

SISTEM DAN STANDAR REMUNERASI
FASILITATOR PEMBERDAYAAN MASYARAKAT

Epi Sediadmoko dan Yoseph Lucky

NASKAH KERJA TNP2K 25-2015
Maret 2015

TNP2K
WORKING PAPER

SISTEM DAN STANDAR REMUNERASI FASILITATOR PEMBERDAYAAN MASYARAKAT

EPI SEDIATMOKO DAN YOSEPH LUCKY

NASKAH KERJA TNP2K 25-2015

Maret 2015

Seri Kertas Kerja TNP2K menyebarluaskan temuan-temuan dari pekerjaan yang sedang berjalan guna mendorong diskusi dan pertukaran ide-ide dalam bidang kemiskinan, perlindungan sosial dan isu-isu pembangunan.

Temuan, penafsiran dan kesimpulan dalam laporan ini merupakan pandangan penulis dan bukan mencerminkan pandangan dari Pemerintah Indonesia maupun Pemerintah Australia.

Dukungan terhadap publikasi ini diberikan oleh Pemerintah Australia melalui *Poverty Reduction Support Facility* (PRSF).

Anda dipersilakan untuk menyalin, menyebarkan dan mengirimkan karya ini untuk tujuan nonkomersial.

Atribusi: Sediatmoko, Epi dan Yoseph Lucky TNP2K, 2015. 'Sistem dan Standar Remunerasi Fasilitator Pemberdayaan Masyarakat'. *TNP2K Working Paper 25-2015*. Tim Nasional Percepatan Penanggulangan Kemiskinan (TNP2K). Jakarta, Indonesia.

Untuk meminta salinan laporan ini atau untuk keterangan lebih lanjut mengenai laporan ini, dipersilakan menghubungi TNP2K-Knowledge Management Unit (kmu@tnp2k.go.id). Laporan ini juga tersedia pada situs web TNP2K.

TNP2K

Grand Kebon Sirih Lt.4,
Jl.Kebon Sirih Raya No.35,
Jakarta Pusat, 10110
Tel: +62 (0) 21 3912812
Fax: +62 (0) 21 3912513
www.tnp2k.go.id

Sistem dan Standar Remunerasi Fasilitator Pemberdayaan Masyarakat

Epi Sediatmoko dan Yoseph Lucky¹

Maret 2015

ABSTRAK

Pendampingan oleh Fasilitator Pemberdayaan Masyarakat (FPM) merupakan suatu strategi yang sangat menentukan, sebagai kunci keberhasilan program pemberdayaan masyarakat PNPM Mandiri. Fasilitatorlah yang memastikan bahwa tahapan-tahapan dalam program yang dipakai sebagai instrumen pemberdayaan dilaksanakan dengan baik di lapangan.

Pada saat kajian ini dilakukan remunerasi Fasilitator saling berbeda di masing-masing program pemberdayaan yang dilakukan oleh Pemerintah (Kementerian/Lembaga), walaupun memiliki tugas yang relatif sama; termasuk di program-program PNPM (Cluster 2). FPM yang bekerja untuk PNPM Mandiri yang memperoleh remunerasi (meliputi juga tunjangan) yang sangat bervariasi dan berbeda antara satu program dengan program lainnya untuk suatu tugas/jabatan dengan kualifikasi yang relatif sama. Variasi dan perbedaan sistem dan standar remunerasi tersebut adalah sebagian dari faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya perpindahan Fasilitator dari satu program ke program lainnya. Diperkirakan tingkat *'turn over'* dari beberapa PNPM Mandiri relatif besar, yaitu mencapai 20% sd 30%, sehingga setiap tahun selalu terjadi kekosongan posisi FPM. Hal ini tentunya menjadi tantangan yang langsung dan nyata bagi proses pemberdayaan dan siklus kegiatan program.

Hal lain yang juga sangat perlu menjadi perhatian terkait upaya perumusan standar remunerasi adalah kesinambungan peninjauan tingkat remunerasi itu sendiri. Tingkat/besaran remunerasi yang berlaku adalah yang ditetapkan pada tahun 2007, sementara selama sejak jangka waktu tersebut, telah terjadi berbagai perubahan yang mempengaruhi kelayakan tingkat remunerasi Fasilitator, seperti perubahan tingkat kemahalan dan inflasi.

Tersedianya pedoman/acuan yang memuat sistem dan standar remunerasi bagi FPM merupakan hal yang penting untuk PNPM Mandiri dan para pelaksananya. Lebih jauh dari itu, standar remunerasi tersebut juga dapat menjadi rujukan atau bahkan pedoman bagi pemangku kepentingan lainnya untuk mengalokasikan pembiayaan pendampingan.

¹ Ucapan terima kasih ditujukan kepada kepada Cipta Setiawan dan Grace Palayukan untuk input maupun ulasannya dalam penyusunan kertas kerja. Ucapan terima kasih kepada Bimo Suhariyanto yang telah membantu mengedit naskah ini dan Purwa Rahmanto yang menyusun tata letak publikasi ini. Setiap kesalahan yang ada sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis.

Daftar Isi

Daftar Singkatan	vii
1. Pendahuluan.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Dasar Pemikiran	2
C. Standar Remunerasi FPM.....	3
2. Metode yang Digunakan.....	5
A. Pengertian Istilah	5
B. Batasan dan Asumsi	5
3. Kajian tentang Sistem dan Standar Remunerasi bagi Fasilitator Pemberdayaan Masyarakat PNPM Mandiri	6
A. Kondisi Kerja dan Sistem Remunerasi FPM Terkini.....	6
B. Kajian terhadap peraturan dan perundangan	9
C. Hasil Konsultasi dan Diskusi	10
D. Hasil Lokarkarya	10
4. Rekomendasi Sistem dan Standar Remunerasi FPM.....	12
A. Gaji Dasar/Pokok.....	12
B. Tunjangan.....	17
C. Fasilitas	18
5. Kesimpulan dan Saran	19
Referensi.....	20

Daftar Tabel

Tabel 1. Data Gaji Dasar/Pokok Terkini	6
Tabel 2. Tunjangan untuk FPM PNPM Perdesaan 2013	7
Tabel 3. Tunjangan Untuk FPM di PNPM Mandiri Perkotaan.....	7
Tabel 4. Identifikasi Komponen Remunerasi FPM Terkini	9
Tabel 5. Jenjang Jabatan Hasil Kajian	12
Tabel 6. Simulasi Gaji Dasar	13
Tabel 7. Rumus Gaji Dasar	14
Tabel 8. Rumus Penghitungan Gaji Dasar	15
Tabel 9. Indeks Biaya Langsung Personel (Gaji Dasar) per Provinsi	16
Tabel 10. Tunjangan	17

Daftar Singkatan

Askot – MK	: Asisten Fasilitator Kota – Manajemen Keuangan
Askot-CD	: Asisten Fasilitator Kota – Community Development
Ass FK	: Asisten Fasilitator Kecamatan
Ass Faskab	: Asisten Fasilitator Kabupaten
Faskab	: Fasilitator Kabupaten
Fas.Integrasi	: Fasilitator Integrasi
Faskab-P	: Fasilitator Kabupaten bidang Pemberdayaan
Faskab-T	: Fasilitator Kabupaten bidang Teknik
Faskab-Keu	: Fasilitator Kabupaten bidang Keuangan
FK	: Fasilitator Kecamatan
FT	: Fasilitator Teknik
FK-BKPG	: Fasilitator Kecamatan - Bantuan Keuangan Peumakmu Gampong
FPM	: Fasilitator Pemberdayaan Masyarakat
Korkot	: Koordinator Kota
KM	: Konsultan Manajemen
P2DTK	: Percepatan Pembangunan Daerah Tertinggal dan Khusus
PNPM	: Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat
PNPM RESPEK	: Rencana Strategis Pembangunan Kampung
PKWT	: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
PISEW	: Pengembangan Infrastruktur Sosial Ekonomi Wilayah
RIS	: Rural Infrastruktur Support
SKKNI	: Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia
TTL	: Tenaga Teknis Lapangan

1. Pendahuluan

A. Latar Belakang

Penanggulangan kemiskinan adalah kebijakan dan program pemerintah pusat dan daerah yang sistematis, terencana, dan bersinergi dengan dunia usaha serta masyarakat. Tujuannya untuk mengurangi jumlah penduduk miskin dalam rangka meningkatkan kesejahteraan rakyat.

PNPM adalah **kebijakan nasional** sebagai upaya bersama pemerintah pusat dan daerah dalam penanggulangan kemiskinan melalui pendekatan pemberdayaan masyarakat. Tujuannya menyediakan aset dan meningkatkan pelayanan bagi masyarakat, terutama kelompok perempuan dan kaum miskin, membuka lapangan kerja, dan memperbaiki tata kelola pembangunan.

PNPM terdiri dari lima inisiatif pengembangan prakarsa masyarakat: (i) PNPM-Perdesaan, (ii) PNPM-Perkotaan, (iii) Percepatan Pembangunan Daerah Tertinggal dan Khusus (P2DTK), (iv) Dukungan Infrastruktur Pedesaan untuk PNPM Mandiri, dan (v) Prasarana Wilayah untuk Proyek Pengembangan Sosial dan Ekonomi (PISEW).

Untuk memfasilitasi implementasi kegiatan pemberdayaan masyarakat PNPM Mandiri, ditugaskan para pendamping yang disebut sebagai **Fasilitator Pemberdayaan Masyarakat (FPM)** di tingkat komunitas (masyarakat) dan di tingkat pemerintahan kabupaten/kota, serta konsultan di tingkat provinsi dan nasional. FPM melakukan pendampingan ke masyarakat dan melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan program-program pemberdayaan melalui siklus pemberdayaan masyarakat sebagai berikut:

1. **Sosialisasi awal dan musyawarah masyarakat**, melalui pemetaan sosial dan sosialisasi program.
2. **Mengenali kemiskinan**, dengan melakukan identifikasi kemiskinan, merumuskan persoalan kemiskinan yang dihadapi, dan merumuskan penyebabnya.
3. **Pemetaan swadaya**, merumuskan kebutuhan dan potensi yang ada, memecahkan persoalan dengan potensi yang dimiliki.
4. **Pengorganisasian masyarakat**, Lembaga Keswadayaan Masyarakat dibentuk/ditetapkan, dimiliki, dan dikelola untuk memenuhi kebutuhan bersama.
5. **Penyusunan rencana**, identifikasi dan menentukan prioritas penyusunan rencana/program penanggulangan kemiskinan
6. **Pelaksanaan kegiatan**, pembentukan/penetapan kelompok swadaya masyarakat pelaksana kegiatan, serta sebagai media bersama untuk menyelesaikan masalah secara mandiri.
7. **Pemanfaatan dan pemeliharaan**, oleh kelompok swadaya masyarakat dan masyarakat miskin lainnya.

Pemberdayaan masyarakat memerlukan keterlibatan berbagai pihak, masyarakat, pemerintah daerah beserta perangkat kerjanya, dan dunia usaha. Keterlibatan mereka untuk memberikan kesempatan dan menjamin keberlanjutan berbagai hasil yang telah dicapai kegiatan pemberdayaan masyarakat, khususnya dalam pelaksanaan PNPM Mandiri yang telah dilaksanakan sejak 2007.

Salah satu unsur keberhasilan PNPM Mandiri terkait erat dengan fasilitasi dan pendampingan masyarakat yang efektif. Pernyataan tersebut merupakan pengakuan terhadap peran kunci fasilitator dan pendamping masyarakat, sekaligus menegaskan kembali misi fasilitator dan kegiatan fasilitasi untuk mewujudkan tujuan-tujuan PNPM Mandiri maupun program pemberdayaan masyarakat lainnya. Untuk itu diperlukan peningkatan kompetensi dan kapasitas fasilitator agar proses (siklus) pemberdayaan masyarakat dan pendampingan masyarakat efektif. Proses pemberdayaan hendaknya berbasis pada standar kinerja fasilitator, serta berpedoman pada standar perilaku fasilitator pemberdayaan masyarakat.

Kegiatan fasilitasi dan pendampingan masyarakat dilaksanakan dengan memfokuskan dan meningkatkan peran: (i) Fasilitator pemberdayaan masyarakat, (ii) Pendamping lokal yang berasal dan bekerja bersama masyarakat, dan (iii) Pemandu pemberdayaan masyarakat yang berasal dari aparat Pemerintah Daerah.

B. Dasar Pemikiran

Keberlanjutan pendampingan¹ dan efektivitas pendampingan merupakan hal yang penting dalam usaha-usaha pengentasan kemiskinan melalui program-program PNPM Mandiri. Masyarakat miskin di Indonesia masih sangat memerlukan pendampingan untuk memahami permasalahan yang dihadapi, mengenali kekuatan yang dimiliki, dan cara mengembangkan dan menggunakannya untuk mengangkat harkat hidupnya.

Keberadaan pendamping atau fasilitator sangat dibutuhkan oleh masyarakat dan sebaliknya juga diperlukan oleh pemerintah sebagai pemilik program. Agar dapat melaksanakan tugas utamanya secara optimal dan tetap dapat melaksanakan seluruh kegiatan PNPM Mandiri, pemerintah memerlukan tenaga yang dapat melakukan tugas pendampingan kepada masyarakat secara langsung. Dengan kata lain, keberadaan fasilitator diperlukan untuk melaksanakan berbagai kegiatan program pengentasan kemiskinan. Pendampingan merupakan suatu strategi yang sangat menentukan keberhasilan program pemberdayaan masyarakat (Hatu, 2010). Kunci keberhasilan PNPM terletak pada kegiatan fasilitasi yang efektif dan ditunjang oleh fasilitator yang berkualitas. Hal yang sama ditemukan oleh AKATIGA dalam studi tentang *Evaluation of PNPM RESPEK: Village Infrastructure and Institutional Capacity* (Akatiga, 2010) maupun dalam *Marginalized Groups* (AKATIGA, 2012).

Fasilitator adalah kunci keberhasilan pemberdayaan dalam PNPM. Fasilitatorlah yang memastikan bahwa tahapan-tahapan dalam program yang digunakan sebagai instrumen pemberdayaan dilaksanakan dengan baik di lapangan (Syukri, Mawardi dan Akhmadi, 2013). Dari fungsi sebagai pelaksana kegiatan, kemudian berkembang menjadi suatu pekerjaan, kini fasilitator sudah menjadi profesi setelah diterbitkannya Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI).

Beberapa upaya untuk menjamin dan meningkatkan efektivitas kinerja dan kualitas FPM sudah dilakukan, di antaranya:

- i. Merumuskan dan menetapkan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI)². Diterbitkannya SKKNI sebagai kaidah atau persyaratan kompetensi menjadikan fasilitator sebagai sebuah profesi. Pengakuan ini merupakan kelanjutan dari tahapan evolusi fasilitator dari sebagai pelaksana kegiatan dan menjadi suatu pekerjaan.

¹ Peta Jalan Pemberdayaan Masyarakat PNPM Mandiri Pilar 2

² SKKNI-FPM_SK Menakertrans 81 th 2012

- ii. Meningkatkan kompetensi fasilitator pemberdayaan masyarakat melalui sertifikasi oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP).
- iii. Mewajibkan setiap program pemberdayaan masyarakat menggunakan individu-individu yang memiliki sertifikasi sebagai FPM.
- iv. Merumuskan standar imbalan kerja beserta tunjangan serta fasilitas (remunerasi) yang layak.

Terkait dengan upaya perumusan standar remunerasi, tingkat remunerasi yang layak bagi para FPM adalah bentuk pengakuan dan penghargaan atas tugas, tanggung jawab, dan peran profesi fasilitator. Pengakuan dan penghargaan dari tingkat remunerasi yang layak diharapkan akan mendorong peningkatan rasa tanggung jawab serta upaya mandiri untuk meningkatkan kompetensi³. Peningkatan atas kedua aspek ini akan berdampak positif terhadap kualitas dan efektivitas kinerja, dan pada akhirnya terhadap mutu kegiatan dan hasil pemberdayaan masyarakat.

Sesuai program yang dijalankan oleh masing-masing Kementerian dan Lembaga terkait (K/L), pada saat ini remunerasi fasilitator saling berbeda, walaupun memiliki tugas yang relatif sama; termasuk fasilitator pemberdayaan di program-program PNPM (Klaster 2). FPM yang bekerja untuk PNPM Mandiri saat ini memperoleh remunerasi (meliputi juga tunjangan) yang sangat bervariasi dan berbeda antara satu program dengan program lainnya untuk suatu jabatan dan kualifikasi yang relatif sama.

Variasi dan perbedaan sistem dan standar remunerasi tersebut adalah salah satu faktor yang menyebabkan terjadinya perpindahan fasilitator dari satu program ke program lainnya. Diperkirakan tingkat turn over beberapa PNPM Mandiri relatif besar, yaitu mencapai 20–30 persen sehingga setiap tahun selalu terjadi kekosongan posisi FPM. Hal ini tentunya menjadi tantangan yang langsung dan nyata bagi proses pemberdayaan dan siklus kegiatan program.

Hal lain yang juga sangat perlu menjadi perhatian terkait upaya perumusan standar remunerasi adalah kesinambungan peninjauan tingkat remunerasi itu sendiri. Pada saat ini, tingkat remunerasi yang berlaku adalah yang ditetapkan pada 2007. Sementara itu, selama jangka waktu enam tahun, telah terjadi berbagai perubahan yang memengaruhi kelayakan tingkat remunerasi fasilitator, seperti tingkat kemahalan dan inflasi.

C. Standar Remunerasi FPM

Sejalan dengan dasar-dasar pemikiran yang telah diuraikan, tersedianya pedoman/acuan yang memuat sistem dan standar remunerasi bagi FPM merupakan hal yang penting untuk kepentingan PNPM Mandiri dan para pelaksananya. Standar remunerasi juga dapat menjadi rujukan atau bahkan pedoman bagi pemangku kepentingan lainnya untuk mengalokasikan pembiayaan pendampingan.

³ Surat Ketua Pokja Pengendali No. B.305/KMK/D.VII/II/2013-Tgl. 22 Februari 2013 tentang Sertifikasi Profesi Fasilitator Pemberdayaan Masyarakat

Mengacu pada pengaturan kerangka kualifikasi nasional Indonesia (Perpres No. 8 Tahun 2012), perlu dipertimbangkan sejumlah hal dalam perumusan standar tersebut, yaitu pola kerja pendampingan yang harus bekerja bersama masyarakat, keragaman kondisi geografis, kondisi sosial dan ekonomi di berbagai wilayah, serta tantangan untuk terus memperluas wawasan pengetahuan, serta integritas untuk menjaga prinsip dan nilai-nilai partisipatif (transparansi, akuntabilitas, dan lainnya). Uji kompetensi juga memberikan pengakuan jenjang kualifikasi yang dapat menjadi basis untuk merumuskan standar remunerasi yang lebih sesuai.

2. Metode yang Digunakan

Metode dalam pelaksanaan kajian remunerasi FPM untuk mendapatkan informasi akurat sebagai dasar menyusun rekomendasi memperbaiki standar dan sistem remunerasi FPM adalah:

- A. Studi evaluasi terhadap kondisi remunerasi saat ini.
- B. Kajian terhadap peraturan dan perundangan yang berlaku.
- C. Studi terhadap peran dan tanggung jawab penting fasilitator.
- D. Konsultasi dan diskusi dengan para pemangku kepentingan.
- E. Lokakarya.
- F. Peninjauan lapangan dengan diskusi kelompok terarah (*Focus Group Discussion*)

Penerapan metode-metode di atas, diharapkan akan memberikan gambaran tentang kondisi remunerasi yang selama ini diterapkan, kondisi kerja yang ada di lapangan, serta hal-hal yang direkomendasikan untuk diubah atau ditingkatkan sesuai dengan peraturan atau perundangan yang berlaku, praktik yang berlaku di pasar kerja, dan harapan para pemangku kepentingan.

A. Pengertian Istilah

1. Upah adalah gaji dasar/pokok ditambah tunjangan-tunjangan yang diberikan, di mana besarnya gaji pokok minimal 75 persen dari total upah (gaji pokok + tunjangan).
2. Remunerasi adalah imbal jasa yang dapat berupa upah dan fasilitas yang diterima oleh seseorang FPM karena melakukan pekerjaannya.
3. Sistem remunerasi adalah skema terorganisir dari komponen-komponen remunerasi.
4. Standar remunerasi Fasilitator Pemberdayaan Masyarakat (FPM) adalah patokan remunerasi (kumpulan tingkat upah dan ragam fasilitas) FPM yang diterapkan dalam program-program PNPM Mandiri dengan memerhatikan faktor determinan yang ada pada para FPM, yaitu: tingkat pendidikan, kompetensi, jenjang jabatan, beban kerja, dan risiko kerja.
5. Tunjangan adalah tambahan pendapatan di luar gaji pokok yang biasanya berupa dana tunai untuk mendukung kelancaran pekerjaan, termasuk tunjangan sertifikasi untuk meningkatkan kompetensi.
6. Fasilitas adalah pemberian kemanfaatan/sarana yang bukan berupa uang, namun sebagai fasilitas (misalnya: hak cuti, jaminan sosial, kendaraan dinas, dan lain sebagainya).

B. Batasan dan Asumsi

Untuk dapat memenuhi tujuan kajian ini dalam waktu yang disediakan, maka dipakai beberapa asumsi yaitu:

1. Subjek kajian adalah Fasilitator Pemberdayaan Masyarakat PNPM Mandiri klaster II.
2. PNPM Mandiri klaster II diasumsikan telah memiliki deskripsi tugas yang lengkap untuk semua jabatan Fasilitator Pemberdayaan Masyarakat yang ada sehingga tidak perlu proses analisis jabatan atau evaluasi jabatan.
3. Materi kajian ini adalah remunerasi fasilitator di wilayah kecamatan hingga kabupaten/kota.
4. Uraian jabatan telah tersedia sesuai dengan Pedoman Teknis Operasional (PTO), MAP yang ada.

3. Kajian tentang Sistem dan Standar Remunerasi bagi Fasilitator Pemberdayaan Masyarakat PNPM Mandiri

A. Kondisi Kerja dan Sistem Remunerasi FPM Terkini

Hasil studi dokumentasi dan wawancara menunjukkan bahwa kondisi kerja dan sistem remunerasi yang berjalan saat ini sebagai berikut:

Fasilitator pemberdayaan masyarakat yang bekerja pada program-program PNPM Mandiri bekerja berdasarkan kontrak kerja dengan pemerintah atau disebut sebagai karyawan dengan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu). PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) adalah suatu perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis oleh pemberi kerja (pemerintah Pusat/K/L) dengan karyawan (FPM) berdasarkan jangka waktu atau selesainya pekerjaan tertentu.⁴

Secara umum, kontrak kerja yang dibuat untuk FPM berjangka waktu satu tahun, sedangkan program yang dilaksanakan mempunyai jangka waktu lebih dari satu tahun atau berkelanjutan hingga beberapa tahun. Fasilitator memiliki kemungkinan untuk dikontrak lagi (diperpanjang) untuk tahun berikutnya. Kondisi ini berpengaruh pada rasa aman dan kualitas kerja pendampingan masyarakat para FPM.

Remunerasi yang diberikan dapat dikatakan relatif tidak ada perubahan atau perbaikan yang cukup signifikan sejak 1997. Perubahan hanya terjadi bila seorang FPM dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi. Bilamana tidak tersedia posisi/jabatan yang lebih tinggi, maka FPM akan menerima remunerasi seperti yang terdapat dalam kontrak kerja sebelumnya. Bahkan setelah bekerja sebagai FPM selama beberapa tahun, remunerasi yang diterima sama dengan FPM yang baru bekerja. Berikut adalah tabel data gaji dan tunjangan yang berjalan saat ini.

Tabel 1. Data Gaji Dasar/Pokok Terkini

Perdesaan	Terendah	Tertinggi
Kabupaten	3.852.500	7.015.000
Kecamatan	2.220.000	3.480.000
Ass. FK	1.500.000	
Perkotaan		
Koordinator Kota	4.500.000	5.150.000
Ass. Korkot	3.500.000	4.050.000
Senior Fasilitator	2.300.000	2.850.000
Fasilitator	1.800.000	2.150.000
PISEW		
Fasilitator	3.500.000	3.700.000
RIS		
Fasilitator	2.500.000	3.500.000

Sumber: Narasumber NMC dan PSF

⁴ UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 56 & 57.

Tabel 2. Tunjangan untuk FPM PNPM Perdesaan 2013

Jenis Tunjangan	Ass. FK	FK	Ass. FasKab	FasKab
Asuransi	50.000	50.000 - 75.000	75.000 - 100.000	75.000 - 100.000
Tunjangan Perumahan	50.000	150.000 - 350.000	200.000 - 400.000	200.000 - 400.000
Tunjangan Komunikasi	150.000	150.000 - 200.000	250.000 - 300.000	250.000 - 300.000
Tunjangan Transportasi (Kec)				
Normal	750.000	750.000 - 870.000	–	–
Sulit	1.000.000	1.000.000 - 1.130.000	–	–
Sangat sulit	1.500.000	1.500.000 - 1.725.000	–	–
Sangat-sangat sulit	2.250.000	2.250.000 - 2.475.000	–	–
OSA kunjungan ke kecamatan	–	–	750.000	750.000
Tunjangan Transportasi (Kab)				
Normal	–	–	1.750.000 - 2.300.000	3.500.000 - 4.600.000
Sulit	–	–	2.000.000 - 2.600.000	4.000.000 - 5.200.000
Sangat sulit	–	–	2.500.000 - 3.175.000	5.000.000 - 6.350.000
Office Operational	–	250.000 - 325.000	–	1.000.000 - 1.500.000
Rakor Kabupaten	–	400.000	–	–
Penyegaran	–	500.000	–	100.000
Total	2.000.000 - 3.250.000	2.250.000 - 4.325.000	3.025.000 - 4.725.000	5.875.000 - 9.500.000

Sumber: Narasumber NMC dan PSF

Tabel 3. Tunjangan Untuk FPM di PNPM Mandiri Perkotaan*Wilayah Reguler di luar NAD, Papua, Papua Barat, Maluku dan Maluku Utara*

Level	Transportasi	Komunikasi	T. Asuransi	T. Perumahan	T. Kemahalan
Koordinator Kota	-	250.000	150.000	-	-
Ass. Korkot	-	250.000	150.000	-	-
Senior Fasilitator	400.000	150.000	150.000	100.000	-
Fasilitator	400.000	150.000	150.000	100.000	-

Sumber: Narasumber NMC dan PSF

Wilayah Non Reguler NAD, Papua, Papua Barat, Maluku, Maluku Utara

Level	Transportasi	Komunikasi	T. Asuransi	T. Perumahan	T. Kemahalan
Koordinator Kota	-	250.000	150.000	-	550.000
Ass. Korkot	-	350.000	150.000	-	550.000
Senior Fasilitator	350.000	450.000	150.000	100.000	550.000
Fasilitator	400.000	250.000	150.000	100.000	375.000

Sumber: Narasumber NMC dan PSF

Tabel-tabel di atas memberikan gambaran keragaman standar dan sistem remunerasi dalam program-program PNPM Mandiri

Keragaman tersebut sering kali menjadi alasan perpindahan fasilitator dari satu program ke program lainnya. Karena walaupun FPM di tiap program memiliki kekhususan tugas, secara umum siklus pemberdayaan masyarakat di program-program tersebut adalah sama.

Standar remunerasi juga menjadi penyebab perpindahan FPM. Di beberapa daerah seperti Kalimantan misalnya, FPM pindah kerja ke sektor swasta karena standar remunerasi di sektor tersebut lebih tinggi.

Kondisi yang juga terkait dengan standar remunerasi adalah kemampuannya untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak. Di daerah yang tergolong sulit secara geografis atau merupakan daerah yang tingkat biaya hidupnya tinggi, upah yang sekarang berlaku dirasakan belum mencukupi walaupun sudah diberikan tunjangan khusus. Minat untuk menjadi fasilitator di daerah-daerah tersebut rendah, sehingga daerah-daerah tersebut sering kali mengalami kekosongan atau kekurangan fasilitator.

Tabel 4. Identifikasi Komponen Remunerasi FPM Terkini

Faktor Penentu	PNPM Mandiri			
	Upah	Rural	P2KP	PISEW & RIS
Jabatan	●	●	●	●
Masa Kerja/Pengalaman	●	⊘	⊘	●
Pendidikan	⊘	⊘	⊘	⊘
Indeks daerah: kemahalan	⊘	●	⊘	⊘
Beban kerja (coverage lokasi)	⊘	⊘	⊘	⊘
Prestasi kerja	⊘	⊘	⊘	⊘
Tunjangan				
Asuransi	●	●	●	●
Perumahan	●	●	●	●
Komunikasi	●	●	⊘	⊘
THR	⊘	⊘	⊘	⊘
Kompetensi/Profesi	⊘	⊘	⊘	⊘
Daerah terpencil/risiko tinggi	●	⊘	⊘	⊘
Transportasi	●	●	●	●

Sumber: Analisis tim kajian.

- Sudah ada
- ⊘ Belum ada

B. Kajian terhadap peraturan dan perundangan

Peraturan dan perundangan yang dijadikan rujukan dalam melakukan kajian ini adalah:

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1993 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional.
4. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 135 Tahun 1999 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Menteri Negara Koordinator.
5. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2010 tentang Percepatan Penanggulangan Kemiskinan.

6. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 70 Tahun 2012.
7. Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2012 tentang Penetapan Rancangan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Sektor Jasa Kemasyarakatan Bidang Pemberdayaan Masyarakat Untuk Jabatan Fasilitator Pemberdayaan Masyarakat Menjadi Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia.
8. Surat Keputusan Deputi Sekretaris Wakil Presiden Bidang Kesejahteraan Rakyat dan Penanggulangan Kemiskinan selaku Sekretaris Eksekutif Tim Nasional Percepatan Penanggulangan Kemiskinan Nomor 04 Tahun 2013 tentang Penetapan Kelompok Kerja Pengendali Program Penanggulangan Kemiskinan Berbasis Pemberdayaan Masyarakat (PNPM Mandiri) Pada Tim Nasional Percepatan Penanggulangan Kemiskinan.
9. Hasil Studi Beban Kerja Fasilitator (PSF)

C. Hasil Konsultasi dan Diskusi

Konsultasi dan diskusi dilakukan dengan masing-masing pengelola program (konsultan dan aparat pemerintah), PNPM (Perdesaan, Perkotaan, PISEW dan RIS) untuk mendapatkan informasi yang lebih lengkap tentang remunerasi yang saat ini diterapkan, kendala yang dihadapi di lapangan, serta pandangan terhadap kajian ini. Terlepas dari munculnya beberapa komentar negatif tentang ketidakdisiplinan sebagian FPM dalam menjalankan tugasnya (misalnya: tidak mau tinggal di lokasi tugas, kurang peka terhadap kondisi masyarakat yang dilayani, jarang berada di lokasi tugas), pada umumnya semua pihak merasakan perlunya dan sudah saatnya dilakukan perbaikan remunerasi untuk FPM—dengan catatan—diperlukan aturan khusus mengenai perbaikan remunerasi FPM sebagai dasar bagi K/L untuk dapat melaksanakannya.

D. Hasil Lokarkarya

Lokarkarya atau workshop yang diselenggarakan pada 23 Mei 2013 di Hotel Sari Pan Pasific yang dihadiri oleh sebagian besar pemangku kepentingan program PNPM Mandiri menghasilkan rekomendasi sebagai berikut: Lokarkarya atau workshop yang diselenggarakan pada 23 Mei 2013 di Hotel Sari Pan Pasific yang dihadiri oleh sebagian besar pemangku kepentingan program PNPM Mandiri menghasilkan rekomendasi sebagai berikut:

1. Usulan Kebijakan

- a) Biaya *Technical Assistance* (TA) dimasukkan dalam komponen non-BLM yang besarnya maksimal 10 persen dari total pagu anggaran pusat dan daerah. Fungsi TA adalah melayani Satker, sedangkan fasilitator bukan merupakan komponen TA karena langsung melayani masyarakat.
- b) Biaya fasilitasi adalah bagian dari bantuan untuk masyarakat dan merupakan investasi SDM (fasilitator, pelatihan, sertifikasi, dst.), biaya fasilitasi merupakan komponen biaya non-BLM.
- c) FPM tidak hanya mengawal BLM dari kementerian, tetapi keseluruhan proses pendampingan masyarakat.
- d) Jumlah penduduk yang didampingi, struktur pendampingan, beban kerja dan spesialisasi adalah faktor-faktor yang perlu diperhitungkan dalam penugasan FPM.
- e) Sistem remunerasi berlaku untuk semua program pemberdayaan masyarakat tanpa membedakan sumber dananya.

- f) Kebijakan remunerasi diberlakukan mulai tahun anggaran 2014.
- g) K/L pengelola PNPM Mandiri perlu mengalokasikan anggaran untuk peningkatan kapasitas fasilitator untuk memastikan semua fasilitator memiliki kompetensi dasar sesuai SKKNI.

2. Usulan untuk Perbaikan Sistem Remunerasi

- a) Perhitungan besaran remunerasi didasarkan pada pendidikan, pengalaman, indeks kemahalan, kondisi geografis (kesulitan dan bencana), jaminan sosial, serta tunjangan-tunjangan hari raya, perumahan, komunikasi dan pengembangan profesi, mobilisasi, dan demobilisasi.
- b) Besaran remunerasi fasilitator ditinjau setiap tahun dengan memperhitungkan tingkat inflasi yang berlangsung.
- c) Sistem pembayaran harus menjamin ketepatan waktu dan ketepatan jumlah yang diterima.
- d) Kontrak kerja Fasilitator Pemberdayaan Masyarakat dapat dilakukan lebih dari satu tahun (bersifat *multiyears*) sesuai peraturan/perundangan yang berlaku.

Rekomendasi dimaksud akan menjadi masukan Arah Kebijakan Sistem Remunerasi yang akan ditindaklanjuti oleh Pokja Pengendali maupun K/L pengelola PNPM Mandiri.

3. Hasil Konsinyasi Kelompok Kerja Kebijakan

Dalam diskusi konsinyasi dengan Pokja Kebijakan, diputuskan untuk segera menghimpun masukan yang lebih luas dari pemangku kepentingan di daerah, pelaku, dan fasilitator di lapangan. Penghimpunan masukan tersebut dilakukan melalui diskusi kelompok terarah (*Focus Group Discussion* atau FGD)

4. Kunjungan Lapangan dan Diskusi Kelompok Terarah di Daerah

Diskusi kelompok terarah dilaksanakan di Kab. Maros dan Kab. Bantaeng (Prov. Sulawesi Selatan) dan Kodya Surakarta dan Magelang (Provinsi Jawa Tengah). Topik diskusinya adalah: Faktor penentu remunerasi fasilitator dan jenjang jabatan fasilitator.

4. Rekomendasi Sistem dan Standar Remunerasi FPM

Berdasarkan hasil kajian yang telah dilaksanakan, maka sistem dan standar remunerasi bagi FPM yang diusulkan terdiri dari bagian-bagian remunerasi sebagai berikut:

A. Gaji Dasar/Pokok

Gaji dasar/pokok untuk FPM ditentukan dengan mempertimbangkan faktor-faktor sebagai berikut:

- Tingkat Pendidikan dan atau kompetensi.
- Pengalaman pemberdayaan atau pengalaman lain yang relevan.
- Jabatan.
- Prestasi Kerja.
- Tingkat inflasi.

Rumusan Gaji Dasar/Pokok mempertimbangkan faktor-faktor penentu di atas, diusulkan untuk jabatan FPM dari kecamatan sampai kabupaten sebagai berikut:

Tabel 5. Jenjang Jabatan Hasil Kajian

Usulan		Konversi dengan Jabatan ² yang ada saat ini			
Level Jabatan	Gol	PNPM Perdesaan	PNPM Perkotaan	PNPM PISEW	RIS & PPIP
FASILITATOR KABUPATEN (FASKAB)					
Senior Faskab/kot	FB3	Fas.Integrasi			
Fasilitator Kabupaten / Kota	FB2	Faskab –P, Faskab T, Faskab Keu	Korkot,	KM	TA-MK
Asisten Fasilitator Kabupaten / Kota	FB1	As.Faskab –P, As.Faskab –T	Askot MK, Askot Infra-struktur, Askot CD.	Ass. TeKab	Ass. Sos.Gender Ass. Finansial
<p>Jabatan Fasilitator (FB1 s/d FB3) adalah supervisor yang bertanggung jawab atas kualitas implementasi program dan <i>capacity building</i>/ peningkatan kapasitas di wilayah kerjanya dan tidak berhubungan langsung dengan masyarakat. Jabatan Senior Kabupaten /kota lebih fokus kompetensi dan persyaratan jenjang pendidikan yang lebih tinggi (S1) karena memfasilitasi tugas Pemerintah Kabupaten.</p>					
FASILITATOR KECAMATAN (FK)					
Senior FK	FA3	Senior Fasilitator			
Fasilitator Kecamatan / Kelurahan	FA2	FK, FT	Faskel, FT , FE, FaSos	FM, TTL	FM – T, FM-P
Asisten Fasilitator Kecamatan / Kelurahan	FA1	As.FK,As.FT, As.FK-BKPG			
<p>Jabatan Fasilitator (FA1 s/d FA3) merupakan Fasilitator yang memfasilitasi kegiatan pada level masyarakat di wilayah kecamatan. Jabatan Senior Fasilitator membutuhkan kompetensi dan persyaratan jenjang pendidikan yang lebih tinggi (S1) karena memfasilitasi tugas Pemerintah di Kecamatan dan desa.</p>					

Sumber: Hasil Analisis Tim Kajian

Usulan rumusan besaran gaji dasar sesuai dengan tabel jenjang jabatan (Tabel 5) adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Simulasi Gaji Dasar

Level Jabatan	Nama Jabatan		Pendidikan dan Tahun Pengalaman Pemberdayaan		Rupiah Per Bulan
			D3	S1	
FB3	Senior Fasilitator Kabupaten/kota	4		>13	11.000.000
		3		12–13	10.400.000
		2		10–11	9.800.000
		1		8–9	9.200.000
FB2	Fasilitator Kabupaten/kota	4	>13	>11	7.800.000
		3	12–13	10–11	7.400.000
		2	10–11	8–9	7.000.000
		1	8–9	6–7	6.600.000
FB1	Asisten Fasilitator Kabupaten /kota	4	>12	>10	4.900.000
		3	11–12	9–10	4.600.000
		2	9–10	7–8	4.300.000
		1	7–8	5–6	4.000.000
FA3	Senior Fasilitator Kecamatan / Kelurahan	4		>12	5.300.000
		3		11–12	5.000.000
		2		9–10	4.700.000
		1		7–8	4.400.000
FA2	Fasilitator Kecamatan / Kelurahan	4	>10	>8	4.000.000
		3	9–10	7–8	3.900.000
		2	7–8	5–6	3.800.000
		1	5–6	3–4	3.700.000
FA1	Asisten Fasilitator Kecamatan / Kelurahan	4	>8	>6	3.000.000
		3	7–8	5–6	2.900.000
		2	5–6	3–4	2.800.000
		1	3–4	0–2	2.700.000

Sumber: Hasil Analisis Tim Kajian

Besaran Biaya Langsung Personel (Gaji Dasar) FPM ditentukan menggunakan tabel sebagai berikut:

Tabel 7. Rumus Gaji Dasar

Level Jabatan	Nama Jabatan	Persyaratan Jabatan	Pendidikan dan Tahun Pengalaman Pemberdayaan		Rupiah Per Bulan	
			D3	S1		
FB3	Senior Fasilitator Kabupaten/Kota	S1	4		>13	Rumus 4
			3		12-13	Rumus 3
			2		10-11	Rumus 2
			1		8-9	Rumus 1
FB2	Fasilitator Kabupaten/Kota	S1	4	>13	>11	Rumus 4
			3	12-13	10-11	Rumus 3
		D3	2	10-11	8-9	Rumus 2
			1	8-9	6-7	Rumus 1
FB1	Asisten Fasilitator Kabupaten/Kota	S1	4	>12	>10	Rumus 4
			3	11-12	9-10	Rumus 3
		D3	2	9-10	7-8	Rumus 2
			1	7-8	5-6	Rumus 1
FA3	Senior Fasilitator	S1	4		>12	Rumus 4
			3		11-12	Rumus 3
			2		9-10	Rumus 2
			1		7-8	Rumus 1
FA2	Fasilitator	S1	4	>10	>8	Rumus 4
			3	9-10	7-8	Rumus 3
		D3	2	7-8	5-6	Rumus 2
			1	5-6	3-4	Rumus 1
FA1	Asisten Fasilitator	S1	4	>8	>6	Rumus 4
			3	7-8	5-6	Rumus 3
		D3	2	5-6	3-4	Rumus 2
			1	3-4	0-2	Rumus 1

Keterangan : Provinsi DKI Jakarta (*Benchmark*)
 Sumber: Hasil Analisis Tim Kajian

Sedangkan rumus-rumus di atas tersebut diambil dari Tabel 8:

Tabel 8. Rumus Penghitungan Gaji Dasar

Level	Spread	Mid Point (Rp)	Batas Gaji Minimum	Batas Gaji Maksimum	Kategori			
					Ruang a	Ruang b	Ruang c	Ruang d
FB3	20%	10.200.000,-	$\frac{2Mid}{spread + 2}$	$\frac{2Mid(spread + 1)}{spread + 2}$	$\frac{2Mid}{spread + 2}$	$Min + \frac{(Max - Min)}{3}$	$Min + \frac{2(Max - Min)}{3}$	$Min + \frac{3(Max - Min)}{3}$
FB2	20%	7.300.000,-	$\frac{2Mid}{spread + 2}$	$\frac{2Mid(spread + 1)}{spread + 2}$	$\frac{2Mid}{spread + 2}$	$Min + \frac{(Max - Min)}{3}$	$Min + \frac{2(Max - Min)}{3}$	$Min + \frac{3(Max - Min)}{3}$
FB1	20%	4.500.000,-	$\frac{2Mid}{spread + 2}$	$\frac{2Mid(spread + 1)}{spread + 2}$	$\frac{2Mid}{spread + 2}$	$Min + \frac{(Max - Min)}{3}$	$Min + \frac{2(Max - Min)}{3}$	$Min + \frac{3(Max - Min)}{3}$
FA1	25%	5.000.000,-	$\frac{2Mid}{spread + 2}$	$\frac{2Mid(spread + 1)}{spread + 2}$	$\frac{2Mid}{spread + 2}$	$Min + \frac{(Max - Min)}{3}$	$Min + \frac{2(Max - Min)}{3}$	$Min + \frac{3(Max - Min)}{3}$
FA2	15%	4.000.000,-	$\frac{2Mid}{spread + 2}$	$\frac{2Mid(spread + 1)}{spread + 2}$	$\frac{2Mid}{spread + 2}$	$Min + \frac{(Max - Min)}{3}$	$Min + \frac{2(Max - Min)}{3}$	$Min + \frac{3(Max - Min)}{3}$
FA3	15%	3.000.000,-	$\frac{2Mid}{spread + 2}$	$\frac{2Mid(spread + 1)}{spread + 2}$	$\frac{2Mid}{spread + 2}$	$Min + \frac{(Max - Min)}{3}$	$Min + \frac{2(Max - Min)}{3}$	$Min + \frac{3(Max - Min)}{3}$

Keterangan

$$Spread = \frac{Batas Upah Maksimum - Batas Upah Minimum \times 100\%}{Batas Upah Minimum}$$

$$Mid Point = \frac{Batas Upah Maksimum + Batas Upah Minimum}{2}$$

Indeks Biaya Langsung Personel berdasarkan indeks konsumsi dapat diterapkan sebagai pembeda dasar penghitungan untuk masing-masing provinsi. Dapat pula digunakan pembagian wilayah sesuai dengan yang telah diterapkan saat ini pada program-program PNPM di K/L.

Tabel 9. Indeks Biaya Langsung Personel (Gaji Dasar) per Provinsi

No	Provinsi	Indeks
1	Nanggroe Aceh Darussalam	1,010
2	Sumatera Utara	0,935
3	Sumatera Barat	0,935
4	Riau	0,921
5	Kepulauan Riau	0,892
6	Jambi	0,907
7	Sumatera Selatan	0,904
8	Kepulauan Bangka Belitung	0,968
9	Bengkulu	0,871
10	Lampung	0,880
11	Banten	0,909
12	DKI Jakarta	1,000
13	Jawa Barat	0,781
14	Jawa Tengah	0,760
15	DI. Yogyakarta	0,816
16	Jawa Timur	0,772
17	Bali	0,816
18	Nusa Tenggara Barat	0,913
19	Nusa Tenggara Timur	0,897
20	Kalimantan Barat	0,857
21	Kalimantan Tengah	0,952
22	Kalimantan Selatan	0,969
23	Kalimantan Timur	0,992
24	Sulawesi Utara	0,929
25	Sulawesi Tengah	0,869
26	Sulawesi Tenggara	0,882
27	Sulawesi Selatan	0,927
28	Sulawesi Barat	0,932
29	Gorontalo	0,826
30	Maluku	0,882
31	Maluku Utara	0,867
32	Papua	1,117
33	Papua Barat	1,064

Sumber: BPS

B. Tunjangan

Terdiri atas jaminan sosial, tunjangan tetap dan tunjangan operasional yang diharapkan dapat mendukung FPM untuk hidup secara layak serta menjalankan tugas dan kewajibannya, yaitu:

- a. Tunjangan Hari Raya Keagamaan.
- b. Tunjangan Non *Home Base*.
- c. Tunjangan Khusus/Kesulitan (daerah berisiko tinggi)
- d. Tunjangan Transportasi.
- e. Tunjangan Tempat Tinggal/Perumahan.
- f. Tunjangan Operasional Komunikasi.

Tunjangan yang diusulkan untuk fasilitator adalah sesuai tabel berikut:

Tabel 10. Tunjangan

Jenis Tunjangan		Fasilitator Kecamatan (level FA1, FA2, FA3)	Fasilitator Kabupaten (level FB1, FB2, FB3)
A Tunjangan Tetap			
1	Tunjangan Perumahan	200% dari sebelumnya	200% dari sebelumnya
2	Tunjangan Hari Raya Keagamaan	1 x Gaji Dasar per bulan atau pro rata	1 x Gaji Dasar per bulan atau prorata
3	Tunjangan Non <i>Home Based</i>	Transportasi PP ke <i>home based</i> 1 x /th	Transportasi PP ke <i>home based</i> 1 x /th
4	Tunjangan Khusus	40 % x Gaji Dasar setiap bulan	30 % x Gaji Dasar setiap bulan
5	Jamsostek	Sesuai Peraturan Pemerintah	Sesuai Peraturan Pemerintah
6	Tunjangan Sertifikasi	10 % x Gaji Dasar setiap bulan	10 % x Gaji Dasar setiap bulan
B Tunjangan Operasional			
7	Tunjangan Komunikasi	200% dari sebelumnya	200% dari sebelumnya
8	Tunjangan Transportasi		
	a. Lokasi Normal	200% dari sebelumnya	<i>At Cost</i>
	b. Lokasi Sulit	200% dari sebelumnya	<i>At Cost</i>
	c. Lokasi Ekstrem	200% dari sebelumnya	<i>At Cost</i>
9	Tunjangan Mobilitas dan Demobilisasi	<i>At Cost</i>	<i>At Cost</i>

Tabel di atas adalah merupakan standar minimal, dapat disesuaikan/ditambah berdasarkan kondisi khusus daerah dan program, misalnya tunjangan transportasi dan tunjangan perumahan. Tunjangan khusus diberikan untuk penempatan di daerah bencana atau konflik yang memiliki risiko tinggi.

C. Fasilitas

Kemanfaatan (benefit) yang bukan berupa uang, namun sebagai fasilitas (cuti, asuransi kecelakaan dan kesehatan, kendaraan dinas, dan sebagainya, yang dapat diberikan kepada FPM. Fasilitas tersebut antara lain:

- Jamsostek
- Fasilitas dalam bentuk hak istirahat dan cuti diberikan sesuai dalam **UU No. 13 / 2003** tentang ketenagakerjaan seperti: cuti tahunan selama 12 hari kerja per tahun, istirahat karena sakit dan menstruasi, istirahat karena istri melahirkan, istirahat karena melahirkan atau keguguran, istirahat karena anggota keluarga meninggal, cuti karena menjalankan kewajiban agama.
- Memperoleh kesempatan dan pembiayaan dalam mengikuti kegiatan pengembangan kapasitas yang berupa: pelatihan pratugas, pelatihan penyegaran/lanjutan, workshop/lokakarya/FGD dan sertifikasi Fasilitator Pemberdayaan Masyarakat sesuai undangan pihak penyelenggara.
- Penghargaan atas prestasi kerja Fasilitator diberikan antara lain piagam penghargaan/ sertifikat, kesempatan studi banding, promosi jabatan dan menjadi pelatih.

5. Kesimpulan dan Saran

Untuk mencapai keberlanjutan pendampingan dalam program-program pemberdayaan masyarakat, maka harus memperbaiki sistem remunerasi bagi FPM. Hal itu sejalan dengan tuntutan kompetensi atas disahkannya SKKNI FPM. Hasil kajian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk maksud tersebut, sekaligus menjadi arahan untuk:

1. Diterapkannya sistem remunerasi bagi semua fasilitator pemberdayaan.
2. Diterapkannya tunjangan dan fasilitas yang disesuaikan dengan kondisi daerah penugasan.

Penerapan sistem remunerasi ini seyogianya diikuti dengan penyempurnaan mekanisme pengelolaan fasilitator pemberdayaan masyarakat/PNPM Mandiri dalam hal:

- Kerangka acuan kerja (khususnya deskripsi tugas fasilitator).
- Kontrak kerja, dalam hal ini agar sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- Prosedur rekrutmen dan seleksi.
- Sistem penilaian kinerja.
- Pengembangan kompetensi dan karier.

Referensi

Hatu, R.A. 2010. Pemberdayaan dan Pendampingan Sosial dalam Masyarakat. Jurnal Inovasi Vol. 7 No. 4

AKATIGA. 2010. *Marginalized Groups in PNPM Rural*. Jakarta: PNPM Support Facility.

AKATIGA. 2012. *Evaluation of PNPM RESPEK: Village Infrastructure and Institutional Capacity*. Jakarta: PNPM Support Facility

Syukri, Muhammad., Sulton Mawardi and Akhmadi. 2013. *A Qualitative Study on the Impact of the PNPM-Rural in East Java, West Sumatra, and Southeast Sulawesi*. Jakarta: PNPM Support Facility.

Soekirman, Susanto J.F.X. Tanpa Tahun. Designing an effective salary system. Penjelasan Kepmenakertrans RI 49/2004 tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah. <http://jfxsusanto.dosen.narotama.ac.id/files/2011/04/24-JOB-GRADING-Kepmen-49-2004.ppt>

TNP2K Working Paper Series

	Title	Author(s)	Date Published	Keywords
Working Paper 1	Finding the Best Indicators to Identify the Poor	Adama Bah	September 2013	Proxy-Means Testing, Variable/ Model Selection, Targeting, Poverty, Social Protection
Working Paper 2	Estimating Vulnerability to Poverty using Panel Data: Evidence from Indonesia	Adama Bah	October 2013	Poverty, Vulnerability, Household consumption
Working Paper 3	Education Transfer, Expenditures and Child Labour Supply in Indonesia: An Evaluation of Impacts and Flypaper Effects	Sudarno Sumarto, Indunil De Silva	December 2013	Cash transfers, child labour, education expenditure, flypaper effect
Working Paper 4	Poverty-Growth-Inequality Triangle: The Case of Indonesia	Sudarno Sumarto, Indunil De Silva	December 2013	Growth, poverty, inequality, pro-poor, decomposition
Working Paper 5	<p>English version: Social Assistance for the Elderly in Indonesia: An Empirical Assessment of the <i>Asistensi Sosial Lanjut Usia Terlantar</i> Programme*</p> <p>Bahasa Indonesia version: Asistensi Sosial untuk Usia Lanjut di Indonesia: Kajian Empiris Program Asistensi Sosial Lanjut Usia Terlantar*</p>	Sri Moertiningsih Adioetomo, Fiona Howell, Andrea McPherson, Jan Priebe	March 2013	ASLUT Programme, Elderly, Social Pensions, Lanjut Usia, Social Assistance, Social Security, Indonesia
				<i>*This Working Paper has been republished in 2014</i>
Working Paper 6	An Evaluation of the Use of the Unified Database for Social Protection Programmes by Local Governments in Indonesia	Adama Bah, Fransiska E. Mardianingsih, Laura Wijaya	March 2014	Unified Database, UDB, Basis Data Terpadu, BDT, Local Governments Institution
Working Paper 7	Old-Age Poverty in Indonesia: Empirical Evidence and Policy Options - A Role for Social Pensions	Jan Priebe, Fiona Howell	March 2014	Social Pensions, Old-Age, Poverty, Elderly, ASLUT Programme, Indonesia

	Title	Author(s)	Date Published	Keywords
Working Paper 8	The Life of People with Disabilities: An Introduction to the Survey on the Need for Social Assistance Programmes for People with Disabilities	Jan Priebe, Fiona Howell	May 2014	Disability, survey, Indonesia
Working Paper 9	Being Healthy, Wealthy, and Wise: Dynamics of Indonesian Subnational Growth and Poverty	Sudarno Sumarto, Indunil De Silva	July 2014	Neoclassical growth, poverty, human capital, health, education, dynamic panel
Working Paper 10	Studi Kelompok Masyarakat PNPM Lampiran Studi Kelompok Masyarakat PNPM	Leni Dharmawan, Indriana Nugraheni, Ratih Dewayanti, Siti Ruhanawati, Nelti Anggraini	July 2014	PNPM Mandiri, penularan prinsip PNPM
Working Paper 11a	An introduction to the Indonesia Family Life Survey IFLS east 2012: Sampling Questionnaires Maps and Socioeconomic Background Characteristics	Elan Satriawan, Jan Priebe, Fiona Howell, Rizal Adi Prima	June 2014	IFLS, survey, panel, Indonesia
Working Paper 11b	Determinants of Access to Social Assistance Programmes in Indonesia Empirical Evidence from the Indonesian Family Life Survey East 2012	Jan Priebe, Fiona Howell, Paulina Pankowska	June 2014	Social assistance, Indonesia, poverty, targeting, welfare, IFLS East
Working Paper 11c	Availability and Quality of Public Health Facilities in Eastern Indonesia: Results from the Indonesia Family Life Survey East 2012	Jan Priebe, Fiona Howell, Maria Carmela Lo Bue	June 2014	IFLS East, survey, panel, Indonesia, Health, Public Health Facilities
Working Paper 11d	Examining the Role of Modernisation and Healthcare Demand in Shaping Optimal Breastfeeding Practices: Evidence on Exclusive Breastfeeding from Eastern Indonesia	Jan Priebe, Fiona Howell, Maria Carmela Lo Bue	June 2014	Exclusive breastfeeding, modernisation, health-care supply, health-care demand, Indonesia, IFLS East
Working Paper 12	Penyusunan Prototipe Indeks Pemberdayaan Masyarakat untuk PNPM Inti (Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat)	Wahyono Kuntohadi, Bagoes Joetarto, Silvira Ayu Rosalia, Syarifudin Prawiro Nagoro	July 2014	PNPM Inti, pemberdayaan masyarakat, analisis faktor, dashboard

	Title	Author(s)	Date Published	Keywords
Working Paper 13	A Guide to Disability Rights Laws in Indonesia	Jan Priebe, Fiona Howell	July 2014	Disability, rights, law, constitution, Indonesia
Working Paper 14	Social Assistance for the Elderly: The Role of the <i>Asistensi Sosial Lanjut Usia Terlantar</i> Programme in Fighting Old Age Poverty	Sri Moertiningsih Adioetomo, Fiona Howell, Andrea Mcpherson, Jan Priebe	August 2014	ASLUT Programme, Social Assistance, Elderly, Poverty, Indonesia
Working Paper 15	Productivity Measures for Health and Education Sectors in Indonesia	Menno Pradhan, Robert Sparrow	September 2014	Health, Education, Productivity Measures, Spending, Expenditure, Indonesia
Working Paper 16	Demand for Mobile Money and Branchless Banking among Micro and Small Enterprises in Indonesia	Guy Stuart, Michael Joyce, Jeffrey Bahar	September 2014	Micro and small enterprises, MSEs, Mobile Money, Branchless Banking, Financial Services, Indonesia
Working Paper 17	Poverty and the Labour Market in Indonesia: Employment Trends Across the Wealth Distribution	Jan Priebe, Fiona Howell, Virgi Agita Sari	October 2014	Labour, Employment, Working Poor, Poverty, Wealth Distribution, Indonesia
Working Paper 18	PNPM Rural Income Inequality and Growth Impact Simulation	Jon R. Jellema	October 2014	PNPM Rural, Income, Income Inequality, Infrastructure
Working Paper 19a	Youth Employment in Indonesia: International and National Good Practices for Policy and Programme Improvement	Léa Moubayed, R. Muhamad Purnagunawan	December 2014	Youth Employment, Education, Vocational, Labour, Training
Working Paper 19b	Youth Employment in Indonesia: Compendium of Best Practices and Recommendations for Indonesia	Léa Moubayed, R. Muhamad Purnagunawan	December 2014	Youth Employment, Education, Vocational, Labour, Training, Good Practices
Working Paper 20	Finding the Poor vs. Measuring Their Poverty: Exploring the Drivers of Targeting Effectiveness in Indonesia	Adama Bah, Samuel Bazzi, Sudarno Sumarto, and Julia Tobias	November 2014	Targeting, Proxy-Means Testing, Social Protection, Poverty

	Title	Author(s)	Date Published	Keywords
Working Paper 21	Beyond the Headcount: Examining the Dynamic and Patterns of Multidimensional Poverty in Indonesia	Sudarno Sumarto, Indunil De Silva	December 2014	Empirical Studies, Income Poverty in Indonesia, Examined Multidimensional Household, Welfare, Consumption, Poverty, Multidimensional Poverty, Poverty Reduction, Measurement, Multiple Deprivation, Human Development
Working Paper 22	Program Keluarga Harapan Payments through Alternative Channels: Strategy and Key Requirements	Michael Joyce, Brian Le Sar, Johann Bezuidenhout, Brendan Ahern, David Porteous	December 2014	PKH, PKH Payments Branchless Banking, Conditional Cash Transfer, Financial Instrument, Pre-paid Cards, Mobile Money, Disbursement
Working Paper 23	Supply of Non-formal Training in Indonesia	Gorm Skjaerlund and Theo van der Loop	February 2015	Skills, training, training system, BLK, employers, human resources, labour market
Working Paper 24	The Power of Transparency: Information, Identification Cards and Food Subsidy Programs in Indonesia	Abhijit Banerjee, Rema Hanna, Jordan Kyle, Benjamin A. Olken, Sudarno Sumarto	February 2015	Information, experiment, impact, development, aid, food, subsidy, social assistance, eligibility

Pendampingan oleh Fasilitator Pemberdayaan Masyarakat (FPM) merupakan suatu strategi yang sangat menentukan, sebagai kunci keberhasilan program pemberdayaan masyarakat PNPM Mandiri. Fasilitatorlah yang memastikan bahwa tahapan-tahapan dalam program yang dipakai sebagai instrumen pemberdayaan dilaksanakan dengan baik di lapangan.

Pada saat kajian ini dilakukan remunerasi Fasilitator saling berbeda di masing-masing program pemberdayaan yang dilakukan oleh Pemerintah (Kementerian/Lembaga), walaupun memiliki tugas yang relatif sama; termasuk di program-program PNPM (Cluster 2). FPM yang bekerja untuk PNPM Mandiri yang memperoleh remunerasi (meliputi juga tunjangan) yang sangat bervariasi dan berbeda antara satu program dengan program lainnya untuk suatu tugas/jabatan dengan kualifikasi yang relatif sama. Variasi dan perbedaan sistem dan standar remunerasi tersebut adalah sebagian dari faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya perpindahan Fasilitator dari satu program ke program lainnya. Diperkirakan tingkat 'turn over' dari beberapa PNPM Mandiri relatif besar, yaitu mencapai 20% sd 30%, sehingga setiap tahun selalu terjadi kekosongan posisi FPM. Hal ini tentunya menjadi tantangan yang langsung dan nyata bagi proses pemberdayaan dan siklus kegiatan program.

Hal lain yang juga sangat perlu menjadi perhatian terkait upaya perumusan standar remunerasi adalah kesinambungan peninjauan tingkat remunerasi itu sendiri. Tingkat/besaran remunerasi yang berlaku adalah yang ditetapkan pada tahun 2007, sementara selama sejak jangka waktu tersebut, telah terjadi berbagai perubahan yang mempengaruhi kelayakan tingkat remunerasi Fasilitator, seperti perubahan tingkat kemahalan dan inflasi.

Tersedianya pedoman/acuan yang memuat sistem dan standar remunerasi bagi FPM merupakan hal yang penting untuk PNPM Mandiri dan para pelaksananya. Lebih jauh dari itu, standar remunerasi tersebut juga dapat menjadi rujukan atau bahkan pedoman bagi pemangku kepentingan lainnya untuk mengalokasikan pembiayaan pendampingan.

TIM NASIONAL PERCEPATAN PENANGGULANGAN KEMISKINAN (TNP2K)

Jl. Kebon Sirih No. 35, Jakarta Pusat 10110

Tel: +62 (0) 21 391 2812

Fax: +62 (0) 21 391 2511

E-mail: info@tnp2k.go.id

Web: www.tnp2k.go.id



Printed on recycled paper

