Melihat orang sedang merokok (karena Peraturan Daerah/Perda DKI Jakarta maka gedung-gedung BPS di pusat adalah bebas rokok, sehingga ruang khusus untuk merokok sekarang difungsikan lain), beritahu dengan ramah untuk merokok di luar gedung. Ini sekadar beberapa contoh tindakan yang merefleksikan kepedulian dan perubahan.

Tentu ini secara bertahap juga berlaku untuk semua pegawai termasuk yang belum menikmati ruang kerja baru. Apalagi jika dikaitkan dengan rencana perubahan dan reformasi yang dikemas di dalam program "Statcap/CERDAS (*Change and Reform for Development of stAtisticS*)" mulai tahun ini (2011-2014). Semua staf BPS harus siap untuk 'berubah' guna mengusung BPS menjadi lebih baik. CERDAS memang program besar dan berat. Tetapi, bagaimanapun besar dan beratnya

tantangan kita akan tetap bisa, jika membiasakan diri memulai dari hal-hal kecil dan ringan.

Bisakah kita?
HARUS Bisa!!!
Insya Allah.

<http://www.bps-go.id>

3 Sarana untuk Bertanya

Manusia adalah makhluk yang berpikir, *homo sapiens*. Juga banyak yang menyebut sebagai *animal rational*. Dia mempunyai kesadaran pikiran dan roh. Dia tidaklah makan saja seperti tumbuh-tumbuhan dan juga tidaklah bereaksi saja seperti binatang. Jika ia bertindak, ia tahu bahwa ia bertindak dan jika ia berpikir, ia tahu bahwa ia berpikir.

Ketakjuban manusia biasanya diungkapkan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan yang dianggap sebagai sesuatu yang biasa saja dan tak dipikirkan alfa-omeganya secara lebih lanjut. Sekiranya soal ini dipikirkan, maka pertanyaan itu akan bekerja di seluruh aktifitas rohaninya.

Bertanya sebetulnya juga merupakan motor yang menggerakkan seluruh penyelidikan ilmiah maupun secara naluriah. Motor ini selalu bergerak dan tak pernah berhenti, karena selalu ditambahkan energi baru. Hal ini berarti bahwa bertanya itu tak ada habis-habisnya. Jawaban akan selalu mengandung unsur yang mengundang pertanyaan baru.

Seorang filsuf eksistensial Perancis, J.P. Sartre, mengatakan bahwa kesadaran pada manusia adalah yang bersifat bertanya yang sebenar-benarnya. Ia tak akan memajukan pertanyaan-pertanyaan,

sekiranya kenyataan dunia sudah jelas dan terang, andai saja artinya, maksudnya, susunannya segera dapat ditangkap, sehingga manusia tinggal melihat, membaca dan menuliskan arti, maksud, susunan tersebut saja. Dan ini sering terjadi. Maka, tak urung lagi seseorang itu pada akhirnya akan terus bertanya.

Bila kita mengatakan bahwa media komunikasi mampu menciptakan perubahan, sebenarnya hanyalah cara lain dari mengatakan bahwa komunikasi merombak konsepsi orang tentang diri dan dunia sekitarnya. Tak pelak lagi cara berpikir itu juga akan sangat dipengaruhi oleh struktur sosial ekonomi yang berkembang di lingkungannya.

Media komunikasi memberikan andil yang cukup besar dalam proses pendewasaan cara berpikir seseorang dalam kedudukannya sebagai individu ataupun sebagai suatu kesatuan sosial dalam suatu lingkungan budaya (entitas).

Dalam suatu kesatuan sosial, permasalahannya menjadi lebih beragam lagi dengan pertautan antara individu yang satu dengan individu yang lain. Konsep manajemen terbuka, yang sangat mendambakan partisipasi dari semua, dapat menjadi saluran bertanya dan dapat pula menjembatani aspirasi dari semua pihak tersebut. Konsep ini membentuk suatu susunan kerja terpadu dengan satu tuntutan agar setiap individu mampu berperan

dalam kesatuan susunan tersebut. Peran apapun yang dibawakan harus bisa ditampilkan secara meyakinkan, berdaya guna, dan berhasil guna terhadap kesatuan susunan secara keseluruhan.

Penyampaian aspirasi yang merupakan gagasan segar dari masing-masing peranan harus dapat tersalurkan secara sempurna. Pembentukan suatu jalur penyampaian aspirasi, pada akhirnya akan memanggil media komunikasi untuk berperan dalam menyalurkannya.

Di BPS ada sarana untuk bertanya dan berdialog melalui mekanisme rapat mulai dari Rapat Eselon I, Rapat Pimpinan (Eselon I dan II), hingga Rapat Pleno Pejabat (struktural eselon I sampai dengan IV dan Fungsional), masing-masing dengan frekuensinya yang teratur. Di masing-masing jenjang rapat itu dibahas berbagai permasalahan yang dihadapi dan diputuskan/disepakati solusi pemecahannya. Rapat-rapat itu juga bermanfaat untuk mengomunikasikan kebijakan pimpinan (*top down*) dan mendengarkan permasalahan bawahan (*bottom up*).

Di kantor kita juga ada Unit Korpri, Unit Korps Pegawai Republik Indonesia, Badan Pusat Statistik. Salah satu program kegiatannya adalah Konsultasi & Komunikasi. Keluh kesah, kekecewaan, ketidaktahuan, ketakjuban maupun rasa lega, dapat disalurkan melalui sarana yang

sudah tersedia. Begitu pula yang terkait dengan persoalan Koperasi, Kepegawaian, Keorganisasian (dinas-non-dinas) dan segala macam *tetek bengeknya*.

Ketersumbatan saluran untuk bertanya akan terus-menerus kita benahi. Semoga program ini berhasil, tentu dengan partisipasi penuh dari semuanya.

<http://www.bps.go.id>

4 Budaya Bertanya

“Apakah Tuhan itu takut terhadap rasio yang diciptakan oleh Tuhan itu sendiri? Saya percaya kepada Tuhan, tapi Tuhan bukanlah daerah terlarang bagi pemikiran. Tuhan ada, bukan untuk tidak dipikirkan adanya. Tuhan bersifat wujud bukan berarti kebal dari sorotan kritik”.

Pikiran demikian muncul dari benak seorang anak muda yang bernama Ahmad Wahid (almarhum). Dicuipik oleh Djohan Effendi dkk. dan disunting menjadi sebuah buku kecil “*Pergolakan Pemikiran Islam*”.

Bukan main, hebat memang. Betapa beraninya anak muda bekas wartawan “*Tempo*” itu mempertanyakan hal yang selama ini hampir tak tersentuh tanya. Tabu. Meski kemudian dia merasa perlu berperisai. Lanjutnya, “Sesungguhnya orang yang menyakini ber-Tuhan, tapi menolak berpikir bebas berarti menghina Tuhan karena kepercayaannya hanya sekadar kepura-puraan yang tersembunyi”.

Paling tidak, dia sudah meniupkan angin baru dalam budaya kita. Budaya bertanya. Tak kurang dari seorang H. Mukti Ali, bekas Menteri Agama itu bertutur, “...almarhum sedang menghadapi pergulatan pikiran yang keras dalam proses pencahariannya... Karena itu, tidak mengherankan

apabila banyak hal-hal yang ditulisnya cukup membuat dahi kebanyakan orang mengerut, lebih-lebih bagi mereka yang menganggap apa yang dipersoalkannya adalah soal-soal yang tabu dan final”.

Mukti Ali benar. Karena hanya anak muda dari Madura itu yang berani berucap, “Andaikata Tuhan sendiri juga berpendapat bahwa inti dari Islam itu Tauhid, apakah itu tidak menunjukkan bahwa Tuhan itu egoistis?” Wah...wah...wah!!!

Ia tak hanya mempertanyakan hal-hal yang dianggap tabu dan final. Tapi juga hal-hal yang sudah diyakini kebenarannya. Mutlak, karena merupakan akidah yang berasal dari Tuhan melalui Al-Qur’an yang diterima Muhammad. Dan ia punya argumentasi yang kuat untuk mendukung pertanyaan itu. Meski ia pun yakin, hal yang ia pertanyakan itu tak selamanya salah. Tapi mungkin juga, siapa tahu?

Lepas dari masalah berat di atas di lingkungan kita di BPS terdapat hal-hal demikian. Kebenaran yang selama ini kita yakini, mungkin saja kini sudah tak lagi benar. Mengapa menaksir produksi padi harus diubin (2,5x2,5) meter? Mengapa menaksir produksinya harus tiga kali setahun? Mengapa Indeks Harga Konsumen harus dihitung memakai rumus *Modified Lasypeyres*? Mengapa Hari Statistik jatuh pada tanggal 26 September?

Mengapa ini harus begini, mengapa harus begitu? Dan seterusnya,...dan seterusnya. Mungkin hal-hal tersebut tidak salah. Tapi siapa tahu. Apalagi itu semua berasal dari buatan manusia. Sedang yang dari Tuhan-pun bisa kita pertanyakan. Mengapa tidak bertanya? Forumnya?

Untuk hal-hal yang umum, bukan teknis, Unit Korpri BPS (pusat) pernah bikin forum diskusi & konsultasi. Yang lebih teknis, dinas pun pernah selenggarakan forum diskusi (Forsi). Mulanya meriah. Pimpinan maupun bawahan menyambut gembira. Banyak hal dibahas, kadang mengundang pembicara dari luar.

Bawahan bertanya penuh antusiasme. Pimpinan menjawab tak kurang semangatnya. Sayang, kemudian peminat makin susut. Atas maupun bawah. Pimpinan bosan dengan pertanyaan yang itu-itu saja. Tapi bawahan pun bosan dengan jawaban yang itu-itu juga. *Resultante* tak pernah tercipta.

Membentuk “Budaya Bertanya” memang tak mudah. Perlu waktu. Tapi sebenarnya dengan forum itu, kita sudah memulai. Kinipun bisa dimulai kembali, dengan melempar sebuah pertanyaan, “Masih Perlukah?”

5 Q

Waktu menunjuk pukul 17.35 petang, beberapa saat setelah jam kerja di Brighton-Inggris, usai. Hujan turun rintik-rintik. Tapi manakala angin bertiup, dinginnya terasa sampai ke tulang. Toh beberapa orang mau berdiri berderet dengan tertib di sebuah pemberhentian bus, di tepi jalan Raya Queens di kota itu. Mereka adalah para karyawan yang mau pulang ke rumah naik bus kota, sedang antre. Bukan main. Meski hujan, meski dingin, tanpa rumah-rumahan (halte) bus, dengan tertib mereka antre. Hanya mantel dan payung melindunginya.

Budaya antre (*queue*) bagi orang Inggris memang sudah berumur puluhan, mungkin ratusan, tahun. Perilaku menyimpang dari yang semestinya akan menggelitik hati orang lain untuk menegurnya. “*Don’t forget to queue up, British Style, when waiting for the bus. It’s fairer for everybody*”. Itu tercantum di dalam *leaflet* yang dikeluarkan oleh Kantor Informasi Turis. Agak sombong memang. Tapi begitulah adanya.

Kultur ini rupanya mau dicoba ditiru oleh bangsa kita. Lihat saja, di tempat-tempat pelayanan seperti bank, galeri telpon, penjualan tiket pesawat, apotek, bahkan tempat praktik dokter, dan beberapa tempat dan peristiwa yang lain, sudah

dilengkapi dengan fasilitas mesin nomor urut. Siapa yang datang lebih dulu pencet mesin lalu dapat secarik kertas yang ada cetakan nomor penanda urutan. Bagi yang belum punya fasilitas mesin itu mencoba mengatur dengan membuat pagar antrean yang dijaga petugas. Perubahan budaya memang bisa dilakukan dengan pemberitahuan ataupun pendidikan. Akan tetapi, bisa juga budaya diubah dengan sistem yang memaksa.

Antre memang bukan monopoli di sektor pelayanan saja, bukan pula dalam hal antre naik bus. Yang satu ini nampaknya masih sulit diatur. Karena berbagai keterbatasan tentunya. Tapi dalam hal kepegawaian, kata antre juga berlaku, yaitu senioritas.

Dalam daftar Urut Kepangkatan (DUK), urutan tertinggi adalah pangkat. Pangkat tinggi hanya bisa dicapai setelah sekian lama bekerja dan mengantre, begitupun yang diterapkan pada TNI/ABRI kita. Angkatan lulus dari AKABRI (Akademi Militer) merupakan faktor dominan bagi jenjang karier yang akan dititi. Prinsip lintasan dipegang teguh. Semua jenjang di dalam jalur eskalasi harus dititi satu persatu. Tak ada lompatan.

Pengecualian selalu timbul. Sintong Panjaitan, Komandan Pasukan Anti Teroris, kontan naik pangkat jadi Kolonel ketika ia berhasil melumpuhkan pembajak pesawat Garuda “Woyla” di bulan Maret

1981 dalam suatu operasi pembebasan sandera di Bandara Don Muang, Thailand. Begitupun semua anak buahnya. Padahal, kabarnya, belum setahun ia baru saja naik pangkat ke Letnan Kolonel. Itu prestasi. Semua orang mengakui. Tak ada suara sumbang melihat bahwa ia waktu itu mungkin yang tertinggi di antara teman seangkatannya. Toh ia tak melompat. Ia titi tiap tangga pada jalur eskalasinya. Dan itu prinsip.

Kultur antre rupanya masih kuat terpatneri. Asas senioritas masih nampak dominan. Untuk sementara, asas itulah yang dianggap cocok. Meskipun juga ada kecuali.

Hanya saja, jika kita menuntut perubahan yang lebih cepat, transformasi kepemimpinan dari yang dipandang telah begitu mapan ke yang lebih berenergi, sangat diperlukan. Hal ini berarti akan juga mengurangi kultur “antre jabatan” yang sebetulnya akan mengurangi semangat melakukan terobosan dari jajaran Pimpinan.

Bagaimanapun dan yang manapun, tak layak dipertentangkan. Mungkin yang penting adalah bagaimana menerapkan pilihan kita secara konsisten dan konsekuen.

6 Kebakaran dan Tertib

*“K e b a k a r a n k e b a k a r a n
kebakaran.....!!!”*

Teriak-teriakan itu benar-benar sangat mengejutkan di petang hari menjelang jam kantor usai. Jerit lengking pertanda kepanikan terdengar menguasai ruangan ditingkah derap kaki orang berlarian tak beraturan. Sebagian orang langsung berusaha mencari jalan keluar, sebagian mencoba kembali ke ruangan mencoba mengemas barang penting miliknya, sebagian lagi yang lebih tenang mencoba melihat apa sebenarnya yang sedang terjadi.

Asap memang tampak mengepul dari atap gedung BPS, Jl. dr. Sutomo 8, Jakarta. Beberapa orang karyawan tampak berusaha memadamkan api dengan alat pemadam api kecil yang tak memadai. Cara mempergunakannyapun sepertinya kurang terlatih. Tapi ini tentu bukan salah mereka karena memang tak pernah dilatih. Bahkan keberanian mereka patut dipuji, karena tak lama kemudian api berhasil dipadamkan.

Beruntung, api memang tak sempat memakan barang-barang secara berarti. Akan tetapi, peristiwa itu benar-benar menggugah semua pihak. Bayangkan berapa milyar rupiah kerugian yang akan diderita bila gedung dan isinya musnah

terbakar. Belum nilai data yang tersimpan di dalamnya yang tak ternilai harganya.

Esoknya, kebetulan ada apel bendera. Kepala BPS, selaku Pembina Upacara, tak lupa menyampaikan beberapa pesan sehubungan peristiwa kebakaran itu. Menekankan perlunya sikap hati-hati, memuji yang berjasa memadamkan api, menyatakan perlunya peningkatan keterampilan memadamkan api, dan lain sebagainya.

Beberapa di antaranya, tampak sudah mulai dilaksanakan. Aturan ketertiban dibuat, alat-alat pemadam kebakaran yang lebih memadai dibeli bahkan latihan dan peragaan memadamkan kebakaran pun diadakan.

Bagian terpenting dari semuanya itu, adalah perlunya sikap “tertib” pada kita semua. Membuang puntung rokok harus tertib, matikan dulu apinya dan setelah yakin apinya mati baru kemudian buang di tempat sampah. Mengerjakan perbaikan listrik, mengelas dan lain sebagainya pun harus tertib sesuai aturan yang disyaratkan.

Akan tetapi, ketertiban rupanya tak hanya harus dipatuhi untuk mencegah kebakaran saja. Pun bukan hanya untuk hal-hal yang besar saja. Perihal yang kelihatannya sepele harus pula mendapatkan perhatian. Sadarkah teman-teman bahwa sisa-sisa makanan yang terbuang di tempat

sampah merupakan undangan bagi tikus-tikus, dalam arti sebenarnya, untuk berpesta pora? Manakala makanan habis, kertas dokumen-pun dirusakny. Jadi sebaiknya jangan membuang sisa makanan di tempat sampah di ruang kerja dan atau tempat sampah harus selalu dikosongkan setiap sore. Sadarkah teman-teman ketika mencuci tempat makanan (ompeng) di wastafel, sisa makanan yang dibuang di situ bisa menyumbat saluran?

Masih banyak lagi hal-hal dan aturan-aturan yang harus di-tertib-i. “Mencegah adalah lebih baik daripada menyembuhkan”, begitu kata pepatah tentang kesehatan. Tampaknya kita masih harus banyak belajar untuk tertib, agar bisa mencegah sebelum kita harus menyembuhkan. Perubahan sikap dan perilaku memang diperlukan untuk menjadi tertib dan disiplin dalam segala hal.

7 Kemandirian

Sara Crowley, adalah seorang wanita, Sekretaris Seminar dari sebuah modul seminar yang diselenggarakan oleh Institute of Development Studies (IDS) di Universitas Sussex, Inggris. Umurnya hampir setengah baya, tak terlalu cantik untuk ukuran orang Inggris, bahkan agak gemuk. Tapi aktivitas kerjanya bukan main. Dari mengetik, menggandakan, mengantar surat sampai membagi materi seminar ia kerjakan sendiri. Bahkan tak canggung ia mengangkat *O/H projector* dari gudang dibawa ke ruang seminar, kemudian memasang sampai siap dipakai.

Sara memang harus bekerja aktif dan dinamis secara mandiri. Sekadar info, karena seminar itu hanya dikelola oleh tiga orang saja, yaitu seorang “*Seminar Director*”, seorang “*Tutor*” dan Sara sendiri sebagai “*Seminar Secretary*”. Tampaknya cara kerja berdaya-guna semacam itu memang sudah merupakan tuntutan zaman. Tak jarang terlihat seorang Profesor, bahkan Direktur IDS sendiri, mondar-mandir mengantar surat. Buang waktu? Tidak, kata mereka. Apalah artinya lima menit mengantar surat sendiri dibanding 480 menit waktu kerja sehari.

Di sini, di mana saja di Indonesia, beberapa contoh seperti itu memang sudah tampak. Tapi oleh bagian terbesar lainnya, hal itu masih dirasa janggal. Seorang pejabat mengantar surat langsung

kepada pejabat lainnya. “Lho, kok diantar sendiri?” tanya yang didatangi. Dia merasa aneh rupanya. Apakah tidak punya pesuruh? Mungkin punya, mungkin pula tak punya. Tapi, mengapa mengantar surat sendiri kok dipermasalahkan? Kalau memang pesuruhnya sedang ada tugas lain, mengapa surat yang penting harus tertunda terkirim? Atau kalau pesuruh ada di tempat, tak rugi membantunya hingga ia bisa istirahat sejenak.

Itu hanyalah contoh-contoh kecil. Pada tingkatan yang lebih canggih, tuntutan “kemandirian” itu akan semakin terasa. Seorang “*programmer*” komputer harus bisa mandiri. Sebab kalau tidak, tentu sangat mengganggu teman-temannya. Seorang manager pun harus mampu mandiri. Siapa tahu ia dikirim ke suatu tempat yang ia tak bisa bertanya banyak. Dan kemandirian bisa dimulai dari mengetik sendiri, mengantar surat sendiri dan sebagainya.

Setiap lulusan baru STIS sejak beberapa tahun yang lalu selalu langsung dikirim ke daerah, bahkan ke kabupaten/kota terjauh dari ibukota provinsi. Tak tertutup kemungkinan bahwa ia menjadi orang pertama lulusan STIS yang ditempatkan di situ. Ia akan menjadi satu-satunya orang semi-ahli statistik di kabupaten/kota itu mungkin. Tak ayal, tentu ia harus bekerja mandiri.

Hal baru kadang memang terasa aneh. Tetapi, kalau perubahan dan yang baru itu mengarah ke yang lebih baik, mengapa tak kita mulai?

8 Disiplin Kerja

Suatu ketika, Pimpinan BPS mengeluarkan Surat Edaran tentang disiplin kerja, berawal dari perintah Kepala BPS-RI yang disampaikan pada suatu apel bendera. Di dalamnya ditegaskan, antara lain, bahwa: pada jam kerja pegawai boleh ke luar kantor hanya untuk dinas; dan ketika keluar di pintu gerbang pegawai harus pun menyerahkan (meninggalkan) tanda pengenal kepada Satpam; serta manakala ada keperluan mendesak bukan untuk dinas harus ada memo dari atasannya. Bulan berikutnya ketentuan itu sudah dilaksanakan secara ketat.

Menegakkan disiplin memang bukan proses perubahan yang gampang. Berbagai surat edaran atau apapun namanya, yang menyangkut disiplin kerja maupun peningkatan efisiensi sudah cukup banyak dikeluarkan. Sebut saja beberapa: tentang penghematan pemakaian telpon, tentang pengawasan *crash program*/lembur rutin, tentang pakaian seragam, tentang disiplin absensi, tentang penghematan *foto-copy*, dan lain sebagainya. Namun, berbagai instruksi/surat edaran/surat perintah atau apapun akan menjadi tak berarti manakala aparat pelaksananya tidak siap mengamankan dan memberikan sanksi yang tegas. Akibatnya, surat sarat semacam itu akan bisa mengalami inflasi (turunnya nilai instruksi) karena dilupakan tanpa perlu dicabut lagi, seakan-akan tak pernah ada.

Proses perubahan untuk menegakkan disiplin memang perlu waktu. Seorang teman dari negara Paman Sam, dengan nada menghibur, berkata, “Itu wajar. Negara Anda kan belum begitu lama merdeka. Kami perlu waktu 200 tahun untuk menjadi seperti sekarang.” Meski begitu, untuk melakukan perubahan, tentunya kita tak perlu menunggu 150 tahun lagi.



9 Menyongsong Tahun Baru

Berbicara masa kini, tak lepas dari peristiwa lampau. Melihat masa mendatang, tak urung terpikirkan pula masa lain. Begitulah peristiwa saling berkaitan satu dengan lainnya, membentuk cerita yang namanya sejarah. Tak terhindarkan, melibatkan pula manusia sebagai pelaku sejarah.

Tahun 2010 nyaris berakhir. Tahun 2011 menjelang sudah. Berbagai peristiwa terjadi sudah di tahun ini. Tantangan pun telah menunggu di tahun depan. Tidaklah rugi, bila di penghujung tahun ini kita tengok sebentar ke belakang. Apa yang telah kita kerjakan? Di lingkungan kita, dua peristiwa besar telah terjadi. Katakanlah, dua tugas berat telah digarap.

Di satu sisi, tak dapat disangkal bahwa menyelenggarakan Sensus Penduduk 2010 sebagai Proyek Nasional adalah suatu kerja besar. Besar dalam arti segalanya. Meskipun perencanaan telah jauh sebelumnya, pelaksanaan Sensus Penduduk 2010 tetap merupakan saat yang menentukan.

Di sisi lain, perencanaan reformasi BPS dalam kemasan Statcap-Cerdas (*Statistical Capacity Building – Change and Reform for Development of Statistik*) sudah hampir kita selesaikan. Berbagai dokumen sudah berhasil kita selesaikan sebagai acuan pelaksanaannya pada tahun 2011-2014.

Keduanya, ternyata telah benar-benar menyita waktu, tenaga dan pikiran kita semua. Tak kurang pula yang lebih dari itu.

Kini, manakala tahun 2011 telah menjelang, sebagian tugas-tugas itu telah terselesaikan. Berbagai dokumen Statcap-Cerdas seperti *Business Process* (BP), BP Analysis (BPA), BP Re-Engineering (BPR), *BPS-Analysis Document*, dan *Bidding Document* sudah selesai atau mudah-mudahan segera selesai. Begitupun, tahap pengolahan Sensus Penduduk 2010, analisisnya serta penyajiannya bisa segera digarap.

Tiada rasa bahagia selain dari pada telah menyelesaikan tugas. Tiada pula hasil yang lebih dapat disyukuri selain yang diperoleh dari kerja keras, ketekunan, keikhlasan dan optimisme. Dengan rasa syukur inilah kita menyongsong datangnya tahun baru dan bersiap dengan tantangan baru.

Selamat Tahun Baru 2011.

Manajemen dan Kepemimpinan

*The day people stop bringing
you their problems is the day you
have stopped leading them*

(Collin Powell)



10 Antisipasi

Istri saya sering mengeluh. Pembantu rumah tangga baru bilang kalau beras, atau garam atau susu atau apapun, di rumah habis pada saat benar-benar sudah habis. Maunya ya mbok bilanginya ketika beras, atau apapun tadi, masih ada barang sedikit sehingga ada ancang-ancang untuk menyiapkan pembelian. Ya kalau waktunya memungkinkan untuk singgah beli beras, kalau tidak kan berabe. Lalu saya bilang, ya itulah pembantu. Kalau dia pintar tentu dia tidak mau jadi pembantu rumah-tangga, mungkin akan jadi guru atau pejabat.

Ternyata ada juga sopir teman saya yang seperti itu. Dia baru bilang kalau persediaan air minum kemasan di dalam mobil habis pada saat benar-benar sudah habis. Lebih parah lagi kalau dia baru bilang bahwa air minum kemasan di dalam mobil habis saat ditanya. Dengan wajah *innocent* dia bilang, “.... kan sudah habis sejak kemarin”. Padahal saya bukan paranormal yang barangkali bisa tahu tanpa melihat bahwa persediaan air minum kemasan di dalam bagasi mobil sudah habis atau masih. Atau kadang-kadang di saat antre, karena macet, dia memutar kemudi mobil dengan susah payah, saya istilahkan sebagai gerakan boros, untuk pindah lajur karena lajur yang diikutinya macet dan dia berhenti hampir menempel mobil di depannya. Tak terpikir olehnya bahwa mestinya dia bisa melihat

5-7 mobil ke depan sehingga kalau terjadi macet sudah tahu lebih dulu sehingga pindah lajunya bisa dilakukan dengan mulus (*smooth*) dan hemat tenaga. Saya bilang ke teman saya itu, “Sabar mas, kalau pintar dia sudah jadi Direktur”.

Ya, tapi baik pembantu rumah tangga ataupun sopir kan bisa juga bersikap ‘profesional’ di bidangnya masing-masing. Untuk profesional memang tak perlu harus eksekutif tinggi, tapi setiap bidang profesi apapun juga harus dijalankan secara profesional asal dia mau, sekali lagi ‘mau’ (tak harus mampu), menghayati pekerjaannya. Jadi, kalau pembantu rumah tangga atau sopir pun harus profesional maka tak bisa disangkal pegawai kantor, apalagi ‘pejabat struktural’, juga harus profesional.

Seorang pejabat struktural di akhir tahun dengan enteng lapor ke atasannya bahwa anggaran suatu pekerjaan yang rutin tiap bulan ternyata sudah habis sejak sebulan yang lalu. Habisnya sudah sebulan yang lalu tapi lapornya baru di bulan terakhir saat mau mengerjakan pekerjaan bulanan itu, dan dengan enteng (juga dengan wajah *innocent*) minta tambahan anggaran.

Ada pula seorang pejabat yang ditugasi mengerjakan sesuatu (membuat surat ke instansi lain, misalnya) ketika ditagih oleh atasannya dengan enteng menjawab bahwa kemarin ada

masalah yang harus dicek dulu tapi ada kendala karena narasumber yang tahu tidak masuk kantor. Mengapa baru bilang ada kendala ketika ditanya, mengapa tidak lapor ke atasan lebih awal untuk minta bantuan.

Pejabat yang seperti ini, mohon maaf, barangkali kurang layak menjadi pemimpin karena tidak beda dengan pembantu rumah-tangga ataupun sopir yang saya ceritakan di atas. Dia 'tidak mau' menghayati pekerjaannya sehingga 'tidak mampu' melihat agak jauh ke depan. Dia tidak lagi mampu meng-antisipasi kemungkinan kendala di depan sehingga tidak mampu membuat alternatif penanganan, katakan membuat '*Plan B*' misalnya.

Ah itu kan terjadi di instansi lain. Mudah-mudahan tidak banyak SDM BPS yang seperti itu.

II Budaya Organisasi

Beberapa minggu yang lalu di bulan April 2010, *workshop* internal BPS yang diikuti oleh seluruh eselon I dan II BPS (Pusat) telah berhasil mengidentifikasi nilai-nilai inti (*core values*) BPS-RI. *Core values* itu nantinya akan dijabarkan lebih lanjut secara lebih rinci kemudian dirangkum menjadi *corporate culture* (budaya korporasi) ataupun *organizational culture* (budaya organisasi) yang kemudian ditetapkan sebagai pedoman untuk mencapai visi dan misi BPS.

Banyak definisi tentang budaya korporasi maupun budaya organisasi. Banyak yang menganggap keduanya sama, tapi ada juga yang sedikit membedakannya. Tapi secara umum banyak orang yang mengatakan bahwa budaya korporasi di dalam suatu organisasi itulah yang kemudian disebut sebagai budaya organisasi.

Setiap individu mempunyai sesuatu yang oleh para psikolog disebut ‘kepribadian’. Kepribadian seseorang itu terdiri atas serangkaian ciri-ciri yang relatif tetap dan mantap. Sebuah organisasipun memiliki kepribadian, yang disebut ‘budaya’. Organisasi-organisasi memiliki budaya-budaya yang menentukan bagaimana anggota-anggotanya harus berperilaku. Budaya itu menyangkut bagaimana para anggota melihat organisasi tersebut, bukan menyangkut apakah mereka

menyukainya atau tidak. Budaya itu adalah sebuah persepsi yang menggambarkan, bukan menilai. Dari uraian tersebut Robbins dan Coulter (1999) mendefinisikan Budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi-organisasi lain. Di setiap organisasi, ada sistem-sistem atau pola-pola nilai, simbol-simbol, ritual-ritual, mitos, dan praktik-praktik yang telah berkembang sepanjang waktu. Apabila dihadapkan pada suatu masalah, budaya organisasi menuntun tetapi juga memberi batasan terkait apa yang dapat dilakukan oleh karyawan dengan menyarankan cara yang betul untuk menggagas, merumuskan, menganalisis, dan menguraikan masalah. Budaya organisasi yang baik dan efektif harus terbangun pada birokrasi di instansi pemerintah yang menggunakan data dan informasi statistik dalam rangka pengambilan keputusannya.

Budaya organisasi menurut Noordenhaven, Koen dan Beugelsdijk (2005) adalah seperangkat praktik keorganisasian yang tampak menjadi ciri khas dari sebuah organisasi dan yang membedakannya dari organisasi yang lain, yang mempresentasikan esensi dari organisasi tersebut dan bagaimana ia berjalan sebagai satuan sosial kolektif. Schein (2004) mendefinisikan budaya dari suatu kelompok (*The culture of a group*) sebagai suatu pola dari sekumpulan asumsi dasar

yang dipelajari oleh kelompok sebagai penyelesaian/pemutus masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang diajarkan kepada anggota baru sebagai suatu cara yang benar untuk merasakan (*to perceive*), memikirkan, dan mendapatkan cara yang tepat dalam hubungan dengan masalah-masalah tersebut.

Menurut Cameron & Quinn (1999), budaya organisasi merujuk kepada nilai-nilai yang diterima sebagai kebenaran yang melandasi asumsi-asumsi, harapan-harapan, ingatan-ingatan kolektif, dan definisi-definisi yang terdapat dalam organisasi. Budaya organisasi menyajikan bagaimana seharusnya segala sesuatu berjalan, memantulkan ideologi yang dijunjung tinggi oleh anggotanya, memberi rasa identitas dan ciri khas bagi organisasi, menyediakan panduan-panduan tak tertulis tentang bagaimana mendapatkan dan memperkuat kestabilan dari sistem yang dimiliki.

Menurut Denison (1990), berdasarkan lebih dari 15 tahun penelitian terhadap lebih dari 1000 organisasi, ciri-ciri yang tampak dari budaya organisasi mencakup keterlibatan (*involvement*), konsistensi (*consistency*), penyesuaian (*adaptability*), dan misi (*mission*). Keempatnya merupakan dimensi-dimensi dari budaya organisasi yang efektif, yang oleh Denison dirangkum dari beberapa sumber referensi. Misalnya tentang 'misi', menurut Denison, dalam budaya organisasi misi berarti

pendefinisian arah jangka panjang yang bermakna bagi organisasi. Misi memberikan tujuan dan makna dengan mendefinisikan peran sosial dan tujuan eksternal organisasi. Ia memberi arah dan tujuan yang jelas yang membatasi tindakan-tindakan yang diperlukan bagi organisasi. Pemahaman terhadap misi memungkinkan suatu organisasi membentuk perilaku masa kini dengan membayangkan masa depan yang diinginkan. Kemampuan mengidentifikasi dan menginternalisasi misi organisasi menyumbang terhadap komitmen jangka pendek dan jangka panjang organisasi. Keberhasilan lebih mungkin dicapai apabila individu-individu dan organisasi memiliki pemahaman yang sama untuk mengarah pada tujuan-tujuan bersama yang telah disepakati. Ciri-ciri misi adalah memuat arah dan maksud strategi (*strategic direction and intent*), cita-cita dan tujuan (*goals and objectives*), dan visi (*vision*).

Menurut Mintzberg (1987) dan Ohmae (1982) organisasi yang berhasil adalah yang memiliki tujuan dan arah yang jelas yang mendefinisikan tujuan organisasi dan sasaran strategis dan mengungkapkan visi tentang bagaimana organisasi memandang masa depan.

Ringkasnya, budaya organisasi adalah dorongan untuk berbuat lebih baik dalam kebiasaan di dalam organisasi yang mengarah kepada terwujudnya nilai-nilai yang diterima

bersama sebagai kebenaran di antara para anggota organisasi yang melandasi asumsi-asumsi, harapan-harapan, ingatan-ingatan kolektif, kepercayaan dasar, dan definisi-definisi yang terdapat dalam organisasi. Budaya organisasi juga menyajikan bagaimana seharusnya segala sesuatu berjalan, memantulkan ideologi yang dijunjung tinggi oleh anggotanya, memberi rasa identitas dan ciri khas bagi organisasi, menyediakan panduan-panduan tak tertulis tentang bagaimana mendapatkan dan memperkuat kestabilan sistem yang mereka miliki pada semua level dalam organisasi untuk memberi andil terhadap pengambilan keputusan yang terkait langsung dengan tujuan organisasi. Karena itu, budaya organisasi yang sejalan dengan tujuan-tujuan yang hendak dicapai oleh suatu instansi, perlu terbangun secara kuat, tersosialisasi secara efektif dan dijiwai oleh segenap karyawan.

12 Saluran Komunikasi

Ketika Benigno Aquino, mantan senator Filipina yang terbunuh sesaat setelah kembali dari pengasingannya bulan Agustus 1993, memutuskan untuk terjun ke dunia politik banyak kolega yang menegurnya. Salah satunya adalah, "Mengapa anda ingin jadi pemain? Padahal selama ini anda adalah pengamat". Ninoy, nama populer bekas senator itu, sebelumnya memang dikenal sebagai wartawan, yang sempat meliput Perang Korea dan banyak menulis risalah politik. Dengan menjadi pemain, maka ketajaman indera anda untuk melihat kejanggalan permainan menjadi berkurang. Kritik anda tak lagi tajam bahkan mungkin hilang. Memang, Ninoy pun mencoba beralih. Tapi ada kesan bahasa *statement* koleganya itu tidaklah salah.

Gambaran semacam itu tampaknya hampir selalu ada di segala bidang. Kalau kita nonton sepak bola, kesal rasanya bila ada penyerang yang gagal menjaringkan bola ke gawang lawan padahal posisinya sudah sangat bagus. Gerutu, umpatan dan desah kecewapun terlontar spontan. Tapi, manakala kita sendiri yang bermain, ternyata tidak lebih baik dari pemain yang kita komentari. Bahkan terkadang, kita tak sadar melakukan kesalahan yang lebih fatal. Ngomong memang gampang, tapi melaksanakannya tidaklah mudah.

Akan tetapi, terkadang memang diperlukan orang yang hanya bisa ngomong. Tentu berdasarkan pengamatan yang bisa dipertanggung jawabkan. Tapi yang penting tahu betul bidang yang diamatinya. Bahkan keberadaannya di luar lingkungan yang diamati merupakan modal yang kuat begi ketajaman pandangannya.

Tak urung, ada juga contoh yang jalurnya memang menuju ke arah lingkungan yang diamati. Di sini situasinya lain. Seseorang, ketika masih mahasiswa bisa kritis terhadap aparat Pemerintah. Manakala ia jadi Gubernur misalnya, rasanya tidak etis kalau ia kemudian mengkritik Gubernur lainnya. Padahal ia melihat suatu yang tak beres. Tapi ke mana dan di mana ia harus ngomong?

Fenomena demikian tidak selalu berarti negatif. Dia bicara bukan karena sentimen. Dia tidak bicara bukan karena takut. Ada ungkapan, bila terjadi penyimpangan, bertindaklah. Bila tak dapat bertindak, bicaralah. Bila bicarapun tak bisa, katakan dengan hatimu. Tapi siapa yang tahu isi hati? Jadi, yang lebih penting memang ada saluran komunikasi yang menjamin untuk tidak disebut "tidak etis" tadi. Di samping tentunya diperlukan "*maturity*" dari semua yang berniat menjadi pemain.

13 Air

Musim dingin telah berlalu. Musim semipun menjelang. Tibanya “*Spring Season*” ditandai dengan berseminya bintil-bintil dedaunan di sekujur batang pepohonan yang semula gundul. Di Washington D.C, ibukota negara adikuasa Amerika Serikat, ini biasanya dirayakan dengan acara “*Cherry Blossom Festival*”, semacam pawai karnaval di sepanjang *The Mall*, dimulai dari Gedung Capitol melewati Gedung Putih hingga *Jefferson Memorial* yang dikelilingi *Tidal Basin*. Di tepi danau kecil (*Tidal Basin*) itulah banyak terdapat pohon *cherry* yang saat bunganya bersemi dirayakan dengan acara *Cherry Blossom Festival* itu.

Manusia menyemut menyaksikan acara festival itu. Berdesakan tentu saja. Juga berebut untuk bisa di depan. Sama seperti di Indonesia. Gerimis yang menyeling sekali-sekali pun tak mengusik keasyikan mereka menonton festival. Toh, ada payung atau jas hujan. Meski begitu, udara yang dingin membuat rasa kepingin buang air kecil menjadi lebih sering, tak urung cukup mengganggu juga. Lagi pula, di mana bisa buang hajat di tempat terbuka penuh manusia ini? Rupanya, sampai hal yang sekecil ini juga diperhatikan. Di tempat-tempat tertentu terlihat “*Wagon*” berwarna putih bersih, yang ditarik mobil besarnya dua kali ukuran bak belakang sebuah truk. Ternyata, itulah tempat buang air kecil yang sengaja disiapkan sebagai

kelengkapan perayaan. Banyak orang menuju ke situ. Seperti biasa, antre dengan tertib. Masuk dari satu pintu, lalu keluar lewat pintu yang lain. Lega.

Itulah namanya fasilitas, kemudahan. Disiplin bisa ditegakkan, selain karena tingginya kesadaran, juga karena tersedianya fasilitas. Tak perlu orang dilarang buang air kecil di sembarang tempat, tentu ia akan memanfaatkan *wagon* itu, bila tersedia. Tak perlu orang dilarang buang sampah sembarangan, tentu ia akan memanfaatkan tempat sampah yang tersebar, kalau ada. Kesadaran disiplin memang perlu ditegakkan. Tapi, penyediaan fasilitas pun tak kurang pentingnya. Disiplin harus ditegakkan oleh semua pihak.

Sebaliknya, bagaimana mau bersih kalau di tempat buang air ternyata tak tersedia air pembersih? Pemakai tentu tak bisa disalahkan jika ia tak menyiram sehabis buang air. Masih mending tak disiram pakai pasir. Juru bersihpun tak salah kalau mereka hanya duduk-duduk di depan WC gara-gara air tak mengalir. Air memang penting. Apalagi di sini akan sangat gawat bila air mati di hari Jumat. Habis senam, perlu bersih-bersih dan cuci-cuci pakai air. Sebentar kemudian, diperlukan air untuk berwudlu manakala orang bersiap berangkat ke masjid. Menegakkan disiplin kebersihan, seperti halnya disiplin yang lain, perlu dukungan cara berpikir yang sistemik dan didukung oleh semua pihak. Sekali lagi, semua pihak.

14 Bagian Tugas yang Telah Selesai

Dengan mengangkat kedua jempol, kerja besar menangani Proyek Nasional Sensus Penduduk 2010 sebagian telah selesai. Tahap pelaksanaan pencacahan lapangan, yang dimulai tanggal 1 Mei dengan perpanjangan 15 hari, telah berakhir pada 15 Juni 2010. Di pertengahan, tanggal 15 Mei 2010 sebagai Hari Sensus, pelaksanaan pencacahan terhadap para tunawisma berlangsung menjelang tengah malam hingga dini hari, 16 Mei 2010.

Perencanaan pembangunan sosial dan ekonomi perlu didukung oleh data yang benar dan terperinci, baik tentang jumlah, penyebaran, dan komposisi penduduk (sebagai subyek pembangunan) menurut umur, jenis kelamin maupun tentang pendidikan dan kegiatannya. Intinya, perencanaan pembangunan dapat dilakukan secara tepat sasaran dengan menggunakan data hasil Sensus Penduduk.

Sensus Penduduk merupakan suatu proses keseluruhan dari pengumpulan, pengolahan, penilaian penganalisaan, dan penyajian data kependudukan yang menyangkut antara lain: ciri-ciri demografi, sosial ekonomi dan lingkungan hidup. Sasarannya adalah seluruh penduduk yang berdomisili di wilayah Indonesia. Karena keutamaannya, persiapan dan penanganan SP2010 dilakukan secara hati-hati dan direncanakan secara amat cermat. Pelaksanaannya pun dilengkapi

dengan seperangkat Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, dan instruksi berbagai pejabat, sehingga pekerjaan besar ini berjalan relatif lancar. Mudah memang, manakala semua menyadari keutamaan tersebut. Meski demikian, kemungkinan munculnya berbagai permasalahan, hambatan, kelemahan dan kejadian yang tak diharapkan tetap ada, di samping ledakan keberhasilan di berbagai hal lainnya.

Semua pihak telah mencurahkan tenaga, pikiran, harta benda, bahkan jiwa raga ada pula yang terenggut karenanya. Bukan hanya aparat BPS dan para mitra statistik, tapi bahkan ibu-ibu Dharma Wanita dan para Pensiunan pun ikut berkiprah. Itulah pengorbanan. Tapi tak sia-sia. Karena ketulusannya berkorban itulah maka kerja ini terselesaikan.

Tak urung, hambatan pun terjadi dari dalam. Adanya perilaku pejabat yang tak terpuji. Ada juga kecurangan petugas di lapangan. Ada petugas fiktif yang ikut latihan tapi tidak ikut pencacahan. Semua sudah dan akan ditangani secara profesional sesuai aturan yang berlaku.

Akhirnya, dengan segala kekurangan dan kelebihan, sebagian tugas telah diselesaikan. Untuk sementara, lega hati telah boleh dikenyam. Tiada rasa bahagia selain dari telah selesaikan tugas. Tapi rasa puas harus ditunda. Tugas berikut

menunggu sudah. Pasca pengolahan di daerah, *editing* dan evaluasinya hingga analisisnya. Belum lagi sosialisasi dan diseminasinya nanti. Tak kurang pentingnya, jangan pula dilupakan bahwa Sensus Penduduk 2010 bukanlah tugas kita satu-satunya. Masih banyak tugas-tugas lain menunggu.

<http://www.bps.go.id>

15 Pencilan (*Outlier*)

Profesor Maman Djauhari, guru besar Institut Teknologi Bandung (ITB), pada suatu ceramahnya di BPS bercerita tentang terjadinya peristiwa "September 11, 2001", serangan 'teroris' dengan menggunakan pesawat terbang berpenumpang/komersial ke gedung kembar *World Trade Center* (WTC) di New York. Menurut catatan, para pembajaknya ternyata membeli tiket pesawat dengan memakai uang tunai dan hanya untuk sekali jalan (*onewayticket*). Sekuriti atau intelijen Amerika semestinya mengetahui adanya keanehan dalam hal ini. Lazimnya orang Amerika membeli barang, termasuk beli tiket pesawat, dengan menggunakan kartu kredit, jarang mereka membawa uang tunai dalam jumlah besar ke luar rumah. Dan khusus untuk tiket pesawat umumnya mereka membeli sekaligus untuk pergi-pulang (PP). Sekali lagi hal ini aneh dan tidak biasa yang dalam perstatistikan disebut sebagai 'outlier' atau pencilan.

Masih berbicara mengenai pencilan, pasukan pengaman presiden (Paspampres) pun bekerja dengan menggunakan teori 'outlier' itu tadi. Dengan menggunakan kamera pemantau komandan pasukan pengawal Presiden Ronald Wilson Reagan (Presiden ke-40 Amerika Serikat) dapat melihat dan mengetahui bahwa di antara kerumunan orang yang menyambut kedatangan presiden itu ada orang yang bergerak lebih cepat dari pada yang

lain. Orang tersebut bergerak cepat semakin lama semakin mendekati lingkaran di mana keberadaan Presiden Reagan. Oleh si komandan, orang ini juga diartikan sebagai '*outlier*'. Berdasarkan informasi tersebut sang Komandan segera memberitahukan peringatan kondisi darurat ke pengawal ring satu di sekitar presiden. Para pengawal di ring satu secepat kilat mengambil tindakan untuk melindungi presiden dengan cara menubruk dan menindihnya. Sehingga ketika orang (si '*outlier*') itu menembak ada pengawal yang tertembak namun Presiden Reagan dapat diselamatkan.

Dalam ilmu statistik, *outlier* adalah suatu hal yang biasa dan dapat dideteksi. Untuk keperluan analisis biasanya *outlier* tidak disertakan dalam analisis atau harus disesuaikan terlebih dahulu. Namun demikian untuk keperluan penelitian beberapa peneliti lebih tertarik menggunakan data *outlier* ini. Dan dalam realitas kehidupan di sekeliling kita banyak dapat dilakukan dengan memanfaatkan teori *outlier* ini.

Banyak sisi kehidupan yang menampilkan fenomena '*outlier*', dan tidak selalu dalam pengertian negatif. Misal: dalam sebuah kelas di sekolah, dengan tes atau evaluasi setelah beberapa waktu akan diperoleh siswa-siswa yg tertinggal (biasanya jumlahnya sedikit) dan ada juga siswa-siswa yang *brilliant* dan sangat cerdas (biasanya jumlahnya juga sedikit). Selebihnya, siswa-siswa tersebut

berada di sekitar rata-rata dan pada umumnya yang masuk dalam kelompok ini jumlahnya cukup banyak atau kelompok mayoritas. Inilah yang dalam teori statistik disebut kurva normal.

Dari sudut pandang manajemen, terutama yang berhubungan dengan manusia, biasa juga diterapkan teori 'outlier' tersebut. Pada umumnya sebagian besar pekerja akan bekerja sesuai yang disyaratkan. Itulah mereka yang di dalam statistik disebut berada di sekitar rata-rata. Bagi mereka, cukup dibangun suatu sistem sesuai *standard operating procedure* (SOP), maka mereka akan bekerja sesuai dengan sistem tersebut. Akan tetapi, perlu disadari bahwa akan ada sebagian kecil pekerja yang tidak mampu menyelesaikan tugas sesuai target. Mereka dalam hal ini termasuk dalam golongan *outlier* kiri/negatif. Kepada mereka perlu diberikan *treatment* (perlakuan) khusus, bahkan kalau perlu disediakan fasilitas khusus pula, yang dimaksudkan untuk dapat meng-*upgrade* kemampuan mereka agar dapat melaksanakan tugas sesuai target. Setelah melalui evaluasi, beberapa orang berhasil dikembalikan ke kelompok 'normal'. Akan tetapi, harus disadari bahwa tidak tertutup kemungkinannya ada beberapa orang yang tetap tidak bisa diperbaiki, dengan kata lain tetap berada pada golongannya semula.

Sebaliknya, ada juga sebagian kecil pekerja yang mempunyai kemampuan berlebih sehingga

mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif, efisien dan sesuai target dalam waktu yang lebih pendek. Mereka adalah *outlier* dari sisi kanan/positif. Kepada mereka tentu perlu juga diberikan *treatment* khusus agar tidak frustrasi dan tidak 'ngompreng/ngasong' ke luar institusi. Mereka itulah yang suatu ketika perlu diberi tantangan lebih bahkan tak tertutup kemungkinannya diberikan promosi.

Jadi, di dalam pengelolaan manajemen harus selalu dilakukan *monitoring* dan evaluasi untuk menemukan adanya 'outlier'/pencilan baik dari sisi positif maupun negatif, lalu kepada mereka (*he/she/it/them*) segera ditindaklanjuti dengan diberi perlakuan (*treatment*) khusus yang sesuai. Itulah salah satu pemanfaatan ilmu statistik.

16 Falsafah Sekrup

Dia memang seorang montir. Tapi bukan montir sembarang montir. Keahliannya di bidang per-mobil/motor-an tak lagi perlu diragukan. Perilaku mesin mobil/motor dari berbagai merk dan tahun pembuatannya ia kenali dengan baik. Bak dokter spesialis ternama, ia tahu benar akan berbagai penyakit mesin. Bongkar pasang mesin bukanlah hal asing baginya. Itulah Tardjo, seorang sopir yang ternyata juga seorang montir ahli.

Tardjo memang seorang bawahan yang “baik”, juga sopir dan montir mumpuni. Tapi rupanya tak habis di situ. Meski pendiam, rupanya ia punya falsafah tinggi tentang mesin. Sayang tak banyak yang tahu karena kependiamannya itu.

“Mesin itu ibarat manusia”, ujarnya, “harus lengkap”. Satu organ tubuh tak berfungsi sudah cukup membuat manusia itu tak sempurna. Begitu pun mesin, semua bagian atau suku cadang harus berfungsi dengan baik, saling dukung. Satu sekrup/mur saja kendor, cepat atau lambat akan merembet berupa kerusakan pada bagian/suku cadang lain.

Wah, hebat memang, jangankan bagian/suku cadangnya yang rusak, satu sekrup saja hilang akan bisa berakibat fatal. Dan, falsafah sederhana semacam itu meresap benar pada hati sanubari Tardjo si montir ini. Nah, untuk apalagi kalau bukan untuk diteladani.

Manusia memang ibarat mesin, kata Tardjo. Implikasinya, organisasi pun tak jauh beda. Gerak kiprah suatu organisasi, kekuatannya mengikuti teori fungsionalnya Talcott Parson, didapat dari *resultante* berbagai fungsionaris yang ada di dalamnya. Semua harus menunjukkan partisipasinya untuk saling dukung. Satu saja tak berfungsi, maka organisasi itu pun tak sempurna.

Ibarat mesin yang sekrapnya lepas satu, organisasi yang tak sempurna akan berkiprah sumbang. Jabatan Duta Besar, misalnya, bila statusnya sama (luar biasa dan berkuasa penuh), maka kedudukannya harus sama. Tak boleh dibedakan, meski duta besar untuk negara yang kecil dan tak penting. Semua harus dianggap penting.

Dalam “falsafah sekrap” Tardjo, tak ada yang tak penting. Baik itu pejabat eselon I, II, III, dan IV. Bahkan sampai pejabat eselon VII sekalipun, kalau ada.

17 Kebijakan

Pagi-pagi sekali, ia sudah datang menghadap minta tanda-tangan. “Mau minta tolong Pak, untuk minta pinjaman ke koperasi”. Pak Kepala yang dari segi umur masih tergolong muda, meneliti blangko permintaan pinjaman. Memang untuk bisa pinjam ke koperasi diketahui atasan atau komisaris.

“Lho pinjaman yang dulu kan belum lunas. Ini masih harus mencicil 3 kali lagi,” kata Pak Kepala. Ia, yang pagi itu berwajah kuyu, menjawab, “Habis lagi kepepet Pak. Lagi pula, kadang-kadang bisa diperbolehkan. Nanti langsung dipotong sisa hutang yang lalu.” Padahal di dalam blanko itu jelas-jelas tercantum: tidak boleh meminjam lagi sebelum pinjaman terdahulu lunas.

Pak Kepala akhirnya menelepon Pengurus Koperasi. “Hallo, dst”. Jawabnya, “Yah, aturannya sih nggak boleh pinjam lagi, Pak. Tapi, terserah kebijaksanaan Bapak, misalnya kalau dia bilang untuk beli obat”. Wah...wah...wah, kalau sudah bicara ”kebijakan” dan ”kecuali,” maka aturan bisa saja berubah. Tampaknya, kata “kecuali” memang hampir selalu muncul dalam banyak peraturan yang lahir di negeri kita tercinta ini. Meski kita semua tahu bahwa kadang-kadang, bahkan cukup sering, di situlah justru letak kelemahannya. Karena peluang untuk lahirnya tafsir yang berbeda menjadi terbuka. Ah, biarlah itu urusan yang punya kerja ...

“Buat apa to, kok pinjam-pinjam melulu?”, tanya Pak Kepala lagi kepada si Bawahan.

“Eeee...anu Pak, cicilan Perumnas saya sudah nunggak 3 bulan. Kemarin tiba lagi surat tegurannya”. Jawab si Kuyu semakin lemas.

Astaga, itu kan pengeluaran yang sudah rutin. Mestinya kan sudah ada pos-posnya tersendiri. Kenapa bisa terbengkalai? Kalau sekarang pinjam untuk nutup cicilan yang lalu, bagaimana cicilan yang akan datang. Dan bagaimana pula mengatur belanja pada bulan-bulan mendatang karena gajinya dipotong untuk mencicil hutang? Sudahkah terpikir olehnya hal-hal itu semua?

Tolong dong, sampeyan kasih contoh yang baik ke anak buah, Jangan cuma nyari duit sama proyek aja !!!



[...perlunya seorang pemimpin memiliki pemahaman bahwa sebagai pimpinan, ... menjadi pemberi arah (directional settler) atau pembimbing (menurut Peter Senge) bagi bawahannya.]

Begitu tampaknya yang terpikir dibenak Pak Kepala. Ia tercenung sementara. Prihatin.

Ah, biarlah itu urusan yang punya kerja...

Lho, siapa yang punya kerja? Bukankah ia harus memutuskan? Setelah tentunya memberikan nasehat-nasehat yang entah didengar apa tidak, bukankah ia harus memberikan bimbingan, meski usianya terbilang lebih muda dari sebagian karyawannya? Bukankah itu berarti bahwa ia juga merupakan bagian dari yang punya kerja itu? Oh ya, hampir saja Pak Kepala menjadi apatis.

Dari cerita tersebut, penulis juga ingin mengatakan bahwa di sinilah perlunya seorang pemimpin memiliki pemahaman bahwa sebagai pimpinan, seperti kata Nanus, ahli manajemen terkenal itu, menjadi pemberi arah (*directional settler*) atau pembimbing (menurut Peter Senge) bagi bawahannya.

18 *Catering*

Suatu ketika di kantor pusat BPS Jakarta, juru bersih punya “tugas” tambahan. Setiap jam 09.00-12.00 mereka biasa terlihat menenteng tumpukan ompreng plastik berisi makanan. Bukan sembarang makanan: tapi nasi, sayur dan lauk-pauknya untuk santapan makan siang. Kata lainnya “*catering*”. Wah, karyawan BPS kini dapat makan siang. Benar, tapi mereka bayar dengan potong gaji.

Mulanya memang hanya beberapa karyawan tertentu saja. Seluruh karyawan golongan I dan beberapa golongan II dengan kriteria tertentu, misal: tukang ketik, petugas peng-*entry* data, operator berbagai mesin, dan lain sebagainya. Nilai makanannya Rp2000,-/porsi, tapi hanya dipotong Rp500,-/porsi untuk golongan I (termasuk juru bersih) dan Rp1000,-/porsi untuk golongan II. Artinya, kekurangannya disubsidi kantor/BPS. Penyelenggara *catering*-nya salah seorang karyawan BPS sendiri dan keluarganya.

Tampaknya mereka gembira dengan program itu. Tentu saja, karena hanya dengan Rp500,- atau Rp1000,- mereka mendapatkan nasi, sayur dan lauk-pauknya. Meskipun, jangan kaget bahwa ada yang merasa keberatan dengan membayar sejumlah itu. Pasalnya, mereka memang biasa tak makan dari pagi hingga sore, alias mereka tak pernah mengeluarkan uang untuk makan siang di

kantor. Beruntung, pembayarannya dengan sistem potong gaji jadi tak begitu terasa.

Semula, hal ini bahkan sempat membuat masalah. Mengapa tukang ini bisa dapat, mengapa tukang itu tidak? Apa bedanya? Toh sama-sama kerja fisik. Buntutnya, sempat timbul pemandangan yang tak enak dipandang. Manakala waktu makan tiba, kelompok ompreng plastik bersubsidi lagi bersantap, karyawan lain terpaksa harus cari makan dengan membeli. Atau, yang bawa ompreng sendiri dari rumah bersantap berkelompok di sudut yang lain. Lebih parah lagi, bila karyawan yang tak dapat jatah makan dimintai tolong mengetik, bisa saja dia jawab, “Saya bukan tukang ketik, Pak. Tukang ketiknya yang dapat jatah makan itu”. Mujur, permasalahan ini tak terjadi dalam waktu yang lama. Jiwa setia kawan dan gotong royong antara karyawan masih cukup tinggi. Kini mereka biasa atur sendiri secara bergilir.

Belakangan, karena adanya tawaran, banyak karyawan lain ikut minta jatah dengan membayar penuh. Baik yang Rp2000,-/porsi ataupun Rp3000,-/porsi. Akibatnya tumpukan ompreng plastik yang ditenteng juru bersih semakin tinggi. Tentunya, produktivitasnya pun berkurang. Tapi, apa mau dikata, memang begitu sistem yang diterapkan. Soalnya, kalau semua ambil sendiri-sendiri bisa repot semuanya. Baik bagi yang melayani *catering* maupun terganggunya jam kerja dinas. Apalagi,

kabarnya ada juga eselon II yang bergabung di sini.

Tampaknya mereka gembira. Murah dan cukup mengenyangkan. Tambahan lagi, tak perlu susah-susah turun ke kantin yang kadang nggak sempat kalau lagi sibuk. Keluhan tentu saja ada. Katanya ngambilnya kepagian, padahal belum lapar. Biasanya baru dimakan tengah hari, dan nasi sudah dingin plus rada bau plastik. Tapi kalau ngambilnya ada yang siang, ada yang pagi, ngerepotin juru bersihnya. Lagi pula kalau kesiangan bisa kehabisan lauk, sayur pun tinggal kuahnya. Bosan? Mudah-mudahan bisa dimaklumi. Bagaimana mau mengatur menu dengan Rp2000,- dan Rp3000,- ?

Memang susah mengatur maunya orang banyak.

19 Dwifungsi

Bulan April selalu membawa konotasi tentang wanita karena tanggal 21 April selalu diperingati sebagai hari lahir R.A. Kartini. Dialah pahlawan kaum wanita yang memperjuangkan persamaan hak bagi kaumnya untuk menjadi sederajat dengan lelaki. Memang ada cukup banyak pahlawan wanita lain di negeri kita ini, tapi tampaknya Kartini-lah yang terpilih sebagai wakil utama. Ia bagaikan *Lysistrata*, tokoh dalam repertoar karya Aristophanes, yang sama-sama pejuang bagi kaumnya.

Cerita sejarah tentang Kartini sudah tak asing lagi. Melalui surat-surat ia paparkan cita-citanya tentang perjuangan kaum wanita. Keinginan untuk mendobrak adat kuno dan feodal yang menganggap wanita tempatnya di belakang. Keinginan untuk mencerdaskan kaum wanita. Prinsipnya, Kartini bercita-cita agar wanita mempunyai hak yang sama dengan kaum lelaki. Itulah yang disebut orang 'emansipasi'.

Kini zaman sudah berubah. Banyak wanita yang tampil di masyarakat dalam berbagai fungsi. Ada sarjana, pengusaha, manajer, menteri, perdana menteri, bahkan presiden. Mereka mampu berkarier dengan baik, tak kalah dengan lawan jenisnya. Toh, mereka tak bisa ingkar akan kodratnya sebagai ibu rumah-tangga. Akhirnya, wanita harus berbagi

antara membina karier dan statusnya sebagai ibu. Perpaduan antara keduanya membuahkan apa yang kita kenal sebagai dwifungsi peran wanita.

Tampaknya kodrat sebagai wanita tak bisa dilawan ataupun diingkari. Ia punya struktur biologis berbeda dengan lelaki, ia pula yang harus melahirkan, menyusui dan mengasuh anak. Jadi, bagaimana emansipasi? Wanita sudah punya hak yang sama dengan lelaki. Bisa sekolah, bisa kerja, gajinya sama, bisa jadi kepala/pimpinan. Tapi manakala ia harus melahirkan, cuti 3 bulan tak terhindarkan. Melamar pekerjaan, wanita dan pria haknya sama. Siapa cocok dialah yang diterima. Manakala tiba soal mutasi, terhadap karyawan wanita tentu harus diberlakukan kebijakan lain.

Jadi, wanita memang harus mempunyai hak yang sama dengan lelaki. Wanita tak lagi harus di dapur atau dipingit. Tapi, walau bagaimanapun, wanita harus menyadari kodratnya. Keduanya harus mampu dipadukan secara harmonis dan tak perlu ada masalah. Itulah dwifungsi. Nah.

20 Ujung Tombak

Mantri Statistik (sekarang disebut Koordinator Statistik Kecamatan/KSK), sebagai ujung tombak aparat statistik, kini bukan main sibuknya. Hal ini wajar sebagai akibat dari adanya berbagai kegiatan statistik yang saling berkaitan dan sambung menyambung. Tak jarang, lebih dari satu jenis kegiatan statistik harus diselenggarakan pada waktu yang hampir bersamaan.

Adalah cerita, tapi bukan dongeng, dari seorang Mantis (Mantri Statistik). "Minggu terakhir Agustus lalu, ia ikut latihan Survei Harga Produsen dan



[*Mantri Statistik (sekarang disebut Koordinator Statistik Kecamatan/KSK), sebagai ujung tombak aparat statistik, kini bukan main sibuknya.*]

Survei Kualitas yang langsung dilanjutkan Survei Konversi Gabah. Istirahat 3 hari, harus masuk lagi di Pusat Latihan untuk mengikuti Latihan Susenas. Minggu ketiga September disambung lagi dengan Latihan Supas (Survei Penduduk Antar Sensus) dan Sakernas. Lalu, kapan kami bisa bekerja?”

Pertanyaan seperti itu terasa polos sekali, tapi sangat mendasar. Ya, kapan mereka bisa bekerja kalau harus ikut latihan sambung menyambung. Padahal, pekerjaan rutinnya tak boleh terbengkalai. Mulai dari Survei Harga, Survei Industri Kecil/Sedang/Besar, Survei Penduduk (registrasi), Survei Pertanian, ubinan dan lain sebagainya. Kesemuanya itu, Mantislah yang harus kerjakan. Tak heran kalau ada yang secara bergurau mengatakan bahwa Mantri Statistik adalah Kepala BPS di Tingkat Kecamatan. Dia harus tahu segalanya dan harus mampu menyelesaikan dengan baik serta tepat waktu. Syukurlah, secara bertahap jatah sepeda motor dinas sudah mulai dibagikan dan yang sudah lamapun diganti yang baru. Namun, hal itu belumlah cukup menolong untuk mengejar semakin cepatnya penambahan beban tugas.

Beban tugas Mantis sebagai ujung tombak aparat statistik, benar-benar semakin berat. Hampir-hampir tak tertanggungkan. Memang tak semua Mantis mengalami hal seperti itu. Metode Sampel Kecamatan yang diterapkan oleh berbagai Survei itu memang menimbulkan ketimpangan

tugas di antara Mantis. Mantis yang satu terkena sampel berbagai kegiatan statistik, sementara Mantis lainnya ada yang terkantuk-kantuk menunggu tugas. Hal yang demikianlah yang menyulitkan para perencana di BPS (Pusat) untuk memberlakukan ketentuan umum (*general*) di tingkat kecamatan. Mau menambah jumlah Mantis di setiap kecamatan, toh masih ada kecamatan yang mantisnya masih sering mengganggu.

Walau bagaimanapun, fenomena semacam itu adalah suatu masalah yang harus dipecahkan. Mungkin dengan menambah jumlah Mantis di kecamatan tertentu, atau memperbantukan Mantis kecamatan yang longgar ke kecamatan yang sibuk, atau memobilisasikan/mengaktifkan beberapa staf kantor BPS kabupaten/kota ke lapangan. Bahkan, tak tertutup kemungkinan, membuat klasifikasi Mantis tipe A, Mantis tipe B dan Mantis tipe C.

21 Etika Perstatistikan

“Salah satu ciri menonjol dalam cara kerja pemerintahan modern ialah pemakaian banyak data statistik dan indikator ekonomi dalam menyusun rencana dan kebijakan pembangunan. Praktis dalam setiap sidang kabinet yang membahas masalah pembangunan, maka data statistik dipakai menopang pembahasan kebijaksanaan”. Demikian ucap Emil Salim, yang pada waktu itu menjabat sebagai Menteri Negara Pengawasan Pembangunan dan Lingkungan Hidup, di awal sambutannya ketika membuka Lokakarya Koordinasi Statistik di Indonesia.

Pernyataan itu memang menarik sekaligus menggembirakan. Nyaris melegakan malah. Tanpa data statistik yang cermat dan dapat dipercaya, maka perencanaan, pelaksanaan, serta pengendalian pembangunan untuk terwujudnya masyarakat adil dan makmur yang kita cita-citakan akan mengalami banyak hambatan. Kita harus melakukan *evidence based policy making*, kata banyak orang sekarang.

Kini, manakala segenap aparat statistik sedang terpusat menghadapi proses reformasi dan perubahan perstatistikan di Indonesia, pernyataan tersebut mampu mengusik kalbu, bahkan mampu mengundang tanya. Data statistik memang dipakai. Tapi, data statistik yang mana?

Sebagian pihak menduga, tak kurang pula yang mengharap, bahwa data statistik yang dimasyarakatkan adalah data statistik yang didandani (*window dressed*). Itu karena ulah beberapa pihak, individu ataupun institusi. Instansi anu bilang data ini menurut instansinya adalah begini. Instansi lainnya menuntut data itu berdasarkan laporan anak buahnya di lapangan adalah begitu. Seorang bilang ramalan produksi padi harus naik karena semua “input” pertanian, termasuk luas tanam naik. Tak urung ada yang beringas karena berharap produksi padi harusnya turun. Ada lagi yang berharap harga harusnya rendah, harga harusnya tinggi; semua dengan argumentasinya masing-masing. Kesemuanya itu merupakan tekanan berat bagi aparat statistik (*pressure to bear on Statistician*). Tak pelak lagi, jika memang demikian, maka data statistik hanya bagaikan kembang plastik yang tak mampu memancarkan wewangian bunga alamiah.

Di antara persoalan pokok yang dihadapi dunia Perstatistikan Nasional dewasa ini adalah penyatuan antara kebutuhan akan keterangan-keterangan statistik di satu pihak dan kegiatan pengumpulan dan penyajian keterangan-keterangan statistik di lain pihak. Di dalam Undang-undang Nomor 16 tahun 1997 (sebelumnya Undang-Undang Nomor 7 tahun 1960) tentang Statistik disebutkan bahwa lembaga yang menangani kegiatan statistik adalah Badan Pusat Statistik.

Dengan undang-undang itu diakui perlunya suatu badan tunggal yang diberi tugas menyalurkan, atau tegasnya menerbitkan keterangan-keterangan statistik demi untuk menghindari terjadinya perbedaan angka mengenai fenomena yang sama. Karenanya perlu diatur agar kegiatan statistik pada berbagai instansi bergerak secara terkoordinasi dan diadakan pembagian tugas yang jelas kepada masing-masing badan statistik. Bahkan dalam kaitan dengan Sistem Statistik Nasional (SSN) disebutkan bahwa untuk kepentingan koordinasi di lapangan kegiatan statistik, maka setiap instansi yang bermaksud mengadakan kegiatan statistik diharuskan terlebih dahulu meminta rekomendasi ke Badan Pusat Statistik mengenai rencananya yang lengkap, disertai contoh daftar isian yang akan dipakai serta penjelasan-penjelasan, seperti tabel statistik yang akan disusun dan pembiayaannya.

Nah, lengkaplah sudah. Apa lagi?

Mudah memang, manakala semua pihak menyadari betapa pentingnya data statistik yang tepat dan juga menyadari betapa berbahayanya penggunaan data statistik yang palsu atau dipalsukan. Ada godaan yang sulit ditahan bagi intelektual yang melibatkan diri dalam pelaksanaan program untuk menghasilkan statistik yang akan mencerminkan sukses pelaksanaan programnya itu. Ada yang dengan cara halus melalui cara

pengumpulan data dan cara penafsiran yang tidak menyeluruh terhadap hasil statistik yang disajikan. Ada pula yang menempuh cara brutal, mengarang statistik yang bohong, atau memengaruhi berbagai tahap kegiatan (dari pengumpulan sampai analisis) sehingga dapat menghasilkan statistik seperti yang dikehendaki.

Akhirnya, masalahnya akan terpulang kepada etika perstatistikan yang kita anut. Tekanan-tekanan tak boleh terjadi. Suara-suara seperti: data harga harus tinggi, data harga harus rendah, ramalan produksi padi harus naik, atau harus turun, penduduk balita tak usah dicatat dan sebagainya, mestinya tak terdengar lagi. Kitapun selaku aparat statistik, harus mampu bertahan dari berbagai tekanan tersebut. Kalau kita mau jerih payah kita tetap dihargai.

22 Menegakkan Wibawa

Secara sederhana, pengertian inflasi ialah merosotnya nilai uang. Uang Rp1000,- yang semula bisa dibelikan 4 kg beras, sekian tahun kemudian uang yang sama hanya bisa dibelikan 3 kg saja. Faktor penyebabnya banyak, misal tingginya permintaan yang menarik inflasi (*demand pulled inflation*). Akan tetapi yang populer dan banyak disebut orang ialah karena jumlah uang yang beredar jauh lebih banyak daripada jumlah barang yang tersedia. Karenanya untuk mendapatkan barang yang sama diperlukan jumlah uang yang lebih banyak. Mengapa jumlah uang yang beredar bertambah? Tentu, karena meningkatnya aktifitas ekonomi di masyarakat dan ini akan berbahaya bila tidak menghasilkan peningkatan produksi barang. Terjadilah inflasi.

Rupanya inflasi tak hanya menimpa mata uang saja. Inflasi bisa terjadi di mana saja, kapan saja, dan dalam bentuk apapun. Predikat Sarjana, bisa mengalami inflasi manakala jumlahnya melampaui lowongan yang membutuhkan. Predikat Jenderal pun bisa inflasi bilamana jumlahnya lebih banyak daripada pasukan yang harus dipimpinnya.

Dalam bentuk apapun, inflasi selalu mengerikan. Tapi rupanya, mungkin akan lebih mengerikan bilamana terjadi **inflasi kewibawaan**. Dalam hal demikian, aturan-aturan yang sebaik

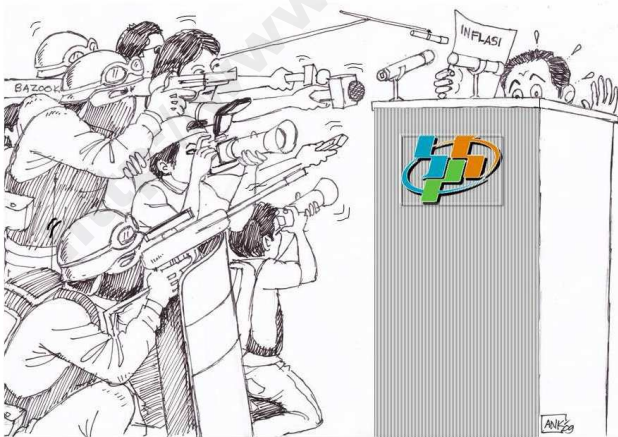
apapun akan menjadi tak bernilai lagi. Sudah terjadikah hal itu di masyarakat kita? Jawabnya: Sudah. Contohnya pun cukup banyak.

Lihat saja, orang seenaknya memarkir mobilnya di pinggir jalan, sementara di situ terpancang tanda lalu-lintas yang menyatakan dilarang parkir. Seperti hiasan saja laiknya rambu tersebut. Di lain pihak, orang pun banyak membuang sampah ke jalanan sementara di dalam bus kota (dan di tempat-tempat umum lainnya) banyak terpampang peringatan bahwa membuang sampah di sembarang tempat akan didenda Rp5 juta atau hukuman kurungan sekian hari. Begitu bunyi Perda (Peraturan Daerah) DKI Jakarta. Memilukan sekali.

Ada contoh yang lebih jelas lagi. Dulu jam kerja kantor dimulai pukul 08.00 sampai dengan 15.30 tanpa istirahat, kecuali untuk makan dan ibadah, agar diatur bergiliran. Tapi sulit menjumpai karyawan sekitar pukul 12.00-13.00. Istirahat, begitu katanya dengan perasaan tak berdosa. Satu lagi, Pegawai Negeri Sipil wajib memakai Pakaian Sipil Harian (PSH). Diprioritaskan bagi pejabat eselon IV ke atas terlebih dahulu. Tapi belakangan, seragam itu sudah jarang pakai. Kalau begini, bagaimana peraturan tersebut dapat dituruti karyawan lainnya?

Itu semua sekedar contoh terjadinya inflasi kewibawaan. Peraturan tidak ditaati, instruksi tak dilaksanakan. Mengapa hal itu bisa terjadi?

Sanksi atau hukuman tak dilaksanakan. Orang jadi beranggapan, biar saja toh tidak akan ditegur atau diberi sanksi. Pelanggar tidak dididik cara memperbaiki sehingga pelanggaran akan berulang kembali. Sebab lain, si pembuat aturan tidak mempelajari terlebih dahulu apakah aturannya bisa dilaksanakan atau tidak, logis atau tidak. Kalau bisa dan logis tidak menjadi masalah, tapi kalau tidak? Biar dihukum apapun, aturan tetap tinggal aturan yang tak bisa diterapkan. Kalau ini yang terjadi, dan sering maka timbul inflasi kewibawaan pejabat yang mensyahkan aturan itu. Selanjutnya aturan itu akan dilupakan orang, tanpa perlu dicabut lagi.



Dalam bentuk apapun, inflasi selalu mengerikan. Tapi rupanya, mungkin akan lebih mengerikan bilamana terjadi inflasi kewibawaan.

Kalau semua faktor penyebab yang diduga itu ternyata terbantah, biasanya kita akan mencari kambing hitam yang penurut dan tak bisa membantah, yaitu: "Memang mentalnya begitu mau diapakan lagi?".

<http://www.bps-go.id>

23 Dasi

Dia segera meloncat turun begitu bus kota yang ditumpangnya berhenti di depan kantor PT. Angin Ribut. Dengan langkah pasti ia berjalan memasuki halaman kantor itu, kemudian naik ke lantai I. Tapi ia tidak langsung menemui penerima tamu untuk mendaftar. Ia justru menyelip langsung masuk kamar kecil (WC).

Sesaat kemudian ia terlihat muncul dari WC dengan penampilan yang mantap. Lengan bajunya tak lagi dilipat tapi dikancingkan dengan rapi. Rambutnya disisir rapi dan mukanya pun kini sudah terbebas dari debu yang melekat. Satu hal yang khusus, di lehernya kini tergantung sebuah dasi yang terikat rapi. Segera ia mendatangi penerima tamu, mendaftar. Kemudian masuk ke ruang yang dituju, menemui Pak Kepala sebentar, kemudian keluar dengan wajah berseri tanda tugas selesai dengan baik. Ia kini kembali ke pemberhentian bus berdiri menunggu bus sambil melepas dasinya.

Dia adalah Murdiono, petugas survei dari BPS. Bukan tanpa maksud ia bertugas dengan memakai dasi. “Ini karena pengalaman”, katanya. “Kalau berpakaian rapi, pakai dasi segala maka pejabat perusahaan biasanya akan menerima kita dengan baik”. Sederhana sekali falsafahnya, tapi tampak pas benar. Ia rupanya bisa merasakan perlunya perbedaan pendekatan antara survei ke perusahaan

dengan survei ke rumah tangga. Survei ke rumah tangga yang penting bisa berbuat akrab secara bebas. Tapi survei ke perusahaan, meski tetap perlu akrab, perlu juga sedikit memberikan kesan resmi. Paling tidak untuk meningkatkan kepercayaan diri.

Kalau Murdiono saja sudah mampu merasakan perbedaan itu, kemudian menerapkannya, maka yang di atasnya tentu harus lebih mampu lagi. Survei dengan pendekatan perusahaan (*establishment approach*) memang mempunyai beberapa kekhususan dibandingkan dengan survei dengan pendekatan rumah-tangga (*household approach*). Tak hanya saat berwawancara, tapi perlakuan khusus juga harus diterapkan dalam penyusunan daftar isian, uji coba, organisasi, penerangan dan lain sebagainya. Kurangnya perhatian tentang perlunya perlakuan khusus ini mungkin menjadi salah satu penyebab masih lemahnya *establishment statistics* kita.

Tak kurang dari pimpinan BPS sendiri yang menyatakan bahwa “statistik yang diturunkan berdasarkan data dari perusahaan, masih mengandung banyak kelemahan yang perlu disempurnakan lebih lanjut”. Bahkan secara khusus disebut, bahwa “untuk Industri Besar/ Sedang, Konstruksi, dan Perkebunan Besar ketidaksempurnaan dalam statistik ini masih sangat terasa”.

Memang ada hal lain yang perlu dipertimbangkan di dalam pelaksanaan survei perusahaan. Beberapa survei yang berasal dari sesama BPS tapi unit kerja lain ada yang respondennya sama-sama perusahaan tertentu. Misal: survei upah buruh industri dilakukan terhadap perusahaan yang juga sudah terkena sampel survei industri sendiri. Begitu pula survei harga produsen barang-barang industri. Barangkali perlu dipertimbangkan untuk mengintegrasikan survei-survei itu sehingga hanya satu petugas dengan satu kuesioner yang datang ke suatu perusahaan.

Tampaknya kita harus belajar dari Murdiono.

24 Instruktur Nasional

Kegiatan BPS memang sangat banyak. Mulai dari tiga macam sensus yang diamanatkan oleh Undang-undang tentang Statistik, berbagai survei-survei besar seperti Susenas, Sakernas, dsb. hingga berbagai kegiatan *ad-hoc* sebagai tugas tambahan pemerintah seperti P4B, PSE, PPLS, dlsb. Dan hampir semua kegiatan survei itu membutuhkan petugas yang sebelumnya harus dilatih. Banyak hal yang menarik untuk diamati perkembangannya, mulai dari perencanaan hingga masalah hasil guna dan daya guna penyelenggaraan latihan.

Berbicara tentang latihan, masalah instruktur ternyata menduduki peran utama. Baik ditinjau dari popularitasnya maupun pengaruhnya terhadap mutu statistik yang bakal dihasilkan. Apa pasal?

Dari berbagai kendala, yang tampak dominan salah satunya adalah terkait organisasi lapangan. Barisan instruktur terdiri dari Instruktur Utama (Intama), Instruktur Nasional (Innas), dan Instruktur Daerah (Inda), lalu langsung kepada petugas pencacah lapangan. Tak pelak masalah selalu timbul. Bayangkan saja, untuk belasan/puluhan orang Intama, harus direkrut dari Pejabat Eselon III dan IV di BPS-RI (Pusat). Berikutnya, untuk ratusan orang Innas harus dipilih dari tenaga pengolah inti, yang notabene adalah tulang punggung pekerjaan rutin. Begitu banyak yang

diperlukan hingga harus dibagi adil antara Innas Pusat dan Daerah. Pada gilirannya seluruh tenaga Mantri Statistik/Koordinator Statistik Kecamatan (KSK)-pun harus dikerahkan untuk memenuhi kebutuhan tenaga pencacah lapangan/koordinator. Belum lagi kadang-kadang KSK harus bertindak sebagai Inda yang harus melatih lagi petugas di bawahnya. Di tingkat atas, kadang-kadang ada yang disebut Master Intama, dan untuk koordinasi dan pengawasan lapang kadang-kadang diperlukan koordinator lapangan atau petugas monitoring kualitas (MK).

Akan tetapi, hal-hal tersebut di atas tampaknya memang tak terhindarkan. Masalahnya adalah bagaimana mengatur agar kegiatan sensus/survei itu terselenggarakan secara seksama, tanpa mengabaikan tugas rutin BPS. Pelayanan data statistik industri, statistik perdagangan, statistik harga-harga, dan lain sebagainya, harus tetap berlangsung secara normal. Konsumen data tak akan mau tahu bahwa tenaga pengolah inti sedang kosong. Mereka hanya mau tahu bahwa angka inflasi, ekspor-impor, nilai tukar petani, dll harus keluar setiap awal bulan, misalnya.

Di sini tampak atasan langsung maupun anggota regu kerja dari para tenaga inti dituntut untuk bekerja lebih giat. Mereka yang beban kerjanya selama ini nyaris sudah sampai ubun-ubun akhirnya tampak kewalahan. Apalagi yang tak pernah tahu pekerjaan tenaga (staf) intinya.

Tahunya terima beres saja. Golongan yang terakhir ini, walaupun di BPS diduga tak begitu banyak, biasanya akan kedodoran menghadapi situasi kosongnya tenaga staf inti tersebut. Meski begitu, mereka yang kini sedang bertugas selaku Innas tidaklah berarti segalanya. Artinya, ketidakberadaan mereka pada tugas rutinnnya tidaklah berarti akan melumpuhkan tugas rutin. Suatu sistem kerja yang lengkap dan terpadu niscaya mampu menciptakan mekanisme saling menutup dan mengisi. Tak boleh ada tunggakan pekerjaan hanya karena petugasnya sedang tak berada di tempat. Konsep ini harus merata di segala tingkatan. Sistem kerja yang mengandalkan peran serta seluruh perangkat kantor atau “*completed staff work*” yang dicanangkan pimpinan BPS harus mampu meresap hingga tingkatan yang paling bawah.

25 POR – BPS

Pada sekitar bulan Agustus-September di BPS (Pusat), mungkin pula di beberapa BPS daerah, biasa diselenggarakan suatu Pekan Olah Raga (POR-BPS). Acara ini diadakan dalam rangka merayakan Hari Ulang Tahun Proklamasi Kemerdekaan (17 Agustus) dan Hari Statistik (26 September). Peristiwa ini merupakan puncak acara dari seluruh pertandingan olah raga di samping beberapa yang diadakan pada hari – hari besar lainnya.

Pengalaman tampaknya perlu benar dipetik manfaatnya demi penyempurnaan. Jenis pertandingan dikembangkan, penghematan pun diupayakan. Tujuan utama adalah meriah, merakyat dan sekaligus peningkatan prestasi. Karenanya, dirancang pula pertandingan yang bersifat *exhibition*. Bapak–bapak pejabat diajak main sepak bola, futsal, dan bola *volley*. Karyawan–karyawan yang sudah setengah tua diberi pula kesempatan bertanding pingpong.

Prestasi tentu tak dilupakan, tapi dicoba untuk berhemat. Berkaca dari pengalaman, aturan-aturanpun dibuat lebih teliti. Baik aturan pertandingan, penentuan pemain, sampai penentuan Juara Umum.

Penampilan jor-joranpun diupayakan untuk diredam. Kostum pemain dibakukan dari bahan yang sama, hanya beda warna. Yang dituntut kini adalah pembakuan dalam berbagai jaminan dan fasilitas. Misalnya, jangan sampai ada regu yang mendapat jatah makan, sementara regu lainnya tidak. Untuk yang satu ini memang sulit dibuat aturannya. Bagaimana kalau pertandingan memang melewati jam makan? Apalagi bagi regu yang menang, biasanya traktiran akan dengan enteng dikeluarkan. Paling-paling yang bisa diberikan adalah imbauan agar tidak terlalu terlihat jor-joran, tak hanya untuk urusan makan tapi juga yang lain-lainnya. Biar meriah, merakyat, sama rata, sama rasa.

Sumber Daya Manusia

*Do what you can, with what you
have, right where you are.*

(Theodore Roosevelt)

26 Memandu Bakat

Dengan langkah tegap, mantap, dan penuh rasa percaya pada diri sendiri, pemuda itu memasuki arena pendadaran. Sorot matanya yang tajam memancarkan semangat juang menggelora. Tiada terkilas rasa gentar menghadapi calon lawannya yang jauh lebih kekar.

Pemuda itu Gajah Mada, ia mencoba peruntungannya untuk bisa menjadi prajurit Bhayangkari Kerajaan Majapahit. Konon, untuk bisa diterima harus melalui masa pendadaran yang sangat berat. Di samping berbagai ujian fisik yang harus ditempuh, calon pun harus diuji kemampuannya dalam berolah kanuragan, melawan seorang prajurit tangguh dari pasukan Bhayangkari.

Pada kesempatan demikian, Sang Prabu Jayanegara selalu hadir dan berkenan memberikan penilaian langsung. Sang prabu memang terkenal ketajaman pandang dalam mengamati kemampuan seseorang. Penilaiannya terhadap kemampuan keprajuritan seseorang hampir tak pernah meleset.

Alkisah, tak lama setelah Gajah Mada diterima mengabdikan sebagai prajurit Majapahit, Jayanegara mengangkatnya sebagai Panglima Pasukan Bhayangkari. Pilihan yang didasarkan atas kegemarannya mengamati “latihan” para

prajurit, ternyata tidaklah meleset. Gajah Mada berkembang pesat menjadi prajurit yang tangguh, mumpuni, dan arif.

Ketika Sang Prabu Jayanegara wafat, terbunuh manakala berkobar api pemberontakan oleh Kuti, Semi, Ronggolawe, dan lain-lain, Gajah Mada berhasil menyelamatkan negara. Pemberontakan berhasil dipadamkan. Sri Ratu Tri Bhuwana Tungga Dewi akhirnya naik tahta.

Pada masa pemerintahan Ratu Putri inilah, Gajah Mada mengucapkan sumpah saktinya yaitu Sumpah Palapa Gajah Mada. Sumpah yang bukan sumpah kosong belaka. Pemuda yang ditemukan oleh Jayanegara itu menjadi semakin berjaya pada masa pemerintahan Sang Prabu Hayam Wuruk. Sebagai Mahapatih Kerajaan Majapahit yang besar, Gajah Mada berhasil mempersatukan Kepulauan Nusantara di bawah naungan satu panji, Sang Saka Gula Kelapa.

Gajah Mada memang hebat. Tapi kejelian dan kearifan menilai orang ternyata ada pada Sang Prabu Jayanegara, Raja Majapahit dengan masa pemerintahan sangat pendek. Dialah yang menemukan Gajah Mada, mendidik dan memberinya kesempatan untuk berkembang.

Penemuan yang terjadi karena kegemarannya mengamati latihan para prajurit, yang dilakukan-

nya secara sungguh-sungguh. Dengan kejelian dan kearifannya, iapun mampu menyusun suatu “*scenario*” utuh, meski Jayanegara terlebih dahulu wafat. Tak dapat disangkal bahwa Gajah Mada sebagai seorang Mahapatih akhirnya membawa Kerajaan Majapahit ke puncak kejayaannya.

Kabarnya, di lingkungan Angkatan Bersenjata Republik Indonesia (ABRI)/Tentara Nasional Indonesia (TNI) hal demikian juga dijalankan. Hampir setiap taruna AKABRI (Akademi Angkatan Bersenjata Republik Indonesia, Magelang) sekarang disebut Akademi Militer diamati secara cermat sejak menginjakkan kakinya di bumi Tidar. Biodata dan presentasi selama duduk sebagai taruna tercatat rapi. Konon, pada saat-saat berlangsung latihan, banyak Jenderal-Marsekal-Laksamana yang ikut menyaksikan. Tentu ‘latihan’ pada zaman sekarang tidak selalu hanya berarti latihan fisik tapi termasuk juga pelajaran di kelas dan diskusi di seminar.

Bagi Jenderal-Marsekal-Laksamana atau siapapun yang jeli dan arif bak Prabu Jayanegara, dengan mengamati “latihan” saja tentu sudah bisa melihat bakat-bakat apa yang dipunyai para taruna tersebut.

Karenanya manakala mereka dilantik sebagai Letnan Dua, sudah tergambar jelas jalur mana yang harus ditempuh. Seolah-olah masing-masing

telah mendapatkan “scenario” tentang jenjang karier yang harus dititinya. Meski tak tertulis, tampak jelas tergambar siapa-siapa akan berhenti di tengah jalan. Lazimnya, penyimpangan tentu saja ada tapi hampir tak berarti.

<http://www.bps.go.id>

27 Energi Positif

Suatu ketika, para teladan di bidang lingkungan hidup dan pelestarian alam menerima anugerah negara yang biasa disebut Kalpataru. Mereka, para penerima Kalpataru itu, barangkali tidak pernah bermimpi untuk mendapatkan hadiah itu. Merekapun mungkin tidak pernah membayangkan bisa masuk ke Istana Negara bahkan bersalaman dan berfoto bersama Kepala Negara. Mereka hanya bekerja. Ada yang merintis budi daya padi organik dengan memerangi hama penggerek menggunakan musuh alaminya (*Trichogramma*). Ada yang melakukan penanaman pohon untuk merehabilitasi 640 hektar lahan kritis bekas tambang. Ada pula yang mengolah sampah organik menjadi alternatif energi briket yang cukup ramah lingkungan. Semua dikerjakan tanpa pamrih. Tanpa berharap akan dapat anugerah Kalpataru.

Beberapa waktu yang lalu terbit sebuah buku '*The Toyota Way*' yang ditulis oleh Jeffrey K. Liker (bukan Likert). Diuraikannya 14 pokok pengelolaan manajemen dari perusahaan manufaktur terhebat di dunia yang menemukan *lean production*. Prinsipnya, orang-jam yang lebih sedikit, persediaan yang lebih kecil, dan mobil berkualitas tertinggi dengan cacat yang paling sedikit.

Di Indonesia, PT Toyota Astra Motor (TAM) mempraktikkan prinsip '*The Toyota Way*' itu

dengan pemberian penghargaan bagi siapa saja karyawan yang mampu menemukan inovasi yang berguna bagi perusahaan. Inovasi itu tidak terbatas, bentuknya dapat berupa peningkatan jumlah produksi, peningkatan kualitas produk, efisiensi, hingga ke inovasi yang sangat sederhana misalnya membuat bentuk tempat sampah yang fungsional, praktis, murah, namun tetap indah. Siapapun, seluruh karyawan dari segala tingkatan mempunyai kesempatan untuk memperoleh penghargaan.

Di dalam buku yang berjudul sama, pemberian penghargaan kepada karyawan disebut Dino Patti Djalal. Dino prihatin dengan masih banyaknya saudara-saudara kita yang terus dililit energi negatif dan budaya sinisme (*culture and cynicism*). *Mindset* (pola pikir) mereka seakan terprogram melihat segala sesuatu dari sisi buruknya saja, yang berprestasi dicemooh, yang berhasil dijegal, yang seharusnya mudah dipersulit. Kegeraman Dino terhadap sinisme yang menjangkiti sebagian generasi muda dijawab dengan seringnya ia mengutip ucapan pemimpin Inggris Tony Blair: "You can't lead your people if you keep knocking them down".

Pujian, apresiasi, penghargaan, dan semacamnya bisa disebut sebagai bentuk energi positif. Seorang karyawan tingkat bawah akan sangat berbesar hati dan bangga mendapat

apresiasi. Tepuk-tepuk pundak sambil ucapkan salam kepada juru bersih (*cleaning service*) sudah mampu mengalirkan energi positif.

Di BPS kita yang tercinta ini, juga ada bentuk penghargaan yang bagus. Salah satunya, pemberian penghargaan kepada Koordinator Statistik Kecamatan berPrestasi atau biasa disebut KSKP. Sejak dirintis tahun 1997, program KSKP diselenggarakan sekitar tiga tahun sekali. Akan tetapi sejak tahun 2005 program KSKP diselenggarakan setiap tahun, sekaligus dikaitkan dengan perayaan ulang tahun proklamasi kemerdekaan RI. Sejak tahun 2005 itu, para KSKP tingkat provinsi sebanyak 33 orang diundang ke Jakarta untuk mengikuti berbagai acara di BPS, DPR, dan bahkan turut serta dalam upacara peringatan detik-detik Proklamasi di Istana Negara pada tanggal 17 Agustus. Selain itu, mereka juga diajak tamasya di sekitar Jakarta, kadang-kadang ke Taman Mini Indonesia Indah atau Taman Impian Jaya Ancol dan juga belanja ke Mall. Kesempatan lainnya, mereka dapat bersilaturahmi dan kemudian, bersama para teladan di bidang lain, berfoto bersama Presiden, Ibu Negara, para menteri, dan Kepala BPS-RI. Tentu kesemuanya itu merupakan hal yang menggembirakan dan menjadi kesempatan langka bagi seorang KSK.

Suatu ketika saya berkesempatan berkunjung ke daerah, di salah satu BPS kabupaten,

kebetulan sedang berlangsung seleksi KSKP tingkat kabupaten. Saya kaget mendengar kabar bahwa ternyata ada beberapa calon KSKP yang berpotensi tidak bersedia ikut seleksi. Mereka tidak berminat jadi KSKP. Ini mengherankan, bahkan mengejutkan. Infonya, mereka takut menyandang gelar 'berprestasi' yang *idem ditto* adalah 'teladan'. Mereka takut diolok-olok temannya kalau suatu ketika berbuat yang tidak patut atau keliru. Pendek kata, mereka takut beban moralnya. Padahal, hal seperti itu tidak perlu terjadi. Pimpinan BPS di daerah harus mampu menjelaskan dan memompa semangat mereka agar tidak ragu maju sebagai calon KSKP.

Wahai saudara-saudaraku para KSK, jangan takut dan jangan ragu. Tidak ada yang sempurna (*no body's perfect*), meskipun kita harus berusaha menuju sempurna.

Hidup KSKP sebagai salah satu energi positif di BPS.

28 Ganggang Biru

Ganggang biru, sejenis tumbuhan spora yang mengandung hijau daun, mampu tumbuh di atas batu kering sekalipun. Tumbuhan ini, nama latinnya cukup sulit disebut, memang benar-benar luar biasa. Di atas batu karang yang kering, diterpa sengatan sinar matahari yang membakar, tumbuhan ini tetap *survive*. Karenanya jenis tumbuhan ini biasa disebut pula tumbuhan pelopor.

Kalau untuk binatang, salamander termasuk yang mampu bertahan untuk tetap hidup di tempat dengan temperatur sangat tinggi. Atau seperti juga cerita Gatotkaca yang diceritakan harus bertahan selama masa penggodokan di Kawah Condroidimuko sebelum menjadi ksatria sakti. Ganggang biru, Salamander, dan Gatotkaca memberi secuil gambaran dari sikap tegar menjawab tantangan: *mission orientation*.

Beberapa waktu lalu, staf inti di BPS (pusat dan provinsi) sampai dengan eselon IV mendapat tawaran untuk mutasi ke daerah. Memang tak semuanya mendapat tawaran. Hanya terbatas pada staf yang sudah berpengalaman kerja sedikitnya empat tahun dan kebetulan belum mendapatkan jabatan struktural serta eselon IV yang sudah menjabat lebih dari 5 tahun.

Tantangannya sendiri cukup menarik. Hampir 100 pos jabatan struktural eselon IV (dan sedikit eselon III) di daerah hingga kini masih menunggu pengisian oleh petugas yang kompeten. Kalau teman-teman yang ditawarkan tidak mengambil kesempatan ini, maka akan diisi oleh orang yang kelas kompetensi-nya lebih rendah. Akibatnya, ibarat lomba balap maka urutannya sudah tersusun dan sulit diubah lagi. Orang yang sudah menjabat akan berkesempatan lebih untuk unjuk prestasi. Dan karenanya akan lebih unggul dalam pangkat dan jabatan, sementara lainnya hanya semakin tertinggal saja.

Di lain pihak, bisa juga kita tengok cerita lama. Sekitar puluhan tahun yang lalu beberapa pejabat di BPS umumnya kurang suka diangkat sebagai Kepala Kantor Sensus dan Statistik/KSS Provinsi (sekarang Kepala BPS Provinsi). Tapi karena kemampuannya dan juga kemauan, maka mereka bisa menjadikan dirinya sebagai “ganggang biru” di bidang perstatistikan. Kini, untuk bisa menjadi Kepala BPS Provinsi seleksinya semakin ketat. Nah, kalau teman-teman yang ditawarkan itu mampu sebagai ganggang biru perstatistikan di tingkat kabupaten/kota, maka beberapa tahun lagi prestise jabatan itu akan meningkat pesat karena diisi dengan prestasi dan penampilan ganggang biru-ganggang biru yang siap menjawab tantangan. Kelak tidak mustahil orang harus bersaing ketat untuk bisa duduk di situ.

Akan tetapi, gambaran menarik seperti itu tampaknya tak akan pernah terwujud bila tak ditunjang kemauan dan kesungguhan dari semua pihak yang terlibat di dalamnya.

Anggapan bahwa mereka kurang beriktikad baik karena tak mau ke daerah tampaknya harus dihapus sama sekali. Harus dicari apa sebabnya. Dan lagi yang sudah menyatakan mau, jangan ditanya-tanya lagi. Segera diproses untuk pemindahannya. “Potong birokrasi itu, prosedur nanti dipenuhi belakangan”. Ternyata, bagi yang sudah menyatakan sanggup pindah ke daerah, menunggu dalam ketidakpastian sangat menjemukan. Apalagi kalau masih juga ditanya mau pindah ke daerah atau tidak. Apalagi bila bertanya kepada atasannya, ternyata atasannya tidak tahu menahu karena tidak pernah diberitahu tentang program yang menyangkut staf/bawahannya. Apalagi ini, apalagi itu. Ah, memang tak gampang mengatur banyak orang.

29 Kawah Condrodimuko

Gatotkaca, ksatria yang terkenal kesaktiannya dari Negeri Pringgondani, ditakuti lawan dan disegani kawan. Konon, kesaktian itu diperolehnya ketika ia “dicemplungkan dan digodok” di Kawah Condrodimuko. Tak jelas apakah itu arti kiasan atau sebenarnya.

Pokoknya, di dalam kawah tersebut, untuk bisa bertahan hidup orang harus benar-benar berjuang keras. Bila ia berhasil keluar dengan selamat, jadilah ia manusia yang sakti tiada bandingnya. Begitu kata yang empunya cerita.

Kabarnya, cara demikian banyak diterapkan dalam berbagai bidang. Di bidang kemiliteran misalnya. Seorang prajurit, atau calon prajurit, diterjunkan dari pesawat terbang ke tengah hutan belantara yang lebat bukan tanpa maksud. Di hutan itu ia harus mampu mempertahankan hidup. Segala ilmu yang ia pelajari dalam bentuk teori, kini harus dipraktikkan.

Untuk makan, ia harus pandai memilih segala sesuatu di hutan dan tak keliru memilih tumbuhan beracun. Ia harus pandai mencari mata air, mengamati jejak binatang agar tak terjerumus berhadapan dengan binatang buas. Tapi kalau tiba-tiba bersua dengan Singa, toh ia harus mempertahankan diri.

Pendek kata, segala ilmu yang ada padanya secara otomatis akan terpanggil meskipun perintahnya sangat sederhana: “Aturlah agar kamu bisa *survive*“. Jadilah metode ini tampak sangat sederhana. Sekedar “mencemplungkan” seseorang prajurit ke dalam hutan lebat, selanjutnya kreativitas si prajurit itulah yang dituntut. Katakan sajalah, metode ini sebagai metode “Kawah Condroidimuko”.

Setiap tahun lulusan Sekolah Tinggi Ilmu Statistik (STIS), setelah mengikuti pendidikan orientasi secukupnya, segera diterjunkan ke bidang pekerjaannya masing-masing. Bahkan sebagian besar ditempatkan di daerah, di kabupaten/kota yang jauh dari ibukota provinsi. Dari mana mereka harus mulai? Tak jarang mereka kebingungan. Apalagi bila instruksi dan petunjuk tak kunjung tiba.

Tak bijak bila mereka dibiarkan untuk mencari pekerjaan sendiri. Langsung diminta untuk berkreasi tanpa petunjuk pendahuluan. Kacaulah jadinya nanti, bak berlatih tenis tanpa pelatih. Banyak bola hilang keluar pagar. Tapi tak juga benar bila mereka hanya disuruh menghitung: kali-bagi-tambah-kurang pada tabel-tabel yang sudah tersusun rapi. Matilah kreativitasnya kalau begitu.

Mungkin metode “Kawah Condrodimuko” bisa dicoba. Lemparkan mereka ke dalam suatu persoalan, buat mereka berpikir untuk kemudian disimpulkan. Nah apa akal? Tak pelak, mereka harus buka berbagai teori, baca kembali rumus-rumus hitungan, pelajari berbagai konsep dan definisi, dan cara-cara kreatif lainnya. Itu semua harus dilakukan dalam rangka proses penelaahan kasus yang dihadapinya. Instruksi tak perlu diberikan secara terperinci lagi.

Menantang para tunas muda BPS untuk secara kreatif mencari solusi atas suatu persoalan merupakan bagian dari pola kerja masyarakat modern dewasa ini. Anak-anak kita, sekali lagi, jangan hanya diminta mengerjakan hal-hal yang sangat rutin (walau itu perlu), tetapi juga harus terus dirangsang bagi dinamisnya kerja otak kiri dan otak kanan secara seimbang.

Bermanfaatkah cara ini? Tentu saja masih sangat tergantung pada berbagai faktor lainnya yang begitu kompleks baik terkait dengan faktor eksternal maupun oleh faktor internal. Tapi paling tidak, cara ini bisa dicoba.

30 Tardjo, Bawahan yang “Baik”

Bapak itu sebenarnya bukan atasannya langsung. Sebagai sopir maka Bapak itu bukanlah *holder* mobil yang biasa dibawanya. Meskipun begitu, ia merasa perlu untuk mendengarkan instruksinya dengan takzim. “Pak Tardjo, tolong bawakan mobil saya ke bengkel, untuk diservis”, begitu bapak itu berinstruksi. Dan, Tardjo kita ini tak kuasa menolak. Tak jelas benar, apakah dengan perasaan terpaksa atau tidak, ia pun segera berangkat ke bengkel.

Ketika jam pulang kantor, ternyata Tardjo belum juga kembali dari bengkel. Atasan Tardjo yang sesungguhnya, *holder* mobil yang ia bawa sehari-hari menunggu kesal. Beliau harus segera pergi untuk mengajar di salah satu universitas. Beliau harus mengalah bukan karena tak bisa mengendarai mobil, tapi karena kunci kontaknya dibawa Tardjo yang “baik” hati. Taksi pun segera dipanggil.

Tardjo memang tak sepenuhnya salah. Apa boleh buat, yang menyuruhnya adalah seorang Bapak juga. Tapi, Bapak itu pun tidaklah keliru, karena ia tak mengira bahwa orang-orang di bengkel bekerja dengan sangat lamban. Mudah-mudahan bukan faktor manusia penyebabnya.

Semua tak salah, semua tak keliru. Lantas, mengapa hal seperti itu masih saja terjadi? Telaah bisa dibuat dari pribadi Tardjo. Ia adalah seorang sopir yang lugu. Gambaran patuh dan jujur mungkin ada pula pada dirinya. Meski kepatuhannya tak diimbangi dengan kemauan ataupun kemampuan menjalin hubungan permasalahan secara terpadu. Alhasil, Tardjo selalu menerima instruksi ataupun permintaan tolong dari banyak orang. Celakanya, tak ada kemampuan pada dirinya untuk menolak perintah itu. Belakangan kemudian barulah ia sadari, tak semua perintah itu bisa diselesaikannya dengan baik.



... yang memberi perintah tentu akan memaklumi dan pekerjaanpun bisa dialihkan kepada orang lain.

Tardjo, ternyata hampir selalu ada di setiap tingkatan. Baik Tardjo si sopir, pesuruh, tukang ketik, juru potret, Kepala Subbagian bahkan Kepala Bagian. Mereka adalah tipe orang yang di dalam dirinya terkandung ketidakmampuan untuk menolak perintah. Hampir semua perintah ataupun permintaan tolong, meskipun tidak berasal dari atasan langsung, tak kuasa ditolakinya.

Kadang ia memang menyanggupi untuk menyelesaikan, tapi tak jarang ia hanya diam. Tak kuasa menolak. Atasannya atau siapapun yang memberi perintah biasanya akan kecewa nantinya, bila ternyata pekerjaan tak beres. Ketika ditanya, alasannya memang tepat: “Maaf, Pak, sebenarnya kemarin istri saya sedang sakit”, atau “Saya harus mengantar anak mendaftar sekolah, dan lain-lainnya”. Tapi mengapa hal itu tak disampaikan ketika perintah diberikan? Padahal yang memberi perintah tentu akan memaklumi dan pekerjaanpun bisa dialihkan kepada orang lain.

Ada tipe Tardjo yang lain. Tugas yang dibebankan padanya jarang yang tak beres. Alhasil, banyak orang minta tolong atau memerintahnya. Iapun masih belum menyadari keterbatasannya. Katakan ia memang berkemampuan tinggi, tapi keterbatasan waktu suatu ketika tetap akan mengganggu. Akhirnya, meskipun bertolak dari awal yang berbeda, hasilnya akan sama: pekerjaan tidak beres.

Memberitahu Tardjo tentang ketidakmampuannya dan mendidiknya ke arah yang benar memang tidaklah mudah. Beralas dari adanya faktor tingkat pendidikan yang rendah, faktor bawaan sejak lahir, ataupun sikap ingin mendapat pujian.

Agaknya, toleransi dan pengertian dari pihak atasan lebih bisa diharapkan. Paling tidak, agar mengurangi atau tidak memberikan instruksi terhadap orang yang bukan bawahannya secara langsung, karena Tardjo tak mampu menolak perintah.

Apa boleh buat!

31 Pemain Alam

Namanya Tamin. Sederhana sekali memang, bak perilakunya sendiri. Tubuhnya tinggi, untuk ukuran kita, dan tegap lagi. Meski rambut di kepala sudah menipis, toh karena pembawaannya yang ceria, ia tampak jauh lebih muda dari usianya yang hampir setengah abad. Satu cirinya, kalau menghormat bukan main sopannya. Bunguknya membentuk sudut pada pinggangnya hampir 100° . Dan senyumannya, tampak tulus dan benar keluar dari hati nuraninya.

Ia seorang karyawan biasa, tak punya jabatan resmi apapun. Meski masa kerjanya di BPS sudah sekitar separuh usianya, toh itu semua tak mengendurkan semangatnya. Tugasnya rampung dengan tak terlalu mengecewakan. Paling tidak, kalau ia berada di tempat.

Di samping tugas teknisnya, mengolah data yang masuk dari daerah. Tamin juga mengurus masalah administrasi. Arsip surat-surat keluar, surat-surat masuk hingga catatan inventaris barang ada padanya. Iapun ingat benar letak semua itu, meski catatan ia tak punya. Manakala pimpinannya membutuhkan suatu surat tertentu, cepat sekali ia menemukannya. Hebat memang indra pencariannya, pun ingatannya tentu.

Suatu hari Tamin kita ini absen karena sakit. Kena muntaber, begitu bunyi suratnya. Nah ketepatan, hari itu pimpinannya membutuhkan suatu surat yang tersimpan pada arsip si Tamin untuk dibawa rapat. Ketika dicari, tak seorangpun mampu menemukan surat dimaksud. Meja dan lacinya diperiksa dengan teliti. Nihil.

“Mana mungkin mencari selembarnya surat di mejanya yang penuh dengan tumpukan kertas”, celetuk seorang karyawan.

Itu memang merupakan kelemahan utama dari Tamin. Ia tak punya catatan barang secuilpun tentang dokumen-dokumen yang disimpannya. Cara menyimpannya rapi, tapi tak ada pengelompokan. Semuanya campur aduk. Surat-surat masuk ada dalam satu map dengan surat-surat keluar. Tak jarang tercampur dengan dokumen yang harus diolah. Ada kemungkinan pula surat-surat itu berbaur dengan surat-surat pribadinya.

Sama sekali tak menuruti tata cara manajemen kearsipan yang layak. Celaknya, iapun agak sulit diajak mengubah pola kerjanya itu. Maksudnya, agar bila ia berhalangan, orang lain bisa menggantikan fungsinya.

Tamin memang merupakan gambaran sempurna dari seorang pemain alam. Adakah Tamin yang lain di BPS ini? Kalau toh ada, mudah-

mudahan tak terlalu banyak. Paling tidak, mudah-mudahan mereka tak memegang surat ataupun data yang penting dan vital sifatnya.

<http://www.bps.go.id>

32 Rapor

Murid-murid duduk di bangkunya masing-masing dengan hati berdebar. Pandangannya lurus ke depan hampir tak berkedip. Di depan kelas, ibu guru sedang memberikan nasihatnya mengawali pembagian rapor yang segera akan dilakukan. “Yang kurang baik jangan putus asa. Kesempatan masih selalu terbuka. Yang sudah baik jangan takabur, terus belajar memprestasikan nilai”.

Ya, mereka sedang menantikan pembagian rapor, hasil penilaian prestasi selama 5-6 bulan yang lalu. Mereka terima rapor dua kali setahun. Yang terakhir akan menentukan apakah seorang murid bisa naik kelas atau mengulang.

Tapi mengisi rapor murid sekolah tidaklah sulit. Paling tidak, petunjuknya merupakan hal yang sudah pasti. Kalau berhitung, soalnya ada 10 ternyata salah 3 maka nilainya 7. Kalau latihan/ulangan dibuat dua kali masing-masing menghasilkan nilai 6 dan 8, maka isian rapornya adalah 7. Gampang.

Berbeda dengan mengisi rapor pegawai negeri, alias Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3). Mereka tidak ada latihan/ulangan/ujian (secara formal) dan mereka tak ada mata pelajaran berhitung yang gampang menilainya.

Mereka dinilai berdasarkan prestasinya (dan lain-lain unsur penilaian lainnya) selama setahun yang lalu. Jadi bukan 5-6 bulan yang lalu sebagaimana murid sekolah karena mereka baru naik pangkat (reguler) setiap empat tahun sekali. Tentu ada kecuali.

Memberikan penilaian berdasarkan penampilan selama setahun tidaklah mudah. Diperlukan catatan yang rapi dan terpadu. Sebab jika tidak, bisa jadi seorang yang bengal di awal tahun tapi berperilaku baik di akhir tahun bisa dapat nilai baik, dan sebaliknya. Padahal bukan begitu yang dimaksud. Jadi aturan main cara memberikan penilaian harus benar-benar dikuasai pejabat penilai.

Toh, masih timbul persoalan. Hasil penilaian ternyata tak bisa dibandingkan antara unit kerja yang satu dengan lainnya. Pasalnya dimulai pada nilai rata-rata. Ada yang mendekati batas bawah, tengah, atau pun atas. Bahkan semisal pada batas tengah, pada nilai berapa? Karena ternyata *range*-nya juga cukup berbeda.

Padahal, penilaian selalu menyangkut nasib seseorang. Salah-salah bisa berakibat fatal. Dan memberikan penilaian secara obyektif tampaknya selalu lebih sulit. Karenanya penguasaan tentang cara penilaian tampaknya menjadi syarat mutlak bagi pejabat penilai. Meski begitu, kesepakatan untuk seragam tampaknya perlu pula diatur.

33 Pejabat Eselon VII

Tubuhnya memang tegap, mencerminkan kekuatannya untuk bekerja keras. Terbukti, bahwa ia mampu naik turun melalui tangga dari lantai dasar hingga lantai IV tak kurang dari sepuluh kali setiap harinya. Beberapa kali di antaranya dengan membawa sejumlah barang atau dokumen yang lumayan berat.

Satino namanya, Ia memang hanya seorang juru bersih biasa, rata-rata pukul 07.00 pagi ia sudah tiba di tempat kerja. Membereskan ruangan, menyapu dan lain-lain adalah awal pekerjaannya setiap hari. Pukul 08.15, ia sudah selesai menyediakan minum untuk sekitar 50 orang karyawan yang harus dilayaninya.

Lepas dari tugas-tugas rutinnnya, ia selalu *standby* untuk menerima instruksi sehubungan dengan tugasnya. Bahkan kadang tak berhubungan dengan tugasnya sama sekali, seperti ke kantor pos, membelikan obat, mie bakso, singkong, atau apa saja. Bukan main, agak “kebangetan” memang yang menyuruhnya. Toh ia tak mengeluh, dan tugas rutinnnya pun tak terbengkalai.

Tak hanya itu. Satino ternyata seorang juru bersih yang cerdas. Jarang instruksi yang diterimanya dilaksanakan secara salah. Bahkan kalau instruksinya yang kurang benar, ia mampu

memberitahukan kekeliruannya sekaligus menawarkan usul pembetulannya. Satu-dua ia hafal pula angka statistik yang dihasilkan bagian tempatnya bekerja. Sore hari ia masih harus melanjutkan sekolah.

Syahdan, beberapa karyawan yang suka bercanda menyebutnya sebagai Pejabat Eselon VII. Karena saking akrabnya tentu. Tak jarang mereka berolok ,”.....Oh, Satino lagi rapat ke Bappenas,” manakala ia sedang tak di ruangan.

Agaknya, Satino tak keberatan dengan olok-an tersebut. Tampak ia bangga dengan sebutan sebagai ”Pejabat Eselon VII”. Kebanggaan ini rupanya semakin memacu semangatnya untuk bekerja lebih baik. Sama sekali tak menampakkan sikap takabur atau sombong. Rupanya iapun ingin meniti karier untuk mencapai eselon yang lebih tinggi. Bukan sekedar ”Pejabat Eselon VII” yang tak ber-SK dan tak pernah dilantik.

34 Perang

Penonton sudah mulai berdatangan dan memenuhi tempat duduk yang tak bisa digeser. Alunan musik masih terus berlangsung. Hingga akhirnya, pertunjukanpun dimulai.

Dua orang, satu lelaki dan lainnya gadis, muncul bersama dari dua pintu yang berseberangan. Di mulut keduanya menancap peluit yang ditiup melengking-lengking. Si lelaki menenteng sebuah ember merah yang tampak sedikit berat. Sedang si gadis membawa sebatang tongkat yang sesekali diayun-ayunkan.

Sementara itu, pembawa acara mulai mengoceh tentang pertunjukan yang akan segera berlangsung. Para Bintang yang ditunggu-tunggupun akhirnya tampil di pentas bundar penuh air. Tiga ekor lumba-lumba air tawar siap beraksi.

Si lelaki, yang rupanya pelatih, mulai memberikan instruksi. “Hayo Boncel, Heli, dan Fauna, beri tepuk tangan untuk para penontonnya,” begitu si lelaki memerintah. Maka ketiga ekor binatang menyusui itu, konon tak boleh disebut ikan, pun berenang mengelilingi tangki pentas sembari mengepak-ngepakkan siripnya ke air. Penontonpun bertepuk. Dan si gadis melemparkan tiga ekor ikan, masing-masing satu, kepada para binatang itu sebagai *incentive*. Begitu seterusnya,

manakala selesai melaksanakan perintah sang pelatih maka ketiganya berenang ke tepi kolam menagih upah. Dan sang pelatih pun memenuhi kewajibannya. Bahkan untuk aktraksi sulit, dua ekor ikan untuk masing-masing lomba-lomba diberikan si gadis.

Tampak sederhana memang. Tapi itulah gambaran konkrit dari prinsip kehidupan yang hakiki. Ada yang memerintah, ada yang melaksanakan. Ada majikan, ada buruh. Majikan memberikan pekerjaan, upah, dan perangsang (*incentive*), buruh menerima atau menuntut haknya.

Perangsang atau *incentive* bisa berupa bermacam-macam. Kenaikan gaji berkala, naik pangkat, kesempatan belajar, bonus akhir tahun, dan lain sebagainya. Biasanya yang begitu-begitu sangat menyenangkan. Terutama bagi golongan bawah.

Tapi yang tampaknya juga merupakan prinsip hakiki, bahwa perangsang tak hanya berupa materil saja. Keinginan bekerja secara nyaman, suasana kerja yang menyenangkan, hubungan antar karyawan yang akrab dan lain-lain tampaknya juga diinginkan. Sehingga rangsangan, mungkin juga bisa diarahkan kepada pemenuhan akan tuntutan kebutuhan spritual. Macamnya? Silakan dikembangkan.

35 Kedewasaan

Ketika mengundurkan diri dari redaksi kota *The Bangkok Post*, ia baru saja berusia 24 tahun. Anak muda itu, Sutichai Yoon, pada Juli 1971 kemudian mendirikan koran *The Nation*. Tujuannya, memastikan bahwa pembaca surat kabar akan mengetahui apa yang terjadi di negeri ini. Ia dan kawan-kawan mudanya bermaksud berpisah dari pers yang selalu memalingkan muka dari banyak fakta buruk. Suatu idealisme tinggi memang.

Tapi apa lacur, lima tahun kemudian koran ini diberangus oleh penguasa baru pimpinan Laksamana Chaloryu. Memilukan sekali.

Rupanya hal demikian tak hanya terjadi di negara yang sedang berkembang. Toh Amerika Serikat (AS), yang dikenal sebagai negara demokrasi nomor 1, sempat mencatat sejarah menarik di dunia pers. Adalah Richard Nixon yang berulah ketika menghuni Gedung Putih. Ia dikenal sangat membenci pers. Bermula dari kekalahannya bersaing dengan John F. Kennedy tahun 1960. Ia begitu jengkel dipermak oleh pers, terutama kartun dari *Washington Post*.

Permusuhan itu tak ia hentikan. Bahkan ketika ia sudah menjadi Presiden. Ia ingin membalas. David Halberstam dalam *The Power*

That Be menuliskan Nixon ingin memotong dan melumat mereka. Pers memang keterlaluannya waktu itu. Padahal Nixon bukannya tanpa prestasi. Agak tak adil memang, tapi dalam posisinya ketika itu, anak miskin dari dusun Yorba Linda itu mestinya tak layak merasa tak aman.

Dan benarlah, pekerti buruknya itu akhirnya berbuah pahit. Ia terjungkal dari Gedung Putih justru di awal masa jabatan keduanya oleh koran yang dimusuhinya: *Washington Post*.

Sutiachi Yoon dan kawan-kawannya memang masih muda. Dari umur maupun pengalaman. Mereka mungkin terlalu idealis. Terlalu berani memaparkan “borok-borok” negerinya. Tanpa kompromi. Jelas, mereka belum mencapai tingkat kematangan.

Tapi apakah Laksamana Sangad Chaloryu sudah tergolong dewasa? Dengan tindakannya membunuh *The Nation*, ia menunjukkan ketidakdewasaannya. Begitupun Richard Nixon dan *Washington Post* dari negeri maju. Permusuhan yang terjadi di antara keduanya adalah petunjuk tidak dewasanya mereka.

Senda gurau memang menyenangkan. Dan orang suka bersenda gurau. Tapi senda gurau lisan tak selalu menyenangkan manakala terpampang pada media cetak. Nah di sinilah banyak penulis

pemula terjerumus. Mereka ingin menulis dalam gaya bahasa santai. Sedikit bergurau, dibayangkan seperti kelakar lisan. Kurangnya kedewasaan, menjebak mereka untuk tanpa disengaja membuat orang lain tidak senang. Dan itu lumrah. Maklum dan maaf perlu dialamatkan kepada mereka. Bahkan koran sehati-hati *Kompas* dan majalah semanis *Tempo* pun pernah tersandung.

Memang, kita lebih suka di-*jawil* (sentuhan lembut). Karenanya jangan membiasakan diri menampar orang. Sedangkan untuk bisa men-*jawil*, kita harus mulai memasuki masa pendewasaan diri. Dan masa itu, mungkin tidaklah pendek.

Lain-lain

(Bab ini menyajikan kumpulan tulisan yang saya tulis di waktu yang telah lampau. Tidak terkait secara langsung dengan program "CERDAS" di BPS, tetapi secara implisit mengandung aspek-aspek kebersamaan, kerja keras, patriotisme, dan pengorbanan.)

36 Dulu Hanya Lelaki

Suatu evolusi panjang tentang serangkaian aturan mengenai cara warga negara memilih wakil-wakilnya untuk memerintah dan mengambil keputusan, bermula di Zaman Yunani Kuno. Pengambilan keputusan dalam rapat umum, dilakukan dengan mengacungkan tangan. Juga penunjukan pejabat dengan kualifikasi istimewa, dilakukan melalui pemilihan.

Sekitar tahun 139 SM, pada Zaman Romawi Kuno, telah pula diatur tata cara pemilihan untuk *Comitia Centuriata*, semacam DPR kita sekarang.

Caranya? Masih sangat sederhana memang. Tapi, ide politik yang mendasarinya sangatlah berarti. Belakangan kemudian menjadi sumber pemikiran politik modern yang tumbuh di Barat.

Pada zaman pertengahan, yang juga disebut abad pemikiran atau *Aufklarung*, di Eropa muncul teori kontrak sosial berupa kontrak pemberian peran kepada masyarakat, termasuk kewajiban-kewajiban sosial, dan menentang kekuasaan absolut raja-raja. Perkembangan demokrasi di Barat bagaimanapun tidak bisa dipisahkan dengan perkembangan sosio-ekonomis dimaksud yang kemudian terlembagakan melalui semangat kapitalisme. Sistem parlemen dan Pemilu juga merupakan pertumbuhan lebih lanjut dari perubahan sosio-ekonomis tersebut.

Hak memilih dalam Pemilu pada mulanya hanyalah bagi golongan menengah dan kaum lelaki saja. Kelas pekerja harus berjuang untuk mendapatkan hak memilih dan dipilih. Pada awal abad XX, barulah keadaan menjadi lebih demokratis. Kaum wanita & pekerja sudah boleh memilih secara bertahap, bahkan boleh dipilih.

Di Indonesia, Pemilihan Umum sebenarnya sudah dilaksanakan sejak zaman penjajahan Belanda. Pada tahun 1913, kebutuhan partisipasi penduduk Hindia Belanda mulai ditingkatkan kembali hingga terbentuklah *Volksraad* Dewan Rakyat pada tahun 1916. Anggotanya berasal dari berbagai etnis, mulai dari Eropa, Indo-Arab, Indo-Cina, dan Pribumi. Mereka dipilih oleh rakyat melalui pemilihan langsung dari dewan daerah dan dewan kota serta diangkat oleh Gubernur Jenderal.

Pada masa itu, jumlah anggotanya masih sangat terbatas. Namun, seiring berjalannya waktu, kemajuan telah terjadi paling tidak dalam komposisi keanggotaan.

Pelajaran dan pengalaman berharga tentang demokrasi itu, tentu masih terpatri dalam benak para pejuang, baik yang mengambil jalan *Cooperative* maupun *Non-Cooperative*. Karenanya, di awal kemerdekaan RI, sudah ada rencana mengadakan Pemilu secara nasional. Bahkan,

pada tahun 1945, sudah dilaksanakan beberapa pemilihan di Karesidenan Kediri dan Surakarta. Namun, kenyataan berkata lain. Komite Nasional Indonesia Pusat (KNIP) akhirnya diberlakukan sebagai parlemen meski tanpa melalui proses pemilihan umum. Dan sejak saat itu, Pemilu hanya menjadi janji manis partai atau kabinet yang sedang berkuasa.

Akhirnya, setelah melalui perjalanan panjang yang tak mudah, pada tanggal 29 September 1955, pemilihan umum dilaksanakan untuk pertama kalinya di Indonesia. Dari 43.104.299 pemilih terdaftar, sebanyak 37.875.299 di antaranya menggunakan hak pilihnya. Artinya 12,35 persen yang tidak menggunakan hak suaranya.

Pemilu kedua dilaksanakan pada tanggal 3 Juli 1971 dan diikuti 87,65 persen dari pemilih terdaftar. Jumlah ini meningkat menjadi 90,55 persen pada Pemilu berikutnya, 2 Mei 1977. Jumlah kontestan pun berkurang menjadi 3 saja, yaitu 2 parpol dan satu Golkar. Begitu seterusnya, Pemilu demi Pemilu 3 partai diselenggarakan hingga zaman multipartai mengambil alih pasca reformasi 1998.

Ada satu Pemilu yang terasa istimewa bagi BPS, Pemilu 2004. Pada Pemilu itu, BPS diminta oleh Komisi Pemilihan Umum (KPU) untuk membantu menyiapkan data pemilih. Berbekal tanggung jawab besar itu, pada tahun 2003,

BPS menyelenggarakan Pendaftaran Pemilih dan Pendataan Penduduk Berkelanjutan (P4B), semacam sensus penduduk yang lebih difokuskan pada penduduk yang memenuhi syarat sebagai pemilih. Namun demikian, karena menggunakan hasil Sensus Penduduk 2000 sebagai data dasar maka dilakukan pula pemutakhiran (*updating*) data kependudukan. Untuk kepentingan Pemilu, selain diserahkan kepada KPU, hasilnya juga diserahkan ke Departemen Dalam Negeri (DDN). Semestinya, DDN membagikan data itu kepada pemerintah daerah untuk dilakukan pemutakhiran melalui kegiatan rutin mereka, yaitu registrasi penduduk (pencatatan lahir-mati-pindah). Itulah hakekat dari kata 'berkelanjutan' pada kepanjangan P4B.

Akan tetapi, apakah proses kegiatan pemutakhiran data kependudukan melalui registrasi penduduk itu berjalan lancar? Kenyataannya, pada Pemilu 2009 yang lalu, data pemilih sangat banyak dipermasalahkan oleh banyak pihak terutama dari partai politik peserta pemilu. Meskipun kita sebagai insan BPS boleh bersyukur karena BPS tidak terlibat di dalam penyiapan data pemilih di Pemilu 2009 yang buruk itu, namun sebagai anak bangsa kita patut turut prihatin. Mengapa hal itu bisa terjadi?

37 Ulang Tahun

Usia 6 (baca: ENAM, agar jangan dibaca ANEM) tahun memang masih sangat sangat muda bagi seseorang, apalagi bagi sebuah media cetak seperti “Varia Statistik”. Bagi seseorang, usia 6 tahun atau mulai jalan 7 tahun adalah usia yang tepat untuk mulai memasuki bangku Sekolah Dasar (SD). Ada kalanya sempat didahului dengan Taman Kanak-kanak (TK), bahkan Kelompok Bermain yang nama komersialnya “*Play Group*”.

Cukup banyak acara diselenggarakan dalam rangka ulang tahun ini, mulai dari pameran kreatifitas, ceramah tugas belajar, mimbar kebebasan, hingga acara kesenian. Tentu, penyelenggaranya adalah orang-orang “VS” sendiri.

Tampaknya, orang-orang “VS” memang ingin menampilkan wujud dirinya secara utuh, termasuk terkait “*policy*” yang mewarnai isinya. “VS” memang menampung segala macam kabar yang beredar, baik dan buruk, tanpa menimbulkan peluang untuk menjadikannya tempat sampah. Kabar yang dimuat pun kadang menggembirakan, menyenangkan, atau menjengkelkan. Semuanya bertolak dari kenyataan. Toh, yang dimuat tak sepenuhnya merupakan hal yang “benar” dalam tanda petik.

“VS” memang cenderung sebagai “Surat Kabar”, bukan “Surat Fakta”. Fakta mewartakan kebenaran, paling tidak hampir mendekati kebenaran. Tapi, kabar tak selalu mewartakan kebenaran. Selentingan atau “rumor” yang beredar di luar adalah juga merupakan kabar yang belum tentu benar.

Kadang-kadang, “VS” bahkan terasa menjengkelkan bagi seseorang atau sekelompok orang. Ledakan rasa jengkel kadang bisa menyulut konflik. Selama 6 (sekali lagi ENAM, bukan ANEM) tahun, “VS” telah menghadapi beberapa konflik. Syukurlah, konflik-konflik itu justru semakin mendewasakan. Tentu dengan harapan, pihak lain yang berkonflik dengan “VS” juga semakin *mature*.

Saya pernah menulis sebuah kolom di “VS” berjudul: KEDEWASAAN. Ceritanya mulai dari Sutichai Yoon, anak muda Bangkok yang korannya, *The Nation*, diberangus penguasa baru pimpinan Laksamana Chaloryu, hingga sampai pada Richard Nixon yang terpaksa hengkang dari Gedung Putih karena ulah *Washington Post* karena ia membenci persuratkabaran. Kini, boleh juga ditambah berita tentang artis Yenny Rachman dan banyak pesohor lain yang terpaksa berurusan dengan polisi gara-gara ulahnya terhadap seorang wartawan.

Namun di sisi lain, dunia persuratkabaran memang harus terus berbenah. Tak terkecuali bagi "Varia Statistik" yang kini telah berusia 30 tahun. Bukan berarti "VS" harus menampilkan berita-berita baik saja, yang oleh sebagian orang pers disebut bukan berita. Tapi "VS" hendaknya terus belajar bagaimana menulis berita tak enak menjadi enak bagi semua orang. Sulit memang, tapi harus dimulai dari sekarang.

<http://www.bps-go.id>

38 Gotong Royong dan Koperasi

Bermula dari dasar falsafah yang paling sederhana, hakekat gotong royong sudah bisa ditampilkan. Si Polan yang masih kelas II SD pun tahu betul bahwa segenggam sapu lidi takkan mudah dipatahkan sebagaimana layaknya sepotong lidi. Itu contoh klasik.

Manakala seekor semut menemukan sebungkah roti sisa, tidak lantas ia santap sendiri. Ia pergi. Tak lama berselang, ia datang kembali dengan ratusan temannya. Dan roti itu pun dengan mudah diangkatnya.

Tak beda dengan makhluk bernama manusia. Tatkala si Badu berhajat membangun rumah, tak sedikit tetangga dan teman datang membantu. Begitu pun bila orang mau mengadakan pesta apapun. Tetangga pun ikut masuk dapur.

Contoh yang lebih besar lagi dapat kita saksikan menjelang tenggelamnya Kapal Tampomas II. Tak sedikit kapal-kapal bekerja sama memberi pertolongan, meski tak semuanya berguna. Ketika kelaparan melanda Uganda di Afrika, banyak negara mengirimkan bantuan melalui PBB. Begitu pun dalam masa pembangunan. Negara-negara, tak peduli besar atau kecil, bahu-membahu membentuk dunia baru.

Tak pelak lagi, kerja sama yang merupakan manifestasi dari hakikat gotong royong memang merupakan hal yang hakiki dalam kehidupan manusia.

Sayyid Abul A'la Maududi, lahir 25 September 1903, adalah salah seorang ulama dan filsuf mujaddid Islam terbesar. Dalam bukunya *Islamic Way of Life*, ia mengatakan bahwa semua makhluk manusia adalah sama dan merupakan satu *UKHUWWAH* (Persaudaraan) tunggal. Allah telah menciptakan sepasang manusia sebagai tanda permulaan kehidupan kemanusiaan di bumi. Dan semua manusia yang hidup di bumi ini sekarang berasal dari pasangan itu.

Di dalam Pancasila, yang merupakan pandangan hidup bangsa dan Dasar Negara kita, tampak jelas bahwa semangat gotong royong terdapat pula di dalamnya. Tepatnya pada sila kelima, yaitu Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia. Di sini terdapat pesan untuk mengembangkan perilaku luhur yang mencerminkan sikap dan suasana kekeluargaan dan kegotongroyongan serta untuk memupuk sikap suka menolong kepada yang memerlukan agar bisa berdiri sendiri.

Sistem perekonomian kita juga diatur dengan hakekat gotong royong. Di dalam UUD 1945 disebut, "Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas asas-asas kekeluargaan". Ini artinya,

usaha mencapai cita-cita dan aspirasi bangsa harus merupakan usaha bersama dari bangsa dan seluruh rakyat yang dilakukan secara gotong royong dan dijiwai oleh semangat kekeluargaan.

Ajaran Adam Smith dengan Mazhab Klasik dan Neoklasiknya mengatakan bahwa usaha individu didasarkan pada asas-asas persaingan bebas. Ini jelas tidak tepat bagi sistem ekonomi Pancasila, yang jelas-jelas menghendaki semangat kekeluargaan.

Bangun usaha yang sesuai dengan sistem ekonomi yang kita anut adalah Koperasi, yang ditumbuhkan dari dasar-dasar masyarakat kita. Dengankoperasi, karsa untuk mencapaitingkat yang lebih tinggi bisa dititi. Tak hanya karsa individu, tapi juga kolektif. Iuran dikumpulkan, tabungan digalakkan. Yang butuh uang bisa memakai, yang menyimpan bisa memetik bunganya. Yang mampu membantu yang berkekurangan. Sebaliknya, yang berkekurangan, dengan jalan meminjam uang untuk diusahakan, kelak akan membantu pula yang berkelebihan.

Tapi, semangat kerja sama yang juga berarti gotong royong tidaklah bersifat universal. Semangat persaingan yang rupanya juga merupakan sifat hakiki manusia akan selalu ikut campur.

Kita sekarang ditantang untuk terus membina persaingan yang sehat yang dijiwai semangat kerja sama atau gotong royong dalam mengembangkan bangun usaha koperasi yang kita citakan. Mampukah kita?



39 Idul Fitri

*Allahu Akbar, Allahu Akbar, Allahu Akbar,
Walillahilhamdu.*

Suara takbir yang mengagungkan kebesaran Asma-Nya sudah mulai berkumandang selepas Maghrib, hari terakhir bulan Ramadan. Di beberapa kampung, kumandang takbir itu masih ditingkahi suara bedug bertalu-talu. Anak-anak bermain di halaman, bersuka cita dengan bunga api dan petasannya, meski dilarang. Malam takbiran itu tampak begitu meriah.

Esok paginya selepas subuh, suara takbir masih terus berkumandang mengiringi langkah umat Islam yang berduyun-duyun ke masjid atau lapangan untuk menunaikan Sholat Ied. Zakat Fitrah pun telah ditunaikan sebelum berangkat.

Usai sholat, semua bersalam-salaman, bersilaturahmi dan saling memaafkan. Semua bersuka cita, mensyukuri nikmat-Nya setelah menunaikan ibadah puasa Ramadan sebulan penuh, dan karunianya hingga umat Islam kembali suci bersih tanpa dosa.

Saling maaf memaafkan, *minal aidin walfaidzin*, adalah manifestasi kehidupan orang Islam yang cinta damai. Silaturahmi, saling bersalaman, atau saling berkunjung adalah cermin

kehidupan bangsa Indonesia yang ramah tamah. Sungguh suatu perpaduan yang harmonis.

Konon, hari besar Islam paling utama adalah hari Raya Qurban (Idul Adha). Di hari ini, umat Islam yang mampu diwajibkan untuk memotong binatang kurban. Ini bermula dari sejarah Nabi Ibrahim yang menerima perintah Allah untuk menyembelih putranya, Ismail, meski akhirnya dengan perkenan-Nya yang tersembelih adalah seekor gibas. Pada hari Raya ini Sholat Ied juga dilakukan.

Akan tetapi di Indonesia, tampaknya Idul Fitri dirayakan lebih meriah. Hari liburanya pun secara resmi adalah dua hari (bahkan kini sering ditambah dengan cuti bersama), sedangkan Idul Adha hanya sehari. Namun, ini tak berarti Idul Fitri lebih utama dari pada Idul Adha.

Perpaduan yang harmonis antara kewajiban saling memaafkan dan silaturahmi, diduga memberi pengaruh dominan terhadap kemeriahan Idul Fitri. Ini tercermin dari masih kuatnya adat silaturahmi kepada orang yang lebih tua atau “sungkeman” menurut teman-teman dari Jawa Tengah dan Jawa Timur.

Manakala poin yang terakhir ini berhadapan dengan kendala jarak tempat tinggal, maka pada gilirannya, izin cuti lebih lama dari pekerjaan pun

diminta. Dapat kita simpulkan bahwa kewajiban menunaikan syariat agama dan tuntutan memenuhi panggilan adat berkaitan pula dengan masalah tata penyelenggaraan kehidupan duniawi. Jadi, semuanya memang saling terkait sehingga tak lagi bisa dilihat secara parsial. Semuanya harus dipadukan secara pas.

Terpulang kepada kita semua untuk "mengepas-kan".

<http://www.bps.go.id>

40 Kebanggaan

Seperti biasa, setiap tahun pada tanggal 16 Agustus, Presiden menyampaikan Pidato Kenegaraan di DPR. Berbagai hal dipaparkan, fakta diungkapkan dan data pun diuraikan. Mulai dari masalah-masalah sosial budaya, politik, maupun ekonomi, semuanya dikaitkan dengan program pembangunan.

Ketika tiba pada masalah ekonomi, meskipun ada juga di masalah lain, banyak juga angka disebut. Tentang tolok ukur kesejahteraan rakyat, Presiden menyebut laju pertumbuhan ekonomi yang memadai dikaitkan dengan keberhasilan pengendalian pertumbuhan penduduk sehingga rata-rata pendapatan pun meningkat. Dan para Anggota Dewan yang terhormat pun manggutmanggut.

Di bidang pendidikan disebut penurunan rasio angka buta huruf, daya tampung sekolah dasar yang hampir 100% dan lain-lain. Keberhasilan bidang kesehatan pun tak ketinggalan. Di sini disebut pertumbuhan jumlah dokter, perawat, bidan, Puskesmas, hingga penurunan angka kematian bayi dan semakin panjangnya umur rata-rata penduduk. Masih ada lagi angka-angka hasil survei pertanian, yaitu produksi beras yang melampaui target. Kemudian juga angka pertumbuhan industri, hingga keberhasilan menekan angka

inflasi, penurunan angka kemiskinan penduduk, dlsb. Dan untuk kesekian kalinya, para Anggota Dewan yang terhormat pun manggut-manggut.

Benar, kebanyakan para anggota dewan yang terhormat manggut-manggut karena mengagumi keberhasilan pemerintah. Akan tetapi, darimana angka-angka itu diperoleh? Sebagian dari mereka akan menganggap bahwa angka-angka itu tentu diperoleh dari Bappenas. Sebagian lain ada yang mengira angka-angka itu dari departemen teknis terkait. Akan tetapi, tentu ada sebagian lain yang mungkin tahu bahwa angka-angka itu adalah berkat kerja keras kita, insan BPS. Ya, angka-angka itu memang dari BPS yang dihimpun oleh para pencacah, diolah dan ditabelkan oleh para karyawan, kemudian dianalisa dan disajikan.

Memang agak kurang plong rasanya karena nama BPS kadang-kadang tak disebut. Tapi, apakah tujuan kita hanya sekadar nama BPS disebut-sebut? Tanpa nama BPS disebut, sepatutnya kita sudah harus merasa bangga karena angka-angka kitalah yang dipakai, bukan angka statistik dari instansi lain. Jerih payah, pontang-panting, dan jungkir-balik kita selama ini tidak sia-sia. Pencacah harga di ujung Jayapura pun akan bangga karena hasil observasinya membentuk angka inflasi yang disebut Presiden. Begitu pula teman-teman yang punya kontribusi lain lagi. Jadi, tak perlu kita risau karena nama BPS tak disebut, meskipun

dalam jangka panjang kita harus mempopulerkan BPS. Tapi untuk saat ini, paling tidak, dipakainya angka-angka kita untuk perencanaan dan evaluasi pembangunan di Indonesia sudah menimbulkan “*pride*” atau kebanggaan tersendiri. Mudah-mudahan, ini semakin memacu semangat kerja kita.

<http://www.bps.go.id>

41 Kebersamaan

“LAA TAJ’ALUU BUYUUTAKUM MAQAABIRA’WALAA TAJ’ALUU QABRII IIDAAN. WA SHALLUU’ALAYYA AINA-MAAKUNTUN FA INNA SHALAATAKUM TABLU GHUNII HAISTU KUNTUM”.

Artinya: Janganlah kamu jadikan rumahmu seperti kuburan, dan jangan pula kamu jadikan kuburku sebagai tempat pertemuan (berkumpul). Tetapi bacalah kamu sekalian shalawat untukku di mana pun kamu berada. Sebab shalawatmu itu akan tersampaikan kepadaku di mana pun kamu semua berada.

Demikian bunyi hadist Nabi Muhammad SAW, sebagaimana dikutip oleh Asy-Syaikah Mohammad Al-Ghazaly dalam bukunya “LISA MINAL ISLAAMI”, alih bahasa Ustadz Mu’ammal Hamidy. Dari hadist tersebut, jelas bahwa Nabi tak menginginkan makamnya dijadikan tempat ziarah, yang dikhawatirkan akan dikeramatkan. Jelas pula bahwa pada zamannya, Nabi tak pernah memperingati hari lahirnya seperti yang kita kenal sekarang sebagai perayaan “Maulud Nabi”.

Peringatan kelahiran leluhur Islam mulai dirayakan pada abad IV H, pada zaman Khalifah dari Bani Fathimiyah (keluarga keturunan Fatimah, putri Nabi SAW dan istri dari Sayidina Ali r.a). Akan tetapi yang secara khusus menyelenggarakan

peringatan Maulud Nabi yaitu pada zaman Khalifah Al-Mudlaffar bin Abu Sa'id pada abad VII H di kota Erbel, wilayah Irak sekarang. Karena tidak ada ketentuan dalam Al-Qur'an dan hadist Nabi, maka perayaan Maulud Nabi tetap dilaksanakan sampai sekarang. Pada hakekatnya, momen ini diperingati untuk membacakan Shalawat Nabi dan meneladani peri kehidupannya.

Muhammad dilahirkan di kota Makkah (Arab) pada hari Senin tanggal 12 Rabi'ul Awal tahun Gajah, atau tanggal 20 April 571 Masehi. Ibunya bernama Siti Aminah dan bapaknya Abdullah yang merupakan putra Abdul Muthalib, seorang bangsawan ternama dan berpengaruh di kota Makkah. Tujuh bulan sebelum Muhammad dilahirkan, bapaknya meninggal dunia di kota Yatsrib yang kemudian disebut Madinah. Tak lama Muhammad menikmati kebahagiaan cinta seorang ibu. Pada usia tujuh tahun, ibunya meninggal dunia di kampung Abwa dalam perjalanan pulang dari makam ayahnya. Kemudian, Muhammad tinggal bersama pamannya, Abu Thalib.

Sejak kecil sudah tampak tanda-tanda kerasulan pada diri Muhammad. Mulai dari keberuntungan Halimah karena menyusui Muhammad hingga kepada nasehat seorang pendeta penginjil, Bahira, kepada Abu Thalib agar membesarkan Muhammad dengan sebaik-baiknya.

Muhammad akhirnya memang menjadi Nabi dan sekaligus Rasul yang besar, penegak, dan penyebar salah satu agama terbesar di dunia, Islam. Pada saat yang bersamaan, ia tampil sebagai pemimpin yang tangguh, tulen dan efektif. Kini, tiga belas abad setelah ia wafat, pengaruhnya masih tetap kuat dan mendalam serta berakar. Begitu tulis Michael H. Hart dalam bukunya "Seratus Tokoh yang Paling Berpengaruh dalam Sejarah". Di dalam buku itu, ia tempatkan Muhammad pada urutan pertama, mendahului Isaac Newton dan Nabi Isa pada urutan berikutnya.

Michael bukan satu-satunya orang yang tertarik pada Islam dan Muhammad. Voltaire juga menampakkan kekagumannya terhadap Al-Qur'an dan petunjuk-petunjuk yang dikemukakan oleh agama Islam. Goethe pun pada suatu ketika amat tertarik akan kepribadian Muhammad. Bahkan Edward Gibbon dalam bukunya "*Decline and Fall of the Roman Empire*" menyediakan beberapa halaman secara khusus guna memuji dan mempertahankan jasa-jasa Muhammad dan ajarannya.

Pada tahun 1982 Maulud Nabi Muhammad SAW, 12 Rabi'ul Awal 1403 H, jatuh pada tanggal 28 Desember 1982. Peristiwa itu diapit dua hari bersejarah lainnya, yaitu Hari Natal 25 Desember 1982 dan Tahun Baru 1 Januari 1983.

Mudah-mudahan, rentetan momen penting tersebut mampu membentuk kebersamaan umat beragama dalam negara Pancasila ini untuk menyongsong masa depan yang gemilang. Amin.

<http://www.bps.go.id>

42 Kerja Keras dan Puasa

Bulan Ramadan merupakan bulan suci bagi umat Islam. Selama sebulan penuh umat Islam diwajibkan untuk menunaikan ibadah puasa sebagaimana diperintahkan Allah SWT dalam Al-Qur'an surat Al-Baqarah ayat 183-184.

Puasa melatih kita menahan nafsu makan, minum, syahwat dan segala emosi yang tidak perlu. Tak sekadar untuk memenuhi perintah-Nya saja, tak sekadar untuk mencari pahala saja, tapi lebih dari itu yaitu untuk mencari ridho-Nya agar kita menjadi orang-orang yang bertaqwa.

Puasa pun melatih kita untuk hidup prihatin. Ikut merasakan saat lapar dan dahaga di siang hari bolong, sebagaimana yang dirasakan fakir miskin. Karenanya, tidak pada tempatnya bila puasa dijadikan alasan untuk bersantai-santai, datang ke kantor lebih siang, baca koran di jam kerja, tidur-tiduran di masjid dan lain sebagainya. Kalau demikian halnya, maka keinginan kita untuk meningkatkan resistensi kita terhadap godaan lahir dan batin tidak akan tercapai. Syukur, karyawan BPS dan segenap aparatnya di daerah tetap tegar di bulan suci Ramadan ini. Bila di kantor-kantor lain jam kerjanya disusutkan, di BPS tetap seperti biasa. "Kalau jam kerjanya dikurangi, nggak prihatin dong itu namanya", kata Kepala BPS suatu ketika.

Berbagai tugas-tugas berat dan vital tak terganggu oleh puasa. Secara kebetulan, banyak pekerjaan yang harus segera dilakukan untuk memenuhi “*punctuality*” yang sudah dijadwalkan. Acara konsinyasi tetap berjalan, tugas-tugas ke daerah pun terus berlangsung. Bahkan, senam kesegaran jasmani tetap dilaksanakan.

Di BPS daerah, berbagai program persiapan menghadapi survei besar seperti Susenas dan Sakernas, pembinaan berbagai kegiatan Statistik Rutin, dan lain sebagainya tetap berlangsung. Tugas-tugas jalan terus, ibadah puasa pun tak terganggu.

Ramadan usai, Idul Fitri pun menanti. Tapi keprihatinan tak boleh berhenti. Banyak tugas yang masih menunggu. Masih banyak ibadah yang harus ditunaikan. Kepentingan dunia dan akhirat harus dijalankan secara seimbang. Sebagaimana sabda Rasulullah Muhammad SAW: “Carilah dunia sebanyak-banyaknya seolah-olah engkau akan hidup selamanya, dan beribadahlah sebaik-baiknya seolah-olah engkau akan mati esok pagi”.

Mudah-mudahan puasa kita diterima oleh-Nya, dan kita dimasukkan ke dalam golongan orang-orang yang bertaqwa. Amin.

43 Kesenjangan Generasi

Adam Malik dalam bukunya “*Riwayat Proklamasi 17 Agustus 1945*”, pertama kali terbit tahun 1950 dan sudah tujuh kali cetak ulang, menilai bahwa para pemimpin Pergerakan Nasionalis yang diwakili Sukarno-Hatta terlalu lembek dalam menghadapi situasi revolusioner. Manakala tidak didesak oleh para pemuda, mungkin Sukarno-Hatta tidak akan secepat itu memproklamasikan kemerdekaan. Dengan kata lain, secara tidak langsung Adam Malik juga ingin menyampaikan bahwa pemudalah yang menggerakkan tindakan revolusioner itu.

Sembilan belas tahun kemudian, tahun 1969, Mohammad Hatta menulis sebuah buku berjudul “*Sekitar Proklamasi 17 Agustus 1945*”. Dalam bukunya itu Hatta menyanggah dengan menuliskan bahwa golongan tua sudah memikirkan soal kemerdekaan semenjak lama, terbukti dengan adanya Dwitunggal dalam Panitia Persiapan Kemerdekaan yang dibentuk oleh Jepang. Kalau golongan pemuda memang revolusioner, mengapa menunggu para pemimpin tua untuk menyatakan kemerdekaan?

Dari gambaran kedua buku tersebut di atas, kita dapat mengamati sekilas sisi lain dari gaya tipikal “kesenjangan generasi” antara kaum muda dan kaum tua dilihat dari sudut pandang

melakukan sesuatu. Kaum muda menilai kaum tua terlalu romantis, lamban, tinggi kadar toleransinya, perhitungan dan tidak praktis. Sebaliknya, kaum muda diberi predikat oleh kaum tua sebagai generasi yang kelewat radikal, terlalu idealis, gegabah, dan "nol" dalam penguasaan tak-tik maupun strategi.

Kaum muda menuduh penampilan kaum tua seperti itu karena sebagian cita-cita yang diinginkan kaum tua, termasuk cita-cita pribadi, sudah tercapai. Mereka tak lagi berpikir untuk membentuk organisasi baru karena sudah duduk di puncak kekuasaan. Badan baru diharapkan lahir oleh garapan generasi berikutnya yang butuh duduk di dalamnya. Kaum tua pun tak mau kalah, dan balas menuduh bahwa kaum muda bergerak radikal karena ingin mendapatkan kedudukan. Dengan lantang kaum tua berasumsi: "Coba beri kaum muda kursi, tentu mereka akan diam." Astaga, sungguh tak bisa dibayangkan arah pikiran kedua generasi yang seharusnya sejalan.

Kalau sudah demikian, masalahnya bisa jadi runyam. Oleh karena itu, diperlukan tenggang rasa dan saling pengertian yang mendalam. Ada kalanya sikap dan tindakan romantis dengan kadar toleransi yang tinggi memang diperlukan adanya sebuah gebrakan radikal yang penuh dengan idealisme tinggi. Itu pun harus diterima oleh kaum tua. Sebaliknya, tindakan radikal yang dianggap tanpa strategi, ada kalanya membutuhkan

tindakan yang romantis dan penuh perhitungan agar tidak salah arah dan tepat sasaran dalam mencapai cita-cita revolusi. Kaum muda pun harus *legowo* menerimanya. Satu pihak menyadari bahwa matahari sudah mulai masuk ke peraduan; pihak lain pun harus menyadari bahwa tinggi bayang-bayang matahari belumlah sepenggalah. Kesenjangan generasi tak dibutuhkan lagi di negeri ini, tetapi sebuah keharmonisan generasi yang saling mengisi.

44 Pak Menteri atau Pak Dipo?

Sekali waktu saya menghadiri rapat di suatu departemen. Bukan hanya materi rapat itu yang menarik, tapi ada satu hal lain. Justru yang ini sama sekali tak ada hubungannya dengan pokok acara rapat, meski terungkap dalam pembicaraan resmi. Seorang peserta berkata: “Oh ya, saya sudah diberitahu Pak Dirjen, bahwa Pak Menteri sudah menyetujui program yang kita usulkan ini”. Kebetulan yang mengatakan adalah seorang Kepala Direktorat Anu. Maka, ketika peserta rapat yang lain ikut angkat bicara, jadilah wacana ini: “Tadi Pak Direktur sudah mengatakan bahwa.....dst, dst.

Pak Menteri, Pak Dirjen, Pak Direktur dan masih banyak sebutan lain lagi. Mengapa harus begitu menyebutnya? Mengapa tak disebut saja namanya: Pak Dipo, Pak Waru, atau Pak Dadap. Tentu mereka atau lingkungan mereka punya alasan itu. Mungkin saja mereka memang merasa bahagia menyebut dengan sebutan-sebutan itu, dan bukan menyebut namanya. Feodal? Ingat saja sebutan-sebutan Pak Lurah, Pak Demang, Pak Bupati dan lain sebagainya. Sepertinya tabu menyebut nama asli mereka secara langsung. Takut kualat kalau menyebut Pak Paino, lebih baik disebut Pak Demang. Padahal orangnya sama. Tapi contoh terdahulu, yang terjadi di suatu departemen, mungkin bukan karena feodal. Apapun sebab

sebenarnya, kita sebut saja mereka punya alasan untuk itu.

Apapun alasannya, bagi telinga kita rasanya sebutan-sebutan itu agak asing. Sepertinya menimbulkan kesan tidak akrab. Di lingkungan kita di BPS, dan segenap aparatnya di daerah, memang tak terbiasa dengan sebutan-sebutan semacam itu. Kita jarang menyebut Kepala BPS dengan Bapak Kepala, atau Sekretaris Utama BPS dengan Pak Sestama (kecuali dalam acara sangat resmi). Alangkah manisnya sebutan yang kita kenal yaitu, "Pak Madjid", "Pak Gito", sampai dengan "Pak Rusman" untuk Kepala BPS. Kita, bahkan juga seorang satpam sekalipun, benar-benar merasa akrab menyebut "Pak Rusman" dan tak ada alasan untuk takut kualat.

Mudah-mudahan fenomena seperti ini juga ditemukan di daerah. Sehingga, seluruh keluarga besar BPS bernaung di bawah konsep kerja kekeluargaan tanpa mengganggu kaidah-kaidah kerja yang resmi. Akrab, tapi tetap berdisiplin tinggi.

45 Patriot Kerja Keras

“Merdeka !!!”

Meskipun sudah sekian tahun kita hidup di alam kemerdekaan, tak jemu kita pekikkan salam “**MERDEKA**” manakala kita memasuki bulan Agustus. Setiap tanggal 17 Agustus, kita memperingati Hari Ulang Tahun Proklamasi Kemerdekaan.

Selain pekik “Merdeka”, ada kata lain yang tak kalah heroiknya, yaitu kata ‘patriot’. Patriotisme perjuangan bangsa Indonesia memang tak pernah berhenti dan selalu menggema hebat di bulan Agustus. Hanya dalam penampilannya, terlihat corak yang berbeda. Pada masa perjuangan merebut kemerdekaan, diperlukan revolusi fisik untuk mengusir penjajah dengan panggul bedil untuk menggempur musuh. Kini aktifitas fisik juga masih diperlukan, tapi untuk berkarya mengisi kemerdekaan. Pembangunan, itulah kata yang membahana kini. Pembangunan tak hanya berupa fisik tapi juga meliputi segala bidang yang bersifat nonfisik seperti pembangunan politik, ekonomi, sosial, rohani, hukum dan tak ketinggalan pembangunan di bidang statistik.

Tidaklah mudah melakukan pembangunan di bidang statistik sama halnya dengan bidang lain. Banyak hal yang harus diamati dan ditinjau ulang.

Perlu sinergi dari bidang-bidang terkait untuk menciptakan Sistem Statistik Nasional maupun internasional yang andal, lengkap dan terpercaya. Perlu "patriot-patriot" statistik yang amanah dan profesional dalam mewujudkan cita-cita pembangunan di bidang statistik karena statistik adalah dasar perencanaan pembangunan bangsa. Bisa dikatakan, satu angka menentukan nasib bangsa.

Para "patriot" statistik senantiasa dihadapkan pada tugas-tugas yang dari waktu-ke-waktu menjadi semakin berat. Dituntut kemauan untuk bekerja keras dalam menyelesaikan tugas-tugas tersebut. Keberhasilan yang merupakan hasil suatu kerja keras menjadi nikmat tersendiri bagi diri pribadi. Karenanya, kerja keras tak hanya memberi manfaat bagi orang lain, masyarakat, atau negara, tapi juga bagi diri sendiri. Kerja keras mampu memberi arti pada hidup diri pribadi sekaligus merupakan kebajikan bagi masyarakat.

Kerja keras dalam berbuat baik dan bijak juga merupakan perilaku patriot. Merdeka! Bangunlah dan majulah "patriot-patriot" statistik Indonesia.

46 Patriotisme

Umurnya belumlah cukup 40 tahun. Itu berarti, ia tak mengalami atau belum merasakan pahit getirnya perjuangan fisik pada masa-masa sekitar Proklamasi Kemerdekaan RI baik pada zaman penjajahan Jepang, maupun masa perjuangan sekitar tahun 1945-1950. Meskipun begitu, kini ia sudah bisa hidup berkecukupan. Ia seorang “*executive*” yang berhasil hidup mewah dengan seorang istri dan dua orang anak. Tak jelas dari mana dan bagaimana ia mendapatkan kekayaan itu. Hanya sayangnya, Pak Ewed, begitu orang memanggilnya, adalah seorang yang terkenal kikir.

Alkisah menjelang perayaan Hari Ulang Tahun Proklamasi Kemerdekaan yang lalu, datanglah beberapa pemuda ke rumahnya. Mereka mewakili Karang Taruna di kampung ER WE untuk mengumpulkan dana. Rumah demi rumah dikunjungi (*door to door*) untuk mengutip sumbangan guna pembiayaan perayaan.

Di rumah Pak Ewed, maksud pun diurai, cerita pun dibeber, kemudian blanko sumbangan pun disodorkan. Tapi apa lacur, permintaan maaf yang didapat, “Wah, maaf Dik, kemarin anak-anak saya lagi sakit. Jadi, banyak biaya yang dipakai untuk ke dokter dan beli obat. Belum lagi ibunya

harus kontrol ke klinik KB. Jadi untuk kali ini saya minta maaf dulu deh”.

Untung kedua orang pemuda itu sudah siap sebelumnya. Maklum sifat pikirnya Pak Ewed sudah dikenal banyak orang. Meski terasa pahit, di luar rumah mereka masih sempat bergurau. “Wah, dulu kan nggak ikut berperang, sekarang cuma dimintai sumbangan dua ribu rupiah susah banget”.

Lho kok??? Sumbangan – perang? Apa hubungan antara ikut perang dan memberi sumbangan? Ikut perang adalah gambaran patriotisme yaitu memperjuangkan dan mempertahankan kemerdekaan. Maju ke medan laga dengan memanggul senapan, mempertaruhkan jiwa dan raga. Tapi sumbangan? Apakah tidak memberikan sumbangan bisa disebut tak berjiwa patriot?

Perjuangan memang tak hanya berarti memanggul bedil. Artinya, tak hanya perjuangan fisik dengan senjata. Kini zamannya sudah berubah. Seorang pembina Pramuka adalah patriot, begitu pula seorang pembangun kemajuan. Tak terkecuali seorang juru bersih penyapu jalan. Seorang pegawai negeri juga bisa menjadi patriot, bila mau bekerja dengan jujur, disiplin, taat, dan menjalankan tugasnya dengan baik untuk kemajuan bangsa. Semua profesi dan orang bisa menjadi patriot

selama melakukan hal-hal yang bermanfaat untuk bangsa dan negara.

Pada gilirannya, seorang penyumbang untuk perayaan HUT Proklamasi pun bisa menjadi patriot. Tugas kita saat ini adalah mengisi kemerdekaan bukan lagi merebut kemerdekaan dari penjajah. Perayaan HUT Proklamasi merupakan salah satu cara untuk mengisi kemerdekaan dengan memaknai apa sebenarnya kemerdekaan itu dan meneladani semangat para pahlawan yang rela berjuang. Dengan menyisihkan harta kita untuk membantu biaya perayaan, secara tidak langsung kita telah ikut serta berjuang dalam mengisi kemerdekaan. Seharusnya kita malu bila dibandingkan dengan pengorbanan para pejuang yang tidak hanya harta tetapi juga jiwa dan raga. Sekeping uang kita tidak sebanding dengan darah penghabisan para pejuang kita. Bagaimana mau jadi pembina Pramuka, atau pembangun kemajuan, atau Pegawai Negeri, atau bahkan penyapu jalan, kalau menyumbang saja tak mau? Mungkin Pak Ewed tidak menyadari hal ini. Inilah tugas kita untuk menumpas "benih-benih pikiran" Pak Ewed dan tak membiarkannya tumbuh liar karena akan merusak mentalitas patriot bangsa.

47 Peniadaan Gelar B.St.

Seorang staf pengajar Akademi Ilmu Statistik (AIS) mengeluh, “Mahasiswa AIS sekarang payah. Diberi soal gampang saja nilainya jelek-jelek. Apalagi kalau soalnya agak sulit sedikit”. Memang sekilas, terdengar tak jelas benar tidaknya pernyataan itu. Tapi paling tidak, ia tentu punya data bandingan setelah mengajar beberapa tahun. Ia pun tak mau disalahkan karena tak mampu mengajar. “Toh ada beberapa yang bisa dapat 80, bahkan ada pula yang dapat nilai 100”, kilahnya.

Seorang staf pengajar lainnya menimpali, “Jangan-jangan tahun depan akan lebih buruk lagi”. Konon, calon mahasiswa yang akan diterima tahun ini, kelak kalau lulus tak lagi dijanjikan gelar *Bachelor of Statistics (B.St.)*. Sedemikian mengkhawatirkankah keadaannya? Mudah-mudahan tidak.

Diperoleh kabar, sekalipun gelar B.St ditiadakan, tetapi pengakuan kedinasan (*civil effect*) tetap disamakan dengan Sarjana Muda. Setelah lulus, begitu masuk kerja mereka akan tetap berhak menyandang pangkat Pengatur Muda Tingkat I (II/b). Dua tahun kemudian, bila memenuhi persyaratan, bisa dinaikkan ke pangkat Pengatur (II/c) tanpa menunggu 4 tahun. Baru setelah itu, kenaikan reguler setiap 4 tahun sekali seperti biasa.

Di samping itu, bagi yang mempunyai nilai sangat tinggi akan diberi kesempatan langsung melanjutkan pendidikan untuk mendapatkan gelar sarjana penuh. Dan yang terakhir ini tentu akan sangat memacu semangat bagi yang tetap menginginkan gelar. Mereka tentu harus belajar lebih giat untuk mendapatkan kesempatan melanjutkan belajar setelah tamat AIS agar memperoleh gelar kesarjanaan yang diinginkan. Tentu hal ini diikuti dengan kemampuan yang lebih tinggi pula.

Kompensasi yang ditawarkan bagi lulusan AIS, meskipun tanpa gelar, sudah cukup banyak. Jadi tak ada alasan bahwa mahasiswa AIS nantinya bisa lebih santai. Tak ada alasan pula bila peniadaan gelar B.St akan mengurangi gairah belajar. Ini tak boleh dan tak perlu terjadi.

Justru dari sini, bisa diharapkan bahwa kelak BPS tak lagi digelindingkan oleh ahli statistik bergelar B.St, tapi lebih banyak lagi yang bergelar Sarjana atau yang lebih tinggi lagi.

Akan tetapi sekian tahun kemudian, dengan Keputusan Presiden (Keppres), AIS berubah menjadi STIS atau Sekolah Tinggi Ilmu Statistik dengan tingkatan Diploma IV. Kemudian di tahun 1998, untuk pertama kalinya STIS meluluskan angkatan pertama yang bergelar Sarjana Statistik Terapan (SST). Kemudian melalui program tugas

belajar resmi dari anggaran BPS, lulusan STIS banyak yang meneruskan ke jenjang S2 di beberapa perguruan tinggi ternama dan bahkan banyak yang berhasil lulus dengan predikat *cumlaude*. Jadi isu peniadaan gelar tidak terbukti dan bahkan membawa hikmah.

<http://www.bps.go.id>

48 Qurban

Sesungguhnya, tabiat makhluk hidup ciptaan-Nya tidaklah berbeda. Baik hewan maupun manusia. Nalurnya akan mengatakan bahwa di antara seluruh harta benda yang paling utama disayangi adalah anak kandungnya. Sedangkan di dalam dirinya sendiri yang paling disayang tentulah nyawanya.

Akan tetapi bagi orang-orang beriman tidak demikian halnya. Ada yang lebih dari pada kedua hal tersebut di atas. Nabi Ibrahim a.s. memandang kecil arti cinta terhadap anak kandung, dibandingkan dengan kecintaannya kepada Allah, sehingga Ismail dikurbankan untuk memenuhi perintah Tuhan Yang Maha Esa. Begitu pula Nabi Ismail menganggap enteng cinta terhadap diri dibandingkan dengan cinta secenderung hati kepada perintah Ilahi.

Demikianlah, kedua ayah beranak itu pun berangkat untuk menunaikan perintah Tuhan. Nabi Ismail bersiap untuk disembelih oleh ayahnya sendiri, demi imannya kepada Allah. Begitu pula Nabi Ibrahim bersiap menetakkan parangnya di leher anaknya, pun demi imannya kepada Allah. Berkat mukjizat-Nyalah, maka yang mati tersembelih ternyata seekor gibus/domba. Sedangkan Ismail tetap berdiri segar-bugar, seraya menyebut kebesaran Asma-Nya.

Di dalam Al-Qur'an, Allah berfirman: "Sesungguhnya Ibrahim seorang iman yang dapat dijadikan teladan lagi patuh kepada Allah dan hanif (berpegang kepada kebenaran lagi tulus ikhlas beragama bagi Allah semata) dan sekali-kali bukanlah dia termasuk orang-orang yang mempersekutukan Tuhan (Q.S. An-Nahl: 120).

Pengorbanan Nabi Ibrahim dan keluarganya memang tak hanya kepada Tuhan Yang Maha Esa. Ka'bah, rumah ibadah bagi umat manusia seluruhnya itu adalah hasil jerih payah, pengorbanan perasaan, tenaga, pikiran, dan diri Nabi Ibrahim dan Nabi Ismail a.s. beserta keluarganya untuk memenuhi perintah-Nya.

"Dan dari mana saja kamu berangkat maka palingkanlah wajahmu ke arah Masjidil Haram. Dan di mana saja kamu sekalian berada maka palingkanlah wajahmu ke arahnya, agar tidak ada *hujjah* (dakwaan) manusia bagi kamu, kecuali orang-orang yang zalim di antara mereka. Maka, janganlah kamu takut kepada mereka tetapi takutlah kepada AKU saja. Agar AKU sempurnakan nikmatKU atasmu dan supaya kamu mendapat petunjuk (Q.S. Al-Baqarah: 50).

Allah-hu Akbar. Tuhan Maha Besar. Telah disempurnakan nikmat-Nya kepada kita sekalian. Kini, untuk memberikan Qurban, tak perlu lagi kita serahkan (untuk disembelih) anak kandung

kita, tak perlu pula diri (nyawa) kita. Tapi cukup sekedar seekor hewan sesuai dengan syarat yang ditentukan, itu saja. Hewan Qurban merupakan simbol pengorbanan, pengabdian, dan keimanan kita kepada Tuhan Yang Maha Kuasa. Makna ini juga bisa kita terapkan dalam pekerjaan kita. Kita dasari cinta mengabdikan untuk melakukan yang terbaik dengan mengorbankan pikiran, tenaga, dan rasa. Semoga semangat ber-Qurban selalu bersama kita. Amin.

<http://www.bps-go.id>

49 Selamat Menjalankan Tugas

Lebih kurang ada 700.000 petugas Sensus Penduduk 2010 yang tersebar di seluruh pelosok tanah air dari tanggal 1 sampai dengan 31 Mei 2010. Mereka menjalankan tugas pencacahan Sensus Penduduk dengan mendatangi sekitar 65 juta rumah tangga serta mencatat keterangan-keterangan penting yang diperlukan dari mereka.

Dalam waktu lebih dari sebulan (karena diperpanjang sampai dengan tanggal 15 Juni 2010), petugas sensus benar-benar diuji ketangguhannya. Indonesia yang secara geografis sangat luas, ditambah lagi belum meratanya fasilitas perhubungan, membuat medan sangat sulit untuk diatasi. Namun, itu bukan merupakan masalah bagi petugas sensus. Demi tugas kadang-kadang malah keselamatan diri menjadi taruhan. Ada beberapa petugas lapangan Sensus Penduduk 2010 yang wafat ketika menjalankan tugas negara itu.

Semuanya itu, dijalankan karena kita sadar bahwa Sensus Penduduk tidak saja mempunyai kaitan erat dengan perencanaan pembangunan dan segala macamnya, tetapi juga berkaitan erat dengan kehidupan hari depan Bangsa dan Negara Indonesia yang bercita-cita untuk dapat hidup dalam suatu masyarakat yang maju, sejahtera dan berkeadilan sosial. Presiden sendiri menyampaikan pada saat pidato melalui radio dan televisi untuk

menyambut hari pertama penyelenggaraan Sensus Penduduk, bahwa tanpa data statistik yang cermat dan dapat dipercaya maka perencanaan, pelaksanaan, serta pengendalian pembangunan untuk terwujudnya masyarakat adil dan makmur akan mengalami banyak hambatan.

Beban yang amat berat itu tentunya kita pikul dengan penuh ketekunan, kerja keras dan ketelitian. Dan tak sia-sia, Presiden pada kesempatan itu juga mempercayakan mutu hasil Sensus Penduduk kepada seluruh aparat Badan Pusat Statistik dari Pusat sampai Daerah. Kepercayaan ini tentunya terasa berat di pundak kita, tetapi kita harus tegak berdiri karena ini juga kebanggaan yang luar biasa bagi BPS untuk memberikan hasil yang terbaik dengan menyajikan data yang berkualitas untuk negeri.

Selamat menjalankan tugas.

50 Ulang Tahun (lagi)

“Permulaan adalah sulit”. Rupanya pepatah itu berlaku di hampir setiap masalah. Waktu kecil ketika mulai belajar berjalan, pada awalnya kita sering terjatuh. Belajar mengendarai sepeda motor, mungkin pernah merasakan terjatuh, atau menabrak. Begitupun belajar menyetir mobil dan lain sebagainya. Tapi proses itu memang harus dilatih. Tanpa dicoba, tanpa diawali oleh “permulaan”, kita takkan pernah mencapai kebiasaan. Seperti peribahasa sering kita dengar sewaktu kita duduk di bangku SD “ala bisa karena biasa”. Kurang lebih maknanya sesuatu akan mudah dilakukan karena kita sering atau terbiasa melakukannya. Proses berlatih itu perlu untuk memperbaiki apa yang perlu diperbaiki dalam mencapai tujuan hidup yang lebih baik. Itulah “*struggle for a life*”, perjuangan hidup.

Maret 1980, di tengah kesibukan menghadapi Sensus Penduduk 1980, kita mulai bekerja, menghimpun tenaga, kemampuan dan segala daya. Mereka-reka kreasi, mematut selera dan mencurahkan sebagian besar waktu. Akhirnya lahirlah nomor pertama media ini, VARIA STATISTIK, April 1980, produk dari kerja keras kita semua. *Toh* hasilnya masih sangat jauh dari sempurna.

Itulah permulaan, sulit memang karena staf belum banyak dan fasilitas belum lancar mengalir. Selain itu, sistem kerja belum rapi sehingga kesan serabutan masih tampak benar. Tapi dengan niat mulia, satu demi satu hambatan mampu dikikis.

Kini April 2010, tak terasa 30 tahun sudah berlalu. Apa yang telah dicapai? Cukup banyak memang. Mulai dari variasi tulisan, gambar-gambar berwarna, berbagai tulisan reportase, *human interest*, hingga pada mutu percetakan yang *lux* dan penyebarannya yang semakin cepat.

Tak pelak, kemajuan tampak di sana-sini. Rubrik yang ada berkembang, bahkan bertambah. Peran serta pembaca semakin luas. Tak hanya dari pusat tapi juga dari daerah. Tampak dari banyaknya naskah masuk. Maklum, oplah saat ini mencapai 15.000 eksemplar. Angka yang naik tajam, lebih dari delapan kali lipat sejak pertama kali terbit. Lapisan pembaca pun meluas. Dari pimpinan hingga mantri statistik, pesuruh & sopir. Konon, juga para pembantu rumah tangga di rumah.

Itu “suka”nya. Dukanya? Tentu ada. Kesalahan cetak masih sering terjadi, pun kesalahan tulis. Kadang bisa bikin sewot orang. Dari protes kelas teri hingga kelas kakap. Ada kalanya pemrotes keliru atau kurang dewasa. Tapi tak jarang kritik mereka benar, bahkan banyak diperoleh pengalaman. Berbagai kritik dan saran

banyak mewarnai perjalanan hidup VS. Dan untuk bisa lebih maju lagi, kritik dan masukan yang konstruktif masih terus diharapkan.



Riwayat Hidup Penulis

Subagio Dwijosumono adalah seorang lelaki beragama Islam kelahiran tanggal 20 Juli 1952 di Purworejo (Jawa Tengah) putera ke-sepuluh dari almarhum Bapak-Ibu Tanoë Dwidjosoemono (pensiunan guru/Pegawai Negeri Sipil). Setelah menamatkan pendidikan SD Kontroliran (1965), SMP Negeri II (1968), SMA Negeri di Purworejo (1971), kemudian melanjutkan ke Akademi Ilmu Statistik (AIS) di Jakarta dan lulus tahun 1975. Pada tahun yang sama melanjutkan ke Extension Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia dan lulus tahun 1980. Pada tahun 1987 melanjutkan Strata 2 (S2) ke Vanderbilt University, USA dan lulus tahun 1989 dengan gelar Master of Arts (MA). Duabelas tahun kemudian (2001) barulah kembali melanjutkan ke Strata 3 (S3) jurusan Manajemen Pendidikan pada Universitas Negeri Jakarta dan lulus dengan gelar Doktor pada tahun 2006.

Mengawali karir pada Maret 1975 sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Pusat Statistik (BPS) dan saat ini sebagai Deputy Kepala BPS Bidang Statistik Produksi dengan pangkat Pembina Utama (IV/E). Pekerjaan awal sebagai staf di Sub Bagian Statistik Harga Produsen (1975-1981), Kasubbag. Statistik Harga Konsumen (1985-1991), Kabag. Stat. Agro Industri (1991-1993), Kabag.

Stat. Industri Besar dan Sedang (1993-1995). Pernah bertugas di daerah sebagai Kepala Perwakilan BPS (Kanwil) DI Yogyakarta (1995-1998), lalu kembali ke Pusat sebagai Kepala Biro Penyajian dan Pelayanan Statistik (1998-2001), Kepala Biro Bina Program (2001-2003), lalu ke daerah lagi sebagai Kepala BPS Provinsi DKI Jakarta (2003-2004) dan kembali ke Pusat lagi sebagai Sekretaris Utama (2004-2009), Deputy Bidang Statistik Produksi (2009 sampai dengan sekarang). Di samping itu antara tahun 1982-2001 pernah juga mengajar sebagai dosen untuk mata kuliah Teori Ekonomi (Mikro dan Makro), Statistik Dasar, dan Ekonometriks di AIS/STIS, STMIK/ Universitas Bina Nusantara, dan Lembaga PPM di Jakarta.

Beberapa buku dan tulisannya: *Statistik Harga Pedesaan, Peranannya dalam Pembangunan Pedesaan; Prospek Pemasaran Kayu Gergajian Perum Perhutani; Understanding Inflation Rate (1986); Report on The First Year SEPIA Joint Project (1986); Business Cycle in Indonesia (1988), Monitoring International Trade Using Leading Indicator of The Business Cycle (1989); Theory of The Business Cycle Indicator; Pemakaian Indikator Ekonomi dan Model Ekonomi Makro untuk Estimasi PDB (1990); Perluasan Pengumpulan Data Statistik Struktur Ongkos Usaha Tani (1991); Peta Industri Kecil dan Menengah di Jabotabek (1995); Penyempurnaan Penghitungan Jumlah Penduduk Miskin dan Jumlah Desa Miskin (1996);*

Penggunaan Data Statistik Mikro untuk Perencanaan (1997); Berbagai Kecenderungan Makro di Provinsi DIY (1997); Indonesia Statistical Activities (2000); PARIS21 Clearinghouse (2000); Sistem Statistik yang Responsif Gender (2002); Profil Pariwisata DKI Jakarta 2003 (2004); The Population Census in Indonesia (2006); Statistical Training Facilities in BPS-Statistics Indonesia (2006); Design and Maintenance of Panel Data in Business Survey: "The Case of Indonesia's Medium and Large Manufacturing Survey" (ditulis bersama Dr. Yahya Jammal, 2007); Indonesia's Capacity Building in Data Analysis and Dissemination in Social Statistics and MDG Indicators (2008); Distributive Trade Statistics in Indonesia (2009); Peta Rawan Pangan Nasional dan Implikasinya Bagi Kebijakan Pembangunan (2010); serta berbagai laporan resmi mengenai Distribusi Pendapatan, Business Cycle, Inflasi dan Harga-Harga, Sensus Ekonomi, Statistik Industri, Sensus Pertanian, dan Sensus Penduduk.

Pengalaman di bidang organisasi adalah sebagai Ketua OSIS SMP Negeri II Purworejo, Pradana (Ketua) Gerakan Pramuka SMA Negeri Purworejo, Sekretaris Senat Mahasiswa AIS, Ketua PERMIAS (Persatuan Mahasiswa Indonesia di Amerika Serikat) Cabang Nashville, Wakil Ketua Unit KORPRI-BPS (2002-2009), Anggota PARIS21 Consortium (2000-2003), Sekretaris Jenderal Ikatan Perstatistikan Indonesia (2000-2004).

Menikah pada tanggal 19 April 1981 dengan Dra. Sri Rahayu, seorang Guru, yang kemudian dikaruniai satu orang anak laki-laki bernama Muhammad Ghufron Ramadhan. Bertempat tinggal Kelurahan Jati Cempaka, Kecamatan Pondok Gede, Kota Bekasi, Jawa Barat.



<http://www.bps-go.id>

Reformasi butuh '*champion*', butuh penggerak, dan saya yakin buku ini akan memberikan kontribusi yang tidak sedikit bagi para penggerak yang bersama akan mewujudkan visi BPS dalam menyediakan data yang mencerdaskan bangsa.

Vivi Alatas - Task Team Leader, EASTR, Bank Dunia

Berbagai topik disampaikan dengan gaya khas Pak Subagio, melalui celotehan yang menggemaskan, sehingga topik yang serius dan berat terasa ringan dan mudah dipahami oleh berbagai kalangan pembaca, namun nilai substansial dan filosofisnya tetap terang-benderang.

Abdul Rachman - Direktur Diseminasi Statistik BPS

Buku kecil secara fisik, namun kaya akan makna dan inspirasi. Cocok diresapi oleh setiap insan BPS dan sejalan dengan semangat transformasi BPS.

Gatot Widayanto - Senior Change Management Adviser, Statcap-Cerdas

Akhirnya, buku ini juga akan menjadi bagian komunikasi awal bagi seluruh jajaran BPS tentang persiapan pelaksanaan program Statcap-Cerdas. Marilah kita tetap menjaga semangat perubahan ini untuk mencapai BPS yang lebih baik.

Arie Sukarya - Ketua PMU Statcap-Cerdas



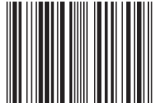
BADAN PUSAT STATISTIK

Jl. dr. Sutomo No. 6-8 Jakarta 10710

Telp. : (021) 3841195, 3842508, 3810291-4, Fax. : (021) 3857046

Homepage : <http://www.bps.go.id> E-mail : bpsHQ@bps.go.id

ISBN 978-979-064-170-9



9 789790 641709