Mempertanyakan Lembaga Sertifikasi Profesi Air Minum

Oleh Gede H. Cahyana

Majalah Air Minum, Edisi 158, November 2008

Majalah Air Minum edisi 157, Oktober 2008 menurunkan tulisan yang berkaitan dengan rencana pembentukan Lembaga Sertifikasi Profesi Air Minum (LSPAM). Kalau ditilik, ini merupakan respons positif atas PMK 120 yang disertai “tukar-guling” berupa 10 juta pelanggan baru hingga tahun 2013. Bagaimana hakikat bentuk LSPAM itu?

Tulisan berikut ini mohon dipandang sebagai pertanyaan setelah membaca MAM karena belum paham maksud, tujuan, dan sasaran pendirian lembaga tersebut. Dengan kata lain, penulis hendak memperoleh informasi yang lebih banyak tentang fungsi LSPAM itu. Juga sebagai input bagi mahasiswa dan alumni Teknik Lingkungan kalau-kalau ada yang bertanya. Sebab, faktanya, sarjana teknik yang berlatang ke-TL-an sangat sedikit yang bekerja di PDAM. Lantas, bagaimana peluang mereka untuk implementasi ilmunya di PDAM setelah ada sertifikasi? Akankah lebih terbuka atau kian tertutup sehingga makin jauhlah sarjana ini dengan perusahaan yang notabene dipenuhi oleh sainsstek ke-TL-an?

Sertifikasi, tak dapat dimungkiri, adalah upaya untuk meningkatkan kualitas dan kinerja orang dan/atau institusi yang disertifikasi. Ada objek yang disertifikasi, ada subjek yang menyertifikasinya, dan ada tolokukur sebagai bahan ujiannya berupa daftar isian atau portofolio. Di dunia konsultan dan jasa konstruksi telah lama diterbitkan sertifikat keahlian. Dengan sertifikat ini, seseorang dapat diterima sebagai pemimpin tim atau tenaga ahli dalam suatu pekerjaan pemerintah. Kadang-kadang swasta pun mensyaratkan sertifikat keahlian dari sebuah asosiasi. Tanpa sertifikat ini nilai keahlian seseorang diragukan walaupun secara *de facto* ia ahli di bidangnya.

Guru, Sebuah Analogi

Sertifikasi juga sudah masuk ke dunia sekolah. Sertifikasi yang sasarannya guru ini bertujuan meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan proses belajar-mengajar dengan acuan pada kinerjanya selama kurun waktu tertentu. Dalam periode ini, misalnya lima tahun, guru diuji apakah sudah melaksanakan tugasnya dengan maksimal ataukah sekadarnya. Awalnya, guru bersemangat karena ada kompensasi yang bakal diterimanya berupa tambahan penghasilan setiap bulan. Namun banyak juga guru yang tidak lulus dalam sertifikasi ini sehingga harus memperbaiki data portofolionya. Sandungan terbesar guru dalam sertifikasi ialah pada poin karya ilmiah berupa penulisan buku, diktat, modul pelajaran, dan penelitian tindakan kelas.

Karena banyak yang gagal dalam sertifikasi itulah kemudian muncul kecemasan di kalangan guru terutama yang tinggal di daerah terpencil. Banyak yang belum mampu menambah kredit poinnya karena aksesnya sangat terbatas dalam hal membaca, menulis, meneliti, juga internet dan terkendala biaya (untuk seminar dan sejenisnya). Di sisi lain,

untuk menambah kredit poinnya, banyak yang ikut-ikutan menjadi peserta (pendengar) seminar, lokakarya, dan pelatihan demi memperoleh sertifikatnya saja. Seminar atau pelatihan pun akhirnya berubah menjadi ajang pembubuhan tanda tangan dan bahkan pengurangan waktu acara dari, misalnya, tiga hari menjadi dua hari atau pulang duluan. Mereka puas sudah memperoleh selembar sertifikat yang akan digunakannya sebagai penambah poin dalam sertifikasinya.

Di PDAM?

Bagaimana sertifikasi di PDAM? Apakah yang akan disertifikasi dibagi menjadi tiga kelompok? Yang pertama, orang yang akan mencalonkan diri sebagai direksi PDAM. Jika demikian, apakah sertifikasi ini berbeda dengan *fit and proper test* (uji patut-layak)? Meskipun belum semua, sudah banyak PDAM yang melaksanakan uji patut-layak dalam pemilihan direksinya. Di manakah peran sertifikasi ini, apakah ikut menentukan dalam pemilihan direksinya? Tidakkah ini akan tumpang tindih dengan tugas dan wewenang kepala daerah dan DPRD? Ataukah portofolio sertifikasi ini sebagai bahan olahan untuk dipertimbangkan oleh kepala daerah dan DPRD? Setujukah kalangan pemerintah daerah dan DPRD terhadap kehadiran lembaga sertifikasi ini dan mau menerima masukan portofolionya serta memiliki aspek legal formal?

Kemudian yang kedua, apakah sertifikasi ini untuk orang yang sudah menjadi pegawai atau direksi PDAM? Jika ini sasarannya maka sertifikasi mungkin tidak akan besar pengaruhnya pada karir seorang pegawai atau direksi PDAM. Sebab, mereka sudah eksis sebagai pegawai/direksi yang dikukuhkan oleh pemerintah daerah. Dengan demikian, segala bentuk sertifikat yang diperolehnya menjadi sekadar sertifikat kecuali ada yang serius dalam ujian, seminar, pelatihan sehingga ilmunya dapat diterapkan di PDAM. Andaikata tetap dilaksanakan, apakah acuan penilaiannya adalah laba yang diraih, tambahan sambungan rumah, atau PAD untuk pemerintah daerahnya? Ini berbeda dengan guru yang memang “diiming-imingi” tambahan penghasilan per bulan oleh pemerintah. Apakah demikian di PDAM bahwa sertifikasi menjadi sarana penambah penghasilan? Bagaimana dengan peran pemerintah daerah dan DPRD dalam penentuan gaji direksi dan karyawan PDAM?

Sebagai pembanding, dalam hal guru, tim penilai sertifikasinya adalah kalangan yang ahli di bidangnya, secara akademis maupun praktis. Penilai yang ahli ini pun disertifikasi atau dengan syarat tertentu berupa aspek legal formal. Dalam sertifikasi guru yang didaulat adalah ahli kependidikan dan keguruan. Di PDAM bagaimana? Apabila sertifikasi diarahkan pada aspek legal formal mungkin saja berseberangan dengan peraturan yang berlaku bahwa direksi dipilih oleh kepala daerah dan ada peran DPRD di dalamnya, baik lewat penunjukan langsung maupun lewat uji patut-layak. Dari sisi materi ujiannya, paramater atau tolakukurnya hendaklah meliputi aspek kecerdasan spiritual dan emosi berupa jejak moral (*track record*) yang bersih dari perbuatan tercela, memiliki kecerdasan daya dalam memotivasi karyawan (*leadership*), berilmu dan pengalaman di bidang air minum dan manajemen perusahaan, baik secara teoretis maupun praktis.

Yang ketiga, apakah sertifikasi diberlakukan bagi karyawan PDAM di level tertentu saja? Dalam hal guru, sertifikasinya diberlakukan untuk orang yang sudah menjadi guru, bukan untuk calon atau pelamar guru. Seperti guru, apakah sertifikasi ini akan berdampak pada penghasilan karyawan level tertentu di PDAM? Adakah sanksinya apabila tidak lulus dalam sertifikasi? Guru yang tidak lulus sertifikasi tidak akan memperoleh penghasilan tambahan dan karirnya stagnan. Apakah sertifikasi karyawan, direksi atau calon direksi ini akan berdampak pada penghasilannya atau sebagai penentu kenaikan karir, lulus tidaknya sebagai direksi, selain dengan instrumen uji patut-layak oleh pemerintah daerah dan DPRD atau oleh pihak ketiga yang independen?

Apabila sertifikasi sekadar untuk memperoleh sertifikat tanpa ada dampak signifikan terhadap karir, kenaikan penghasilan, kelulusan sebagai direksi atau jabatan level tertentu di PDAM maka tidak akan banyak pengaruhnya dan mungkin tidak akan diminati. Tetapi kalau dapat mempengaruhi kelulusan seorang calon direksi atau perkembangan karir dan jabatan level tertentu dalam struktur di PDAM maka akan banyak yang ikut. Jika tidak demikian, akan muncul alasan bahwa mereka sudah dites lewat uji patut-layak lalu kenapa harus disertifikasi lagi. Pertanyaan seperti ini bisa saja muncul. Andaikata sertifikasi ini untuk menguji kelangsungan karir seorang direksi dan pegawai di level tertentu di PDAM maka bisa juga muncul resistensi karena mengancam jabatannya sehingga banyak yang akan menolaknya dengan dalih dalam otonomi daerah ini kepala daerah dan DPRD-lah yang berhak.

Ketika guru-guru banyak yang cemas disertifikasi lantaran kurang dalam prestasi dan kinerjanya, akankah hal serupa terjadi juga di kalangan karyawan, direksi dan calon direksi PDAM? Atau, akankah peran sertifikasi profesi ini sama kualitasnya dengan sertifikasi bagi kalangan guru yang mampu membuat pusing guru, khawatir tidak lulus, dan terpaksa melakukan berbagai daya upaya dalam pengisian portofolionya, termasuk manipulatif? Hal ini akhirnya memunculkan tantangan bagi tim penilai untuk dapat mengetahui kapabilitas, kompetensi peserta sertifikasi, termasuk menilai dokumen portofolionya, apakah sah ataukah ada yang patut dicurigai sebagai pemalsuan.

Akhir kata, tulisan yang dipenuhi pertanyaan ini sesungguhnya adalah *sense of belonging* penulis atas perkembangan PDAM, baik dalam arti perusahaan daerah maupun konotasinya sebagai piramida Pegawai, Desain, Area servis, dan Manajemen. Pegawai (P) dan Manajemen (M) barangkali menjadi sasaran utama sertifikasi profesi ini demi peningkatan kualitas operasi-rawat dan inovasi Desain (D) sistem penyediaan air minum dan perluasan Area servis (A) dengan target 10 juta pelanggan baru sampai tahun 2013. Semoga tercapai.

*