

ARAH TRANSFORMASI KORPRI SEBAGAI ORGANISASI PROFESI

Abstrak

KORPRI sebagai wadah organisasi Pegawai Negeri Sipil (PNS), selama ini sering dianggap hanya sekadar organisasi formal bagi PNS. KORPRI diharapkan lebih adaptif dan responsif dengan perkembangan lingkungan eksternal birokrasi. Namun dengan terbitnya UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), KORPRI akan berubah menjadi organisasi profesi Aparatur Sipil Negara (ASN), sehingga diharapkan lebih berperan aktif dalam memperjuangkan kepentingan profesi anggotanya dan menegakkan sistem merit. Policy brief ini disusun dalam rangka memberikan rekomendasi kebijakan terkait arah transformasi KORPRI sebagai organisasi profesi sebagaimana yang diamanatkan dalam UU No. 5 Tahun 2014 Pasal 126. Arah transformasi KORPRI sebagai organisasi profesi juga terkait dengan aspek kelembagaan dan peran yang harus diemban KORPRI ke depan. KORPRI harus berperan dan mampu memperjuangkan kepentingan anggotanya dalam kebijakan ASN, mendukung sistem merit dalam ASN dan mempunyai posisi tawar dengan Pemerintah untuk mencegah politisasi birokrasi dan dalam rangka memperkuat profesionalisme profesi ASN khususnya PNS.

STATUS QUO KORPRI: PERMASALAHAN DAN TANTANGAN

KORPRI sejak didirikan empat puluh enam tahun yang lalu, hingga saat ini merupakan salah satu wadah berhimpunnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) di seluruh Indonesia. Dalam Keputusan Musyawarah Nasional VIII KORPRI Nomor: Kep-05/Munas.VIII/XII/2015 Tentang Penetapan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga KORPRI, disebutkan bahwa KORPRI adalah satu-satunya wadah untuk menghimpun seluruh Pegawai Republik Indonesia yang meliputi : Pegawai Negeri Sipil, Pegawai Badan Usaha Milik Negara dan Badan Usaha Milik Daerah, Badan Hukum Milik Negara dan atau Badan Hukum Pendidikan, Lembaga Penyiaran Publik Pusat dan Daerah, Badan Layanan Umum Pusat dan Daerah, dan Badan Otorita/Kawasan Ekonomi Khusus yang kedudukan dan kegiatannya tidak terpisahkan dari Kedinasan.

Saat ini jumlah anggota KORPRI mencapai 4.5 Juta anggota. KORPRI, pada zaman Orde Baru sering disebut-sebut sebagai alat kekuasaan untuk memobilisasi PNS guna membangun politik monoloyalitas untuk

mendukung pada Golongan Karya (Golkar) dalam setiap pemilu. Namun sejak era reformasi, KORPRI berupaya merubah "wajahnya" untuk menjadi organisasi yang netral dan bebas dari afiliasi kepentingan politik tertentu.

Tuntutan KORPRI sebagai organisasi yang profesional semakin kuat dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 pasal 126 disebutkan bahwa Pegawai ASN berhimpun dalam wadah korps profesi Pegawai ASN Republik Indonesia. Korps profesi Pegawai ASN Republik Indonesia memiliki tujuan: Menjaga kode etik profesi dan standar pelayanan profesi ASN dan mewujudkan jiwa korps ASN sebagai pemersatu bangsa.

Adapun fungsi KORPRI adalah sebagai: (1) Pembinaan dan pengembangan profesi ASN; (2) Perlindungan hukum dan advokasi terhadap dugaan pelanggaran Sistem Merit dan masalah hukum dalam melaksanakan tugas; (3) Memberikan rekomendasi kepada majelis kode etik Instansi Pemerintah terhadap pelanggaran kode etik profesi dan kode perilaku

profesi; dan (4) Menyelenggarakan usaha untuk peningkatan kesejahteraan anggota.

Namun demikian, fungsi dan kehadiran KORPRI belum dirasakan manfaatnya oleh para Anggotanya. Keanggotaan KORPRI selama ini hanya dipandang sebagai formalitas karena status PNS, sedangkan perannya secara substansi dalam hal keberpihakannya terhadap PNS belum dirasakan. Bahkan dapat dikatakan KORPRI tidak punya posisi tawar terhadap kebijakan Pemerintah yang merugikan anggotanya. Misalnya KORPRI tidak pernah berbicara atas nama organisasi terkait kebijakan tenaga honorer, meskipun hal tersebut bertentangan dengan prinsip sistem merit, apalagi jika pengangkatan tenaga honorer dilakukan tanpa melalui seleksi yang seharusnya. KORPRI juga tidak bersuara ketika DPR akan menghapus Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) yang merupakan lembaga independen yang menjalankan fungsi pengawasan dan sebagai penegak sistem merit, padahal fungsi KASN sangat krusial untuk menjamin terselenggaranya sistem merit pada birokrasi untuk mencegah politisasi birokrasi.

KORPRI juga belum nampak perannya ketika pemerintah menetapkan sistem remunerasi, sistem pensiun maupun hal-hal yang terkait kesejahteraan ASN khususnya PNS. Kesejahteraan PNS bukan sekadar pemenuhan kebutuhan konsumtif Anggotanya, namun lebih dari itu, apa posisi dari KORPRI sehingga memiliki posisi tawar dengan Pemerintah terkait kebijakan yang merugikan Anggotanya, apa perjuangan KORPRI dalam melindungi kepentingan profesi anggotanya, juga belum terlihat.

Jika dibandingkan dengan Serikat Pekerja pada Badan Usaha Milik Negara, maupun Biro SDM pada Otoritas Jasa Keuangan (OJK) maupun Bank Indonesia yang bahkan dapat menentukan jabatan-jabatan apa saja yang dapat dibuka untuk publik, salah satu alasannya adalah untuk menjamin kepastian karir dari para Pegawai. Dalam hal kebijakan seleksi terbuka pun terkait jabatan-jabatan apa saja yang bisa diisi dari birokrasi dan non birokrasi pun, KORPRI tidak bersuara.

Hal ini terjadi, karena KORPRI saat ini nampaknya, masih sulit untuk menghilangkan budaya lama. Para pengurus KORPRI masih menganggap KORPRI adalah bagian dari birokrasi. Kepengurusan KORPRI dijabat oleh pejabat aktif, menimbulkan konflik kepentingan bagi pengurusnya untuk mengkritik Pemerintah, jika kebijakan Pemerintah tidak berpihak terhadap Anggota KORPRI.

KORPRI belum dianggap sebagai organisasi profesi, tetapi lebih seperti organisasi yang sifatnya paguyuban. KORPRI juga belum dianggap sebagai organisasi serikat pekerja, dimana organisasi ini mempunyai hak dan posisi tawar antara pekerja dengan pemberi kerja. Ketua Umum KORPRI, Zudan (2016) mengatakan bahwa salah satu masalah belum efektifnya KORPRI karena kinerja dari pengurus di setiap instansi dimana anggota bekerja belum optimal dalam melayani anggotanya.

Dalam memahami kesejahteraan bagi Anggotanya, KORPRI sebaiknya tidak mengartikan kesejahteraan dalam arti sempit yang terkait dengan kebutuhan konsumtif anggota, yang dianggap selesai hanya dengan pendirian Koperasi KORPRI atau toko untuk memenuhi kebutuhan konsumsi harian anggotanya.

Makna kesejahteraan yang harus dipikirkan oleh KORPRI adalah kesejahteraan dalam arti luas, seperti lingkungan kerja yang baik (decent work environment), sarana dan prasarana yang memadai, hak cuti PNS yang bukan sekadar cuti, tetapi cuti yang didukung dengan perhatian dari aspek dukungan finansial atau cuti yang dapat ditukar dengan sejumlah nominal tertentu jika PNS tersebut tidak mengambil cuti, produktivitas kerja PNS, remunerasi, aspek kesejahteraan PNS yang ada di daerah terluar, terdalam dan terpencil.

Inti dari kesejahteraan yang harus diperjuangkan KORPRI adalah aspek kesejahteraan fundamental yang lebih substantif yang terkait kepada penguatan dan penghargaan terhadap profesi ASN.

Selain itu, masalah yang harus direformasi dalam diri KORPRI bukan sekadar optimalisasi kinerja pengurus KORPRI dalam melayani Anggotanya maupun memikirkan

aspek kesejahteraan substansi profesi dari anggotanya. Tetapi, kinerja KORPRI belum optimal juga karena KOPRI saat ini tidak terpisahkan dari birokrasi. Sehingga KORPRI tidak bisa berpendapat berbeda dengan birokrasi. Dengan demikian, KORPRI juga perlu melakukan transformasi kelembagaan, transformasi peran dan fungsi demi terwujudnya organisasi profesi yang profesional dan memiliki posisi tawar dalam memperjuangkan kepentingan anggota.

URGENSI KORPRI SEBAGAI ORGANISASI PROFESI

Pengalaman negara-negara demokrasi, pembentukan organisasi profesi di sektor publik didasarkan adanya kebutuhan berserikat untuk memperjuangkan kepentingan anggotanya terhadap pemberi kerja.

Organisasi sektor publik di negara-negara demokrasi pada umumnya mempunyai hak negosiasi yang terkait kesejahteraan dan keberlangsungan hidup organisasi dan anggota. Bahkan mereka dapat menyatakan menolak kebijakan pemerintah yang merugikan organisasi, anggota dan publik secara umum. Hak untuk mogok kerja juga dilakukan jika negosiasi terhadap pemberi kerja yang dalam hal ini Pemerintah dan yang berafiliasi dengannya, tidak mencapai kesepakatan tentang apa yang dinegosiasikan terkait kepentingan profesi para anggotanya.

Taufiq (2016) mengatakan bahwa berdasarkan hasil patok ukur dengan Negara lain, paling tidak dapat dijelaskan peran organisasi profesi sektor publik, yang selayaknya juga dapat dilakukan KORPRI jika ingin bertransformasi sebagai organisasi profesi, yaitu:

- a. Melakukan pengawasan, memberikan masukan dan negosiasi dengan pemerintah terkait dengan penegakan kebijakan sistem merit;
- b. Membantu penyelesaian masalah pegawai terkait dengan rasionalisasi pegawai;
- c. Pengawasan dan memperjuangkan kondisi kerja pegawai;
- d. Memperjuangkan remunerasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja.

Selanjutnya dalam perbandingan yang dilakukan oleh ILO (2008) seperti yang dikutip Taufiq (2016) disebutkan bahwa beberapa organisasi pekerja sektor publik di negara-negara demokrasi seperti Inggris, Amerika Serikat, Pakistan, Indonesia dan Afrika Selatan, menunjukkan beberapa karakteristik terkait dengan:

1. Hak tawar (collective bargaining) dengan pemberi kerja, dimana di beberapa negara menunjukkan perbedaan seperti ada yang sifatnya terpusat dalam satu organisasi tunggal seperti yang ada di Inggris, atau tersebar pada beberapa organisasi yang ada di Pusat dan Daerah dengan hak yang sifatnya pilihan seperti yang ada di Perancis, sedangkan di Indonesia dan Pakistan belum ada, dan di Afrika Selatan ada tapi terpusat pada Dewan Nasional;
2. Hak mogok (right to strike) terhadap pemberi kerja terdapat di Inggris yang sifatnya terbatas pada ketentuan yang disepakati antar pemberi kerja dengan pekerja, sedangkan di Perancis hak mogok bersifat umum dan menjadi bagian kesepakatan dengan trade union atau serikat pekerja lainnya untuk mogok kerja jika terjadi keadaan tertentu, sedangkan di Pakistan, Indonesia dan Afrika Selatan, hak mogok kerja bagi pekerja di sektor publik tidak ada;
3. Sifat keanggotaan organisasi, di beberapa negara-negara demokrasi, sifat keanggotaannya bersifat majemuk atau plural yang melibatkan berbagai macam profesi dalam kategori pekerja yang dibiayai oleh Pemerintah ataupun pekerja yang masuk dalam kategori profesi-profesi dalam sektor publik seperti yang ada di Inggris dan Perancis. Sebaliknya, ada yang bersifat keanggotaan tunggal, anggotanya bersifat tunggal sebagai pekerja dalam sektor publik atau pekerja yang dibiayai oleh Pemerintah seperti yang terdapat di Pakistan, Indonesia dan Afrika Selatan.

Lebih lanjut, Dwiyanto (2016), sebagai organisasi profesi, KORPRI harus berperan sebagai:

1. Melting pot: Mewujudkan pemerintah satu;

2. Menyantuni nilai-nilai profesi (etika, perilaku);
3. Mengembangkan standar kompetensi profesi;
4. Melindungi jati diri profesi dan anggotanya dalam melaksanakan tugas profesinya;
5. Katalis perubahan: Sektor publik sangat besar dan ASN memiliki peran strategis.

ARAH TRANSFORMASI KORPRI SEBAGAI ORGANISASI PROFESI

KORPRI sebagai organisasi profesi harus bertransformasi dalam hal:

1. Kelembagaan
Kelembagaan KORPRI harus bersifat profesional, bersifat independen dan berada di luar kedinasan. Tanpa bersifat independen dan profesional, sangat tidak mungkin KORPRI akan berubah menjadi lebih baik;
2. Peran
KORPRI harus dapat menjalankan perannya sebagai organisasi profesi yang melindungi dan mempunyai keberpihakan terhadap anggotanya, bersifat dinamis dan mempunyai marwah untuk senantiasa bersifat kritis terhadap Pemerintah dan kebijakannya;
3. Sumber Keuangan
Agar menjadi mandiri, KORPRI harus independen dalam hal keuangan. Iuran anggota merupakan sumber pendapatan utama, dan bukan berasal dari APBN atau APBD;
4. Keanggotaan
Meliputi semua PNS baik pusat dan daerah melalui instansi tempat mereka bernaung;
5. Pengurus KORPRI
Pengurus KORPRI dipilih oleh anggotanya dan merupakan perwakilan dari Anggota dan bukan bersifat ex-officio, profesional dan tidak sedang menjabat posisi struktural birokrasi;
6. Hak
KORPRI di masa depan harus mempunyai hak collective bargaining atau posisi tawar dengan Pemerintah terkait kebijakan kepegawaian dan kebijakan yang terkait dengan Anggota KORPRI dalam rangka

memperjuangkan kepentingan profesi anggotanya.

REFERENSI

- Dwiyanto, Agus. 2016. Peran Korps Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Pengembangan Profesi, Seminar Nasional: Quo Vadis KORPRI, Lembaga Administrasi Negara
- Fakrulloh, Zudan Arif. 2016. Transformasi KORPRI untuk Mewujudkan ASN yang Profesional, Netral dan Sejahtera, Seminar Nasional: Quo Vadis KORPRI, Lembaga Administrasi Negara
- ILO. 2008. Comparisson of Government Employee Organization
- Swedish Agency for Government Employee (SAGE). 2010. Collective Bargaining at Swedish Agency for Government Employee
- Taufiq, Muhammad. 2016. Peran KORPRI dalam Percepatan Reformasi Manajemen ASN, Seminar Nasional: Quo Vadis KORPRI, Lembaga Administrasi Negara

PENULIS

Evi Maya Savira
(Peneliti Muda)

Email: saejungsa@gmail.com

KONTAK PUSAT KAJIAN REFORMASI ADMINISTRASI

Kantor Pusat Lembaga Administrasi Negara,
Gedung B, Lantai 3, Jalan Veteran Nomor 10,
Jakarta Pusat,

T: +62 21 3868201-209 Ext. (107) (109)

F: +62 21 3865102, Email: pkra@lan.go.id