

Menuju Perencanaan Profesional

# SIMPUL

## PERENCANA

Volume 10 | Tahun 5 | Agustus 2008

E-Mail : [simpul@bappenas.go.id](mailto:simpul@bappenas.go.id)

**KESEMPATAN MENGEMBANGKAN KOMPETENSI PENDIDIKAN  
MELALUI BEASISWA**

**PLUS-MINUS  
MAKNA PUSBINDIKLATREN  
DALAM PEMBERDAYAAN APARATUR PEMERINTAH**

**MENGAPA DIKLAT BAPPENAS  
KURANG DIMINATI?**

**PROFESIONAL HUMAN RESOURCES  
DEVELOPMENT PROJECT PHASE III  
(PHRDP-III)**



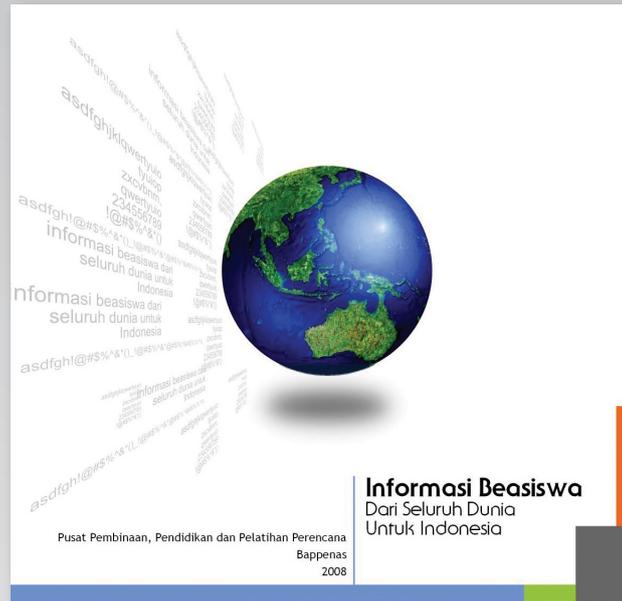
**wawancara**

Zamilah Chairani  
Pusbindiklatren-Bappenas



ISSN 1693-4229

# TERBITAN TERBARU PUSBINDIKLATREN-BAPPENAS



**INFORMASI BEASISWA  
DARI SELURUH DUNIA UNTUK INDONESIA**



**PANDUAN PENYELENGGARAAN  
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN  
PERENCANAAN,  
DAN PELAKSANAAN JABATAN  
FUNGSIONAL PERENCANA**



**BOOKLET  
DIKLAT GELAR DAN NON GELAR  
DENGAN BEASISWA  
PUSBINDIKLATREN - BAPPENAS**

## Evaluasi Kinerja Serta Introspeksi Diri Dalam Memberikan Pelayanan

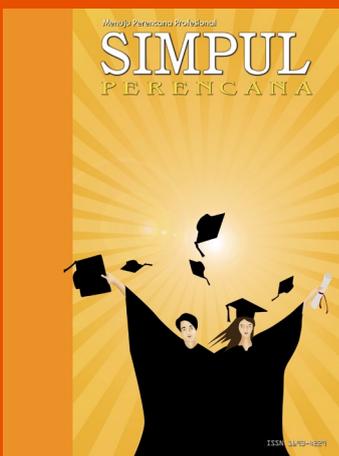
Tanpa terasa Majalah Simpul Perencana sudah memasuki edisi yang ke 10 dalam memberikan pelayanan berupa informasi kepada para perencana di pusat dan daerah, media informasi yang terbitkan oleh Pusbindiklatren ini sudah menampilkan berbagai macam informasi program unggulan dari Pusbindiklatren maupun tulisan – tulisan berupa artikel yang sangat di butuhkan oleh para perencana.

Pada edisi ke 10 kali ini kami menampilkan perjalanan program unggulan dari Pusbindiklatren, yaitu diklat gelar. Tim redaksi mencoba mengangkat permasalahan dan kendala yang muncul di setiap tahunnya, hingga mengalami penyusutan peminat atau peserta seleksi, apakah program ini sudah tersampaikan dengan jelas dan terdistribusi dengan baik bagi para perencana di daerah-daerah, ataukah masih di hegemoni oleh pusat karena persoalan penyebaran informasi yang tidak sampai ke daerah. Seberapa besar manfaat program ini untuk mendukung upaya peningkatan kapasitas institusi perencanaan pemerintah di pusat dan di daerah. Proses evaluasi ini kita angkat guna memberikan pelayanan yang lebih baik lagi

Tidak lupa pula kami tetap menyajikan liputan tentang kegiatan-kegiatan pusbindiklatren dalam memberikan pelayanannya serta tulisan-tulisan berupa gagasan dari para perencana yang mungkin dapat bermanfaat bagi kita semua, masih ada beberapa informasi yang kami sampaikan berkenaan dengan program peningkatan kapasitas. Baik diklat gelar maupun non gelar.

Dengan segala kelemahan dan kekurangan serta keterbatasan yang di miliki, Kami tim redaksi ingin mengucapkan terima kasih kepada seluruh pembaca setia kami yang selalu menantikan informasi yang di sajikan oleh tim redaksi. Kami berharap Majalah Simpul akan selalu menjadi corong terdepan bagi para perencana untuk mengaktualisasikan pikiran guna meningkatkan kompetensi dan kemampuan sebagai abdi Negara. Tidak lupa pula kami dari Redaksi menerima tulisan atau liputan apapun yang berkenaan dengan perencanaan setiap saat. Untuk itu mari kita bersama-sama membuat majalah ini sebagai media informasi kita kedepan khususnya para perencana di Indonesia untuk lebih eksis dan menjadi yang terbaik.

Salam Kami, Simpul Perencana



### susunan redaksi

Simpul Perencana  
Diterbitkan oleh Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan Perencana  
PUSBINDIKLATREN-BAPPENAS.

PELINDUNG : Menteri Negara PPN/Kepala BAPPENAS | PENASEHAT : SESMENNEG PPN/SESTAMA BAPPENAS |  
PENANGGUNG JAWAB : Kepala Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan Perencana |  
PEMIMPIN UMUM : Meily Djohar | PEMIMPIN REDAKSI : Eko Suratman |  
WAKIL PIMPINAN REDAKSI : Wignyo Adiyoso |  
DEWAN REDAKSI : Guspika, Robert, Agus Manshur, Haryanto, Hari Nasiri, Zamilah Chaerani, Edy Purwanto |  
REDAKTUR PELAKSANA : Sugiyanti, Edy Susanto, Maskalah Murni, Wiky, Wahyu Pribadi |  
EDITOR : Dwi Putro Aris | GRAFIS : Hendra Yudianto |  
ADMINISTRASI / KEUANGAN : Lina Indriawati, Dwi Yanto | DISTRIBUSI/SIRKULASI : Sugiyanti, Dodi Sulistio  
ALAMAT REDAKSI : Gedung Diklat Pusbindiklatren-Bappenas, Jl. Proklamasi 70 Jakarta, 10320  
Telp .(021) 31931481 | E-Mail : simpul@bappenas.go.id

## 6 gerbang

cakrawala :



### **KESEMPATAN MENGEMBANGKAN KOMPETENSI PENDIDIKAN MELALUI BEASISWA**

"...sekarang ini sudah tidak relevan lagi membicarakan perbedaan antara pegawai pusat dan daerah yang seolah-olah sudah seperti 'kasta' kurikulum pendidikan..."



### **PLUS-MINUS MAKNA PUSBINDIKLATREN DALAM PEMBERDAYAAN APARATUR PEMERINTAH**

"Salah satu organisasi publik yang serius melakukan pengembangberdayaan SDM aparatur pemerintah/negara adalah Pusbindiklatren Bappenas RI. Lembaga ini setidaknya telah puluhan tahun sejak 1963 melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap SDM aparatur"



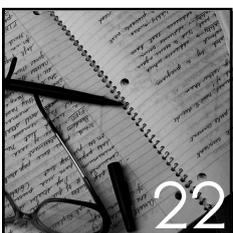
### **MENGAPA DIKLAT BAPPENAS KURANG DIMINATI?**

"Kurang tersebarnya informasi beasiswa ini ke daerah. Meskipun Bappenas dan Program Studi menyebarkan informasi mengenai beasiswa ini ke seluruh propinsi di Indonesia, tetapi informasi tersebut hanya berhenti sampai tingkat sekda"



### **PROFESIONAL HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT PROJECT PHASE III (PHRDP-III)**

"...Mendukung proses desentralisasi dengan melaksanakan Program Gelar, Program Non-Gelar dan juga *on the job training* baik dilaksanakan di Indonesia maupun Jepang yang di peruntukan untuk seluruh pegawai pemerintah di seluruh Indonesia, terutama mereka yang bekerja pada sektor perencanaan publik dan keuangan publik, dan juga untuk Aceh..."



### **PENGALAMAN MENDAPATKAN BEASISWA DARI PUSBINDIKLATREN - BAPPENAS**

sosialisasi tentang beasiswa yang perlu diperluas lagi ke seluruh Indonesia dan masa pendaftaran pelamar yang agak diperpanjang sehingga memberi kesempatan untuk mendapatkan informasi yang jelas untuk mengikuti tes beasiswa.



### **MENCARI KESINAMBUNGAN PROGRAM SELEKSI DAN PENGEMBANGAN PEGAWAI**

"...TPA hanyalah salah satu alternatif yang dapat dipertimbangkan sebagai alat seleksi untuk merekrut atau mempromosikan pegawai di suatu lembaga. Pilihan terhadap TPA akan semakin relevan jika yang diperlukan sebagai pegawai adalah orang berkualifikasi sarjana dan akan diberi tanggung jawab untuk dapat meningkatkan atau bahkan mengembangkan pengetahuan formal setara tingkat S2 atau S3 yang berkaitan dengan posisi yang diembannya..."

wawancara:



**Zamilah Chairani**  
**Pusbindiklatren-Bappenas**

"...Munculnya sumber-sumber pembiayaan beasiswa yang dikelola oleh instansi-instansi pemerintah lainnya juga karena kurangnya sosialisasi yang sifatnya promosi mengenai program-program Pusbindiklatren Bappenas ke daerah. Sehubungan dengan itu, sejak tahun 2007 tim kami mulai merintis pameran pendidikan bersama dengan perguruan tinggi yang bekerja sama dengan Pusbindiklatren Bappenas, pada saat pelaksanaan TPA..."

30 forum AP2I

**Forum AP2I**

"...Merupakan rubrik yang disediakan untuk siapa saja yang tertarik untuk membahas dan mengungkap berbagai fenomena perkembangan pelaksanaan Jabatan Fungsional Perencana (JFP) dan kegiatan Asosiasi Perencana Pemerintah Indonesia (AP2I) di beberapa instansi pemerintah pusat dan daerah..."

34 liputan

43 informasi beasiswa

48 sosok alumni

52 akademika

opini:

**ALTERNATIF KEBIJAKAN:**

54 **MEKANISME HUBUNGAN KERJA ANTARA JABATAN STRUKTURAL  
DENGAN JABATAN FUNGSIONAL PERENCANA**

66 **MEMBANGUN KEPERCAYAAN RAKYAT**

68 **KAJIAN SOSIAL, EKONOMI DAN BUDAYA  
MASYARAKAT TELUK KENDARI**

80 **MENYIKAPI PEROLEHAN  
PENGUMPULAN ANGKA KREDIT  
(Pada JFP Tingkat Pertama)**

85 selingan

## Meningkatkan Kompetensi Perencana Melalui Jenjang Pendidikan

Oleh: Dewan Redaksi



Pendidikan bagi setiap masyarakat di Indonesia sangat penting, dan Negara menjamainya. Hal ini jelas tercantum pada pembukaan UUD 1945, bahwa Negara berkewajiban mencerdaskan kehidupan bangsa. Di dalam pasal 27 UUD 1945 juga jelas-jelas mengatur tentang hak setiap warga Negara untuk mendapatkan pendidikan yang layak sehingga Negara menjamin untuk menyelenggarakan pendidikan dengan menyediakan 20% dari APBN untuk biaya pendidikan. Banyak hal yang sudah di berikan oleh Negara kepada rakyatnya untuk mensejahterakan mereka, salah satunya melalui peningkatan bidang pendidikan. Dalam hal biaya, biaya pendidikan dirasa masih sangat mahal untuk kalangan bawah dan rakyat masih merasa susah untuk mendapatkan akses yang mudah bagi pendidikan. Masih banyak rakyat yang putus sekolah pada jenjang pendidikan tertentu. Ada banyak cara lain yang ditempuh oleh pemerintah untuk memberikan kemudahan-kemudahan dalam mengakses pendidikan. Salah satunya dengan cara memberikan beasiswa baik untuk bersekolah di dalam dan di luar negeri serta bersekolah di dalam negeri yang di kelola oleh pemerintah dengan cara di subsidi, walaupun sangat terbatas.

Bappenas sebagai salah satu instrumen lembaga

Negara juga mempunyai kewajiban untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Oleh karena itu melalui Pusbindiklatren, Bappenas memberikan akses dan kemudahan bagi masyarakat Indonesia untuk mendapatkan beasiswa melalui bantuan luar negeri. Langkah awal yang sedang ditempuh oleh Pusbindiklatren Bappenas dalam memberikan program beasiswa kepada masyarakatnya saat ini hanya terbatas bagi para penyelenggara pemerintahan khususnya pegawai negeri sipil baik di pusat maupun di daerah. Upaya ini di ambil untuk meningkatkan kompetensi para pegawai negeri dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat Indonesia pada umumnya dan menciptakan iklim pegawai negeri yang professional dan berdaya saing tinggi

Program beasiswa yang di berikan oleh Pusbindiklatren Bappenas sudah memasuki tahun ke 4, walaupun sebelumnya Bappenas melalui OTO Bappenas sudah memberikan pelayanan program ini sejak tahun 1984. Dan sejak tahun 1990 program beasiswa ini di kelola oleh program PHRDP I dan II, dan sudah banyak respon yang diberikan oleh para pegawai negeri kepada program beasiswa ini. Hal ini ditunjukan dengan banyaknya alumni yang sudah dihasilkan dari

program beasiswa ini dengan menduduki posisi penting di instansinya masing-masing. Akan tetapi hal itu bukan lah tanpa kendala, bila di lihat dari jumlah peserta yang mengikuti seleksi makin hari makin berkurang peminatnya. Dari situasi yang berkembang sekarang ini, maka Simpul Perencana edisi ini mengangkat tema tentang semakin menurunnya peminat dari program beasiswa, sebagai paradoks dari pengembangan SDM pemerintahan, Dari beberapa tulisan yang di himpun dapat digaris bawahi beberapa hal.

Tulisan yang ada merupakan pendapat dari para stakholder yang terkait dalam program ini diantaranya, Tasroh yang sekarang sedang menyelesaikan Program Double Degree di Universitas Brawijaya dan Jepang yang menjelaskan plus minus dari program beasiswa yang diberikan oleh Pusbindiklatren Bappenas berdasarkan pengalaman yang ia rasakan. Ada dua hal yang sangat mendasar menurut pantauan beliau. Yang pertama program yang diberikan oleh Pusbindiklatren memberikan peluang yang besar bagi para perencana di daerah, dan memiliki daya saing serta peningkatan kompetensi yang sangat tinggi. Kedua dari beberapa alumni yang ada, kualitas mereka dalam menentukan kebijakan sangat dirasakan oleh instansinya. Beliau juga menyoroti persoalan seringkali pembagian allowance yang mengalami keterlambatan. Menurut Hermawan dari BPN program ini sangat dinanti oleh para perencana baik pusat maupun daerah, tapi kenapa harus ada perbedaan antara pusat dan daerah ?. Hal ini mungkin dapat mempengaruhi tingkat keinginan dari para peserta yang berminat, khususnya untuk pegawai pusat. Tapi hal yang terpenting adalah kesiapan dari peserta yang ingin mengikuti seleksi itu sendiri, baik kesiapan fisik maupun kemampuan individu, ini dialami oleh beliau sebagai salah satu peserta seleksi yang tidak lolos. Sementara itu Susanti Withaningsih staf pengajar PSMIL UNPAD menyampaikan beberapa hal yang menyebabkan kurangnya peminat untuk mengikuti seleksi program beasiswa Pusbindiklatren Bappenas. Edy Purwanto dari pusbindiklatren Bappenas menyampaikan mengapa TPA dijadikan bahan

acuan lolos tidaknya peserta untuk mengikuti program beasiswa ini berikut dengan indikasi-indikasi yang dapat di ukur dari test model TPA, pada kesempatan edisi kali ini juga menampilkan Dr.Eiji Oyamada (Team Leader PCI Consultant) yang menangani program PHRDP phase III. Beliau menjelaskan tentang target dan sasaran dari program ini khususnya bantuan dari Negara Jepang.

Untuk lebih menjelaskan tentang program ini, pada rubrik wawancara kita menampilkan Kabid II di Pusbindiklatren Bappenas yang khusus menangani Diklat Gelar.

Sedangkan dalam rubrik opini kali ini kami menampilkan para perencana dengan konsep yang mereka untuk kemajuan sebuah daerah dan solusi dari Jabatan Fungsional, tidak lupa pula kami menampilkan sosok alumni dari peserta Diklat Gelar untuk menyampaikan pengalamannya selama mendapatkan beasiswa dan tulisannya berupa tesis yang berjudul Analisis Keterkaitan Antara Pola Penganggaran dan Kinerja Pembangunan Di Wilayah Jawa Bagian Barat. Akhir kata kami dari redaksi mengucapkan SELAMAT MEMBACA.

## KESEMPATAN MENGEMBANGKAN KOMPETENSI PENDIDIKAN MELALUI BEASISWA



Hermawan, SE  
Staf Inspektorat Utama  
BPN RI

Tidak dipungkiri bahwa pendidikan sangat penting di era informasi yang bergerak sangat cepat ini, salah satu wujud kompetensi seseorang khususnya pegawai negeri sipil salah satunya adalah tingkatan pendidikan yang telah dicapai. Oleh karena itu inilah yang menjadi alasan unit kerja/instansi memberikan kesempatan pegawainya untuk mengembangkan kompetensinya melalui jenjang pendidikan yang lebih tinggi, salah satu wadah pengembangan kompetensi adalah Pusbindiklatren-Bappenas.

Tetapi kenapa untuk beberapa periode penerimaan peserta beasiswa Pusbindiklatren Bappenas semakin menurun, hal ini perlu dicermati tidak hanya satu dari sisi, terdapat beberapa aspek permasalahan yang mungkin terjadi baik dari personal/pegawai yang mengajukan beasiswa, unit kerja pegawai, atau dari sisi penyelenggara (Bappenas), tiap peserta tidak ada yang sama permasalahannya. Pengalaman saya menjadi salah satu contoh bagi peserta yang lain yang mungkin mempunyai permasalahan yang sama yaitu ketika tahun lalu (2007) saya mengikuti tes seleksi calon penerima beasiswa dari Pusbindiklatren-Bappenas, pada saat itu sebelum mengikuti tes diinformasikan bahwa prosentase yang diterima yaitu untuk PNS



“ ...sekarang ini sudah tidak relevan lagi membicarakan perbedaan antara pegawai pusat dan daerah yang seolah-olah sudah seperti ‘kasta’, kurikulum pendidikan... ”

Pusat 30 % dan PNS Daerah 70 %, hal inilah yang menjadi pertanyaan bagi saya, kenapa harus dibedakan antara PNS Pusat dan Daerah, apakah PNS Pusat lebih baik atau jelek dari Daerah, saya yakin belum tentu, mengapa? karena sekarang ini sudah tidak relevan lagi membicarakan perbedaan antara pegawai pusat dan daerah yang seolah-olah sudah seperti ‘kasta’, kurikulum pendidikan yang didapat antara anak-anak sekolah dari SD sampai dengan Perguruan Tinggi dari Sabang sampai Merauke sama, pola pikir yang terbentuk dengan banyaknya informasi yang didapat juga hampir sama, inilah yang menurut saya kurang tepat bagi penyelenggara (Bappenas) dalam menentukan jumlah yang diterima, kenapa tidak 100% saja penyelenggara menentukan siapa yang berhak lolos seleksi selama kriteria nilai sudah terpenuhi.

Satu sama lain peserta seleksi mempunyai latar belakang pendidikan dan jabatan di unit kerja yang berbeda-beda, tetapi hal ini tidak menyurutkan niat untuk mendaftar sebagai calon peserta seleksi beasiswa Pusbindiklatren Bappenas, walaupun kriteria dari penyelenggara adalah untuk pegawai di bagian perencanaan/perencana. Itu bukan menjadi kendala selama ini karena yang diterima sejauh ini tidak selalu dari bagian perencana, dari teknis maupun keuangan pun ada.

Apakah ada kemungkinan hambatan dari aspek lain, kemungkinan besar terletak di calon peserta sendiri, kenapa demikian, karena setelah peserta yang mendaftar mendapat panggilan untuk mengikuti seleksi calon penerima beasiswa Pusbindiklatren-Bappenas otomatis sudah tidak ada lagi hambatan selain dari calon peserta dan penyelenggara seperti yang disebutkan di atas. Hambatan utama dari peserta adalah persiapan untuk mengikuti seleksi. Persiapan setiap peserta berbeda, karena hasil yang baik tidak mungkin tanpa persiapan yang baik pula. Itulah yang saya pribadi alami, pun begitu saya masih berharap dapat mengikuti seleksi berikutnya.

Itu dari sisi peserta yang sudah mendapat panggilan, sedangkan bagi pegawai yang baru ingin mendaftar tentunya mempunyai kendala tersendiri, hambatan dari unit kerja tentunya hambatan untuk mendapat surat ijin dari atasan pegawai (eselon II, seperti yang disyaratkan oleh Pusbindiklatren), dari atasan pegawai yang mau memberikan ijin tentunya mempunyai berbagai pertimbangan misalnya pegawai tersebut belum diijinkan karena tenaganya masih dibutuhkan di unit kerja tersebut, atau pertimbangan lain yang mungkin di unit kerja lain berbeda-beda. **Penyebaran informasi mungkin kendala bagi orang daerah karena selama ini media yang digunakan Pusbindiklatren-Bappenas adalah Internet, sedangkan**

**tidak semua daerah terkoneksi dengan internet.**

Itulah salah satu aspek yang menjadikan peserta yang mendaftar beasiswa Pusbindiklatren menurun. Mungkin pihak penyelenggara harus membuat sesuatu yang berbeda dalam proses pengumuman, seleksi, sampai dengan diterimanya seseorang sehingga menarik minat pegawai untuk berlomba-lomba mendaftar. Tengoklah bagaimana seorang Bill Gates membangun kerajaan bisnisnya dibidang software komputer, sampai menguasai 80% pangsa pasar *operating system* dan *utility software*, dan semakin banyak yang ingin bekerja untuknya, kenapa bisa demikian, Bill Gates ketika merekrut seseorang pasti yang diutamakan adalah kompetensi dan kreatifitas, tidak ada prosentase tertentu atau sifat kedaerahan atau bahkan gender. Inilah salah satu contoh bagi penyelenggara untuk dapat lebih baik dalam rekrutmen penerima beasiswa, agar tidak bertolak belakang dengan visi & misi dibidang pendidikan kita dalam rangka membangun sumber daya manusia Indonesia yang mampu menghadapi setiap tantangan, karena kita tidak hidup sendiri di dunia ini, kita hidup bersama bangsa-bangsa lain yang mempunyai tujuan yang sama, kita harus selangkah lebih maju dari bangsa lain.

---

Penulis adalah peserta yang tidak lolos seleksi program beasiswa Pusbindiklatren-Bappenas (red)

# PLUS-MINUS MAKNA PUSBINDIKLATREN DALAM PEMBERDAYAAN APARATUR PEMERINTAH



Oleh : Tasroh, S.S.  
Pemda Banyumas

*"Surfing on the boat of competitive globalization among countries in the global village, public/state officials must comprehend and master global competence in the local wisdom and able to increase quality of life attitude-behaviour public organization in order to be a winner!" (Schmidt, 2006)*

Apa yang disampaikan oleh futurolog dari Amerika, Joseph Schmidt (2006) di atas memang aktual dan menjadi salah satu kendala terbesar dari sebagian negara-negara berkembang dalam kompetisi global dewasa ini. Adagium diatas sekaligus menyentil negara-negara dunia ketiga (developing countries), untuk tidak terjebak dalam lingkaran setan globalisasi dengan melakukan langkah taktis-strategis pada berbagai sumber daya yang dimiliki. Tanpa kompetensi mengelola sumber daya negaranya tersebut, jangan harap mampu bermain-main "selancar" (*surfing*) diatas gelombang globalisasi di berbagai bidang.

Salah satu strategi pengelolaan sumber daya dimaksud adalah pengelolaan sumber daya manusia (SDM) aparatur pemerintah, para pegawai publik yang bekerja dalam ranah publik. Mengapa pengelolaan SDM menjadi kata kunci dalam persaingan global? Setidaknya, seperti disebutkan Schmidt diatas, ada tiga alasan substantif.



PUSBINDIKLATREN-BAPPEN A

Pertama, SDM suatu negara/bangsa adalah ujung tombak kemajuan dan modernitas jaman. Kemana jaman bergerak, SDM harus mau dan mampu mengantisipasi, menelaah bahkan membuat prediksi-prediksi sehingga negara dan bangsanya tidak tergerus gelombang dahsyat "globalisasi". Artinya, SDM dalam persaingan global yang diperlukan adalah kemampuan antisipasi atas kemana arah dan gerak gelombang globalisasi itu mengarah. Jadi SDM itulah yang mengatur, mengendalikan sekaligus mengawasi jaman dan bukan sebaliknya, justru "jama" itulah yang mengendalikan SDM suatu bangsa/negara. Jika yang demikian yang terjadi, itulah yang disebut SDM 'gagal' bermain-main surfing dalam gelombang globalisasi. Dampak paling parah adalah ketertinggalan bersaing sehingga berdampak luas pada mundurnya term-term modernisasi dan globalisasi itu sendiri. Karenanya, pemberdayaan SDM aparatur negara adalah kata kuncinya.

Kedua, SDM aparatur negara adalah pemegang kebijakan publik yang berarti menentukan arah dan tujuan serta cita-cita kehidupan berbangsa dan bernegara. Se-liberal apa pun pasar global bergerak, tetapi jika visi-misi dan strategi dalam membangun bangsa dan negara dikendalikan oleh SDM handal, maka globalisasi adalah keniscayaan yang nikmat. Korea

Selatan, Hong Kong, China, Singapura, adalah sederet negara "bau kencur" yang sedang menikmati berkah globalisasi. Lewat kebijakan yang didesain apik oleh aparatur pemerintahan di negara-negara tersebut, kemakmuran dan keajaiban modernisasi dapat berkembang maksimal. Ini adalah fenomema "pemain pasar utama" yang baik sehingga kebebasan pasar menjadi anugerah tak terhingga yang dapat mengangkat derajat dan martabat bangsa dan negaranya. Disinilah urgensi pengembangan kompetensi dan potensi SDM aparatur pemerintahan menemukan momentumnya untuk berkembang/berkarya lebih nyata.

Ketiga, kekeliruan interpretasi jaman. Kini jaman globalisasi, dimana siapaun atau negara mana pun (apalagi yang sudah meratifikasi poin-poin strategis perdagangan bebas, (AFTA, WTO dsb-red) banyak negara yang masih mengandalkan "keajaiban" dalam berbagai bidang. Gelombang tinggi globalisasi jelas bukan gelombang biasa yang setiap negara/bangsa dapat mengaranginya apalagi menikmatinya. Bagi bangsa-bangsa yang tanpa persiapan, berselancar dalam gelombang globalisasi adalah "bunuh diri" (harakiri) yang mubadzir. Bukan saja akan melindas potensi lokal-nasional, tetapi bahkan menelannya. Karena itu, sekali lagi, pemberdayaan potensi

dan kompetensi lokal-nasional adalah keniscayaan yang tak bisa ditawar-tawar lagi.

Nah, persoalannya adalah bagaimana dengan Indonesia?, (SDM aparatur pemerintahannya-red). Sudahkah mampu *surfing* dalam gelombang globalisasi itu? Sampai dimana dan kemana arah surfing SDM Indonesia itu? Apa yang semestinya dilakukan ke depan?

### **Makna Pusbindiklatren-Bappenas**

Dalam urusan pengembangan potensi, kompetensi dan kapabilitas SDM aparatur pemerintah/negara di negeri kita tercinta, Indonesia, memang dilakukan oleh berbagai unit kerja atau organisasi/lembaga baik privat ataupun publik. Memang tak menjadi soal untuk penyelenggaraan dalam rangka pengembangan SDM tersebut. Di banyak negara, juga demikian.

Salah satu organisasi publik yang serius melakukan pengembangan/pemberdayaan SDM aparatur pemerintah/negara adalah Pusbindiklatren Bappenas RI. Lembaga ini setidaknya telah puluhan tahun sejak 1963 melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap SDM aparatur dalam rangka peningkatan mutu layanan publik. Sebagai pelayan masyarakat, (lokal, nasional, re-

gional dan global), SDM aparatur memang harus “ dicerdas-kan ” dengan berbagai cara dan strategi. Salah satunya adalah berkembangnya peningkatan jenjang pendidikan dan pelatihan bagi SDM aparatur di berbagai level pemerintahan yang dimotori oleh Pusdiklatren tersebut.

Psikolog Sartono Mukadis, (2002) pernah berujar bahwa untuk menghadapi pasar bebas dan persaingan antar negara, jangan dilupakan “ pemberdayaan aparatur pemerintah/negara ”, karena melupakan apalagi menysia-nyikan potensi mereka, dampaknya bukan saja kepada citra bangsa dan negara yang dipertaruhkan dalam masyarakat global, tetapi juga menentukan harkat dan martabat bangsa-negara RI di mata dunia. Karena itu, urgensi pengembangberdayaan SDM aparatur, hemat penulis, adalah modal awal yang harus terus dikembangkan baik secara kuantitatif apalagi kualitatif.

Terkait dengan pengembangberdayaan SDM aparatur tersebut, penulis sebagai salah satu peserta program Pusdiklatren (kelas double degree), merasakan, betapa bermaknanya program peningkatan jenjang pendidikan/pelatihan yang dikelola dan dibidani oleh Pusdiklatren. Ratusan bahkan jutaan PNS dari berbagai instansi disaring (diseleksi) untuk mengikuti program pendidikan lanjutan dan tiap tahun sejak kemunculannya, Pusdiklatren telah meng-



hasilkan SDM aparatur yang telah teruji (minimal secara akademik) dalam berbagai strata.

Untuk alasan tersebut, penulis berkeyakinan bahwa eksistensi Pusdiklatren ke depan semakin strategis.

Dari hasil pantauan penulis, setidaknya program yang dibidani oleh Pusdiklatren tersebut mengandung plus-minus. Ada dua nilai lebih (plus) dari penyelenggaraan peningkatan jenjang pendidikan/pelatihan yang selama ini berlangsung.

1. Memberikan peluang yang luar biasa bagi pengembangan kualitas dan potensi SDM lembaga publik. Program beasiswa Pusdiklatren menjadi bahan rebutan di setiap SDM organisasi publik/pemerintahan, karena tingkat kompetisi yang sangat fair dan kredibel. Dibandingkan dengan penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan (untuk gelar dan non-gelar), misalnya dengan Diklat yang dibidani oleh

Departemen tertentu (Diknas, Depdagri, dll), program yang ditawarkan Pusdiklatren memiliki “ daya saing ” yang paling tinggi. Disamping proses seleksi yang sangat ketat dan panjang, program peningkatan jenjang pendidikan tersebut benar-benar signifikan mengangkat kualitas SDM aparatur (setidaknya beberapa alumni yang penulis temui). Tingginya kompetisi dan tingkat transparansi tersebut jika terus dikembangkan, akan sangat signifikan mengangkat kualitas SDM organisasi publik di tanah air. *Outcome*-nya adalah peningkatan mutu layanan publik sekaligus menjadi pemicu perubahan organisasi ke arah yang lebih baik di era kompetisi ini.

2. Menentukan kualitas decision making atau *public policy design*. Berkembangnya Pusdiklatren selama ini, dari pengakuan beberapa alumni, menyebutkan bahwa

pengambilan keputusan dan desain kebijakan publik (khususnya yang mengambil kekhususan pada administrasi publik-red), apalagi yang dikomandani alumni Pusbindiklatren menunjukkan kualitas yang signifikan. Minimnya konflik dan kekerasan di berbagai daerah yang dipicu oleh kualitas kebijakan publik elite daerah, salah satu pendorongnya adalah hadirnya ahli di berbagai bidang, yang antara lain adalah para alumni Pusbindiklatren.

Hanya saja ada beberapa catatan yang merupakan nilai “ minus ” program Pusbindiklatren adalah tindak lanjut atau rekomendasi atas para alumni yang belum semuanya dapat “ bermain ” dalam ranah pekerjaan masing-masing. Ini mungkin sangat dipengaruhi oleh sejauh mana tingkat pemahaman dan kecerdasan elit pengambil kebijakan di bidang SDM pada tiap organisasi publik itu sendiri. Semakin cerdas penentu kebijakan publik, semakin bermakna eksistensi SDM tersebut.

Disamping itu, meskipun lebih kepada masalah teknis, dari pantauan penulis, banyak peserta program Pusbindiklatren yang harus “ bersabar ” dengan subsidi (beasiswa) yang sering mampet (meskipun pada akhirnya semua berjalan lancar - red). Realitas pengelolaan beasiswa “ negara ” tersebut ke depan memang perlu ditingkatkan kualitas

dan kuantitasnya, sehingga semakin banyak peminat SDM aparatur yang sungguh-sungguh ingin mengembangkan diri dan diperlukan bagi peningkatan kapasitas organisasi publik itu sendiri.

Persoalan ini sekilas tak masalah, tetapi jika kemudian menjadi “ langganan ” (tradisi-red), bukan tidak mungkin dapat mengurangi minat pelamar yang nota bene adalah para pegawai dari berbagai level organisasi pemerintahan. Semestinya semakin kompetitif semakin profesional dalam pengelolaannya. Bukan untuk apa-apa, tetapi demi perbaikan nilai-nilai profesionalisme itu sendiri yang selama ini ditanamkan pada tiap aparatur agar bisa melayani masyarakat dari berbagai level.

Untuk alasan tersebut, manajemen *allowance* perlu mendapat perhatian lebih, karena dari situlah output Pusbindiklatren menemukan makna sejatinya. Di kala keinginan mendapatkan pendidikan dengan beasiswa pemerintah yang teramat tinggi, kehadiran “ bantuan ” Pusbindiklatren benar-benar bagai oase di tengah padang pasir. Penulis yakin dengan berbagai kesiapan (perencanaan, implementasi dan evaluasi-red) yang telah dilakukan secara integral, Pusbindiklatren dapat meminimalisir keterbatasan-keterbatasannya tersebut di masa-masa mendatang.

“ Salah satu organisasi publik yang serius melakukan pengembangberdayaan SDM aparatur pemerintah/negara adalah Pusbindiklatren Bappenas RI. Lembaga ini setidaknya telah puluhan tahun sejak 1963 melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap SDM aparatur ”



“ Ada beberapa catatan yang merupakan nilai “ minus ” program Pusbindiklatren adalah tindak lanjut atau rekomendasi atas para alumni yang belum semuanya dapat “ bermain ” dalam ranah pekerjaan masing-masing ”

### Perbaikan Sistem: Sebuah Usulan

Untuk menghadapi berbagai gelombang persaingan (bukan saja antar organisasi publik dalam wilayah RI, tetapi jauh dari itu adalah persaingan dengan organisasi publik dari negara-negara lain-red), memang butuh perbaikan sistem yang berkelanjutan (*continuous improvement system*).

Dalam buku “Perilaku Organisasi Publik Global”, (2004), pakar pemasaran, Hermawan Kertajaya menyebutkan bahwa di era kompetisi antar organisasi publik di berbagai belahan dunia, manajemen organisasi, plus kebijakan, program dan kegiatannya haruslah integral. Ada dua langkah jangka menengah dan panjang yang bisa dilakukan organisasi publik ke depan.

1. Pertama, tidak membiarkan urusan remeh-temeh dibiarkan menggelinding tanpa kendali dan evaluasi. Kebiasaan membiarkan keluhan, bahkan kritik meskipun “ hanya soal teknis ”, tetapi jika dibiarkan bukan tidak mungkin akan meningkatkan angka keluhan publik dan selanjutnya sangat berbahaya bagi citra organisasi publik itu sendiri. Dampak paling aktual dirasakan adalah seperti kisah Lembaga Pusat Investasi di Zimbabwe tahun 2002 lalu. Hermawan melukiskan bahwa gara-gara membiasakan “

urusan ringan-teknis ” dibiarkan berlama-lama tanpa solusi cepat dan akurat, menyebabkan pemasukan dana hibah dari United Nation (PBB) untuk urusan Investasi berkurang secara signifikan. Jika pada tahun 2000, Zimbabwe kedatangan investor tak kurang dari 123 investor, justru merosot tajam pada 2004. Gara-garanya sangat sepele yakni kebiasaan “berjanji” elite Lembaga Pusat Investasi Zimbabwe dengan “ calon investor ” dari Jepang, sehingga “dana hibah Jepang yang jumlahnya fantastis itu (sekitar 5 ratus juta yen-red), lenyap dan entah kemana. Penyesalan akhirnya datang dan hilang sudah kepercayaan itu (Hermawan, 2004).

2. Kedua, jangan suka membuat perencanaan yang justru diingkari oleh pengambil keputusan itu sendiri. Kisah pilu yang diungkap oleh pakar Telematika, Dr. Roy Suryo, (2004) dapat dijadikan pelajaran. Suryo yang juga konsultan Telematika Nasional pernah mengalami “ kecele ” karena ulah perencanaan yang kurang matang. Perencanaan tak saja menjadi “ potret ” masa depan, tetapi juah di luar itu adalah “ cermin ” organisasi di mata publik dalam ataupun luar. Persoalannya hanyalah “ salah meletakkan kode aktivitas ” dalam laporan keuangan yang dimiliki lembaganya. Kode aktivitas

(yang dalam istilah birokrasi kita adalah “ proyek ” - red), ternyata dapat mengurangi kepercayaan publik terhadap suatu organisasi. Padahal perencanaan kegiatan “ temu pakar telematika se-dunia ” yang direncanakan itu dia buat sendiri, tetapi karena kesibukan dan lain hal sehingga ia mengundurkan rencananya itu, mendapat kritik tajam dari luar negeri. Gara-gara pembatalan acara tersebut, ratusan juta dollar melayang, belum lagi urusan waktu dan pikiran. Karena itu, merencanakan sesuatu, meskipun hal itu terasa ringan seperti diundur , ditunda atau dibatalkan dengan sederet alasan rasional, ternyata dalam kebiasaan orang asing, hal itu merupakan kesalahan fatal. Kebiasaan dalam pergaulan global ternyata harus diadopsi ke dalam sistem kerja di negeri ini agar semua persoalan tidak mendatangkan problem baru, tetapi sebaliknya ditemukan cara solusi baru, demikian seterusnya.

Nah, untuk itu , di era keterbukaan dengan implementasi pasar bebas, globalisasi dan modernisasi dalam dunia teknologi informasi dan komunikasi dewasa ini dan ke depan, setiap organisasi (private atau pun publik) sudah saatnya berbenah diri, bukan saja demi masa depan organisasi itu sendiri, tetapi juga demi citra bangsa dan negara di mata dunia. Kondisi demikian hanya dapat

dimainkan oleh SDM aparatur yang kredibel, profesional dan tentu saja akuntabel. Seperti kata futurolog Fukuyama (2002), komunikasi dan konsolidasi antar sumber daya dalam suatu organisasi multinasional tak hanya berpengaruh kepada kualitas etos dan kinerja bagi organisasi itu sendiri, tetapi juga menentukan bagaimana sebuah bangsa dan negara membangun dan mengembangkan nilai-nilai budaya kerja yang adaptif terhadap perubahan jaman. \*\*\*

---

Penulis adalah peserta S-2 DD  
MIA Unibraw-Jepang  
(red)

“ Langkah jangka menengah dan panjang yang bisa dilakukan organisasi publik ke depan adalah tidak membiasakan urusan remeh-temeh dibiarkan menggelinding tanpa kendali dan evaluasi serta jangan suka membuat perencanaan yang justru diingkari oleh pengambil keputusan itu sendiri ”

# MENGAPA DIKLAT BAPPENAS KURANG DIMINATI?



Oleh:  
Susanti Withaningsih, S.Si., M.Si  
Bagian Akademik PSMIL-Unpad

Dalam dua tahun terakhir, jumlah peminat diklat untuk mendapatkan beasiswa dari Pusbindiklatren Bappenas menurun [tambahkan angka bila tersedia]. Mengapa jumlah peminat diklat menurun? Apakah program yang ditawarkan dalam diklat tidak menarik? Bila demikian, bagaimana membuat program diklat atraktif bagi calon peserta sehingga meningkatkan peserta diklat?. Tulisan singkat ini mencoba membahas pertanyaan-pertanyaan kunci di atas.

Sumberdaya manusia [SDM] yang kompeten dan produktif (sebagai "human capital") merupakan kunci keberhasilan pembangunan yang sedang gencar kita laksanakan. Sebagai negara dengan jumlah penduduk terbesar keempat di dunia, Indonesia dipastikan tidak akan kekurangan tenaga kerja sebagaimana dialami oleh negara-negara maju seperti Finlandia atau Kanada. Namun demikian, jumlah penduduk yang besar di suatu negara tidak selalu menjamin produktivitas kerja yang tinggi pula karena yang menentukan adalah kualitas SDM negara bersangkutan.

Indonesia, dengan diberlakukannya UU No. 32/2004 tentang Pemerintahan Daerah, maka daerah dituntut lebih mandiri dalam urusan "rumah dan isi rumah" nya sehingga ketergantungan terhadap pemerintah pusat semakin berkurang. Dengan demikian,



tercapainya tujuan UU No. 32 tersebut mempersyaratkan pemberdayaan SDM di daerah. Dengan kata lain, pengembangan SDM [aparatur pemerintah dan pelaku pembangunan lainnya] bersifat strategis dan harus menjadi prioritas daerah. Untuk itu, diperlukan strategi penyiapan SDM untuk implementasi otonomi daerah agar harapan masyarakat akan kesejahteraan dan kemakmuran dapat dicapai secara optimal. Harapan ini dapat dicapai jika SDM punya kemampuan untuk mengelola SDA yang dimilikinya, memanfaatkan peluang-peluang, mengatasi kelemahan dan ancaman yang dihadapinya -dengan etos membangun (kerja keras, jujur, kreatif profesional dan inovatif). Secara keseluruhan, penguatan SDM dalam rangka otonomi daerah bukan saja bermakna meningkatkan kapasitas (capacity building), tapi juga akuntabilitas (accountability) SDM dalam arti yang luas.

Dalam rangka peningkatan kapasitas SDM ini, maka pusbindiklatren bekerjasama dengan beberapa universitas di Indonesia memberikan beasiswa kepada pegawai negeri [pusat dan daerah] di bidang perencanaan pembangunan. Beasiswa tersebut meliputi biaya studi (tuition fee) dan biaya hidup (living cost). Kegiatan pelatihan degree dan non degree ini telah dilaksanakan oleh

Pusbindiklatren sejak tahun 2004. Setelah berjalan 4 tahun, peminat beasiswa pusbindiklatren ini mengalami penurunan. Dengan adanya penurunan jumlah peminat diklat tersebut, timbul pertanyaan, mengapa menurun? Apakah SDM di daerah terutama, menganggap tidak perlu meningkatkan kualitas/kompetensinya? Ataukah ada masalah teknis lainnya? Hal ini penting untuk dicari penyebab masalahnya mengingat bahwa berdasarkan data dan informasi kepegawaian dari Badan Kepegawaian Negara, jumlah PNS di seluruh Indonesia sampai dengan tahun 2006 berjumlah 3,7 juta dan kurang lebih 1 juta atau 28% di antaranya tingkat pendidikan mereka masih S1. Hal yang menunjukkan masih rendahnya kualitas SDM di daerah.

Berdasarkan hasil survey di lapangan di ketahui bahwa beberapa faktor yang menjadi penyebab turunnya jumlah pegawai negeri sipil di bidang perencana yang mendaftar untuk mendapatkan beasiswa ini, utamanya adalah :

1. Kurang tersebarnya informasi beasiswa ini ke daerah. Meskipun Bappenas dan Program Studi menyebarkan informasi mengenai beasiswa ini ke seluruh propinsi di Indonesia, tetapi informasi tersebut

hanya berhenti sampai tingkat sekda. Informasi ini tidak sampai ke dinas-dinas di daerah yang SDM perencananya memerlukan peningkatan kapasitas;

2. Kurang aktifnya PNS di daerah untuk mendapatkan informasi baik dari internet ataupun media lain mengenai beasiswa yang disediakan oleh pemerintah Indonesia termasuk salah satunya adalah dari Pusbindiklatren Bappenas. Kendalanya seringkali karena fasilitas internet yang belum banyak tersedia, juga karena budaya memperoleh informasi melalui internet belum tumbuh. Oleh karenanya, strategi penyebaran informasi tampaknya masih harus bertumpu pada informasi cetakan. Hanya harus menjangkau target yang diinginkan;
3. Kurangnya kegigihan berkompetisi para PNS, sehingga apabila telah gagal satu kali untuk mendapatkan beasiswa biasanya mereka tidak mau mencoba untuk kedua kalinya;
4. Tidak adanya kepastian dari pemerintah daerah bagi mereka yang meninggalkan tugas untuk melanjutkan tugas belajar akan mendapatkan



jabatan yang pasti setelah selesai tugas belajar. Hal ini menyebabkan beberapa mahasiswa yang telah mendapatkan beasiswa mengundurkan diri melanjutkan pendidikan karena tidak mau meninggalkan jabatan yang telah dipegang saat ini;

5. Ketatnya aturan yang ditetapkan oleh Bappenas terutama dalam nilai TPA dan TOEFL. Meskipun telah diberi kelonggaran kepada PNS yang berasal dari luar Jawa. Tetapi, sebagian besar penerima beasiswa dari luar Jawa adalah PNS yang berasal dari Jawa. Dengan demikian, jumlah penduduk asli luar Jawa yang menikmati beasiswa tetap kecil persentasinya. Hal ini seharusnya ditinjau ulang oleh Bappenas dalam menentukan PNS yang lolos seleksi. Nilai TPA sebagai acuan dasar untuk meloloskan penerima beasiswa sebaiknya tidak menjadi dasar utama, tetapi keinginan dan motivasi yang kuat untuk belajar dan mengembangkan ilmu bagi para putra putri daerahlah yang seharusnya lebih penting. Mereka pulalah yang untuk seterusnya akan mengembangkan pembangunan daerah. Dengan kata lain, prioritas diberikan kepada peserta dari daerah [luar Jawa].

Selain merumuskan strategi

baru dalam meningkatkan minat peserta melalui perubahan cara rekrutmen dan persyaratan penerimaan beasiswa, hal-hal berikut ini juga penting untuk dipertimbangkan:

1. Untuk PNS di tingkat pusat, seyogyanya calon mahasiswa tidak perlu di tes di tingkat departemen/lembaga untuk mendapatkan beasiswa dari Pusbindiklatren sehingga lebih banyak PNS yang dapat mendaftar langsung;
2. Mekanisme penyebaran informasi seharusnya dari para alumni yang telah menyelesaikan jenjang S2 atas beasiswa Bappenas. Hal ini sangat efektif untuk menyebarkan informasi. Sebagai contoh, pada sebagian besar prodi mahasiswa yang mendaftar untuk menjadi calon penerima beasiswa apabila ditanya darimana informasi mengenai beasiswa Bappenas diperoleh, maka sebagian besar dari mereka akan menjawab dari alumni prodi tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa memberikan pelayanan yang terbaik kepada para mahasiswa selama mengikuti pendidikan adalah kunci keberhasilan dalam meningkatkan jumlah peserta diklat;
3. Mendorong pemda mengeluarkan Perda "insentif" bagi PNS

yang telah berbakti maupun berprestasi untuk diprioritaskan memperoleh beasiswa diklat. Perda ini akan membantu peningkatan SDM di daerah tersebut karena Pusbindiklatren memberikan beasiswa bagi PNS yang berumur di bawah 40 tahun. PNS yang berumur lebih dari 40 tahun akan mendapat beasiswa dari Pemda setempat yang sumber dananya berasal dari APBD daerah.

Uraian tersebut di atas menunjukkan bahwa untuk meningkatkan jumlah peserta diklat perlu dilakukan suatu mekanisme yang lebih baik dalam penyebaran informasi ke daerah. Setiap program studi sebaiknya menyebarkan informasi berupa leaflet atau brochure sampai ke dinas-dinas. Untuk mengurangi jumlah dinas yang dikirim leaflet, maka program studi dapat memberikan leaflet tersebut ke dinas-dinas yang memang memerlukan keahlian sesuai dengan bidang ilmu yang prodi tawarkan. Hal ini akan sangat memudahkan para PNS yang benar-benar ingin melanjutkan pendidikan mendapatkan informasi yang diperlukan.

Hal lain yang perlu dipertimbangkan adalah menjalin hubungan baik antara Bappenas, Pemda dan prodi. Hal ini diperlukan untuk keberlanjutan peningkatan SDM Indonesia baik di daerah ataupun di pusat. Khusus untuk PNS di daerah, mendapatkan beasiswa dari

pemda setempat yang bersumber dari APBD atau pun beasiswa dari pihak swasta tidaklah mudah. Karena itu beasiswa Bappenas merupakan salah satu beasiswa yang sangat dibutuhkan oleh PNS di daerah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa minat peserta diklat akan dapat ditingkatkan melalui tiga hal: pertama memperbaiki cara penyampaian informasi beasiswa dan fleksibilitas seleksi, kedua membuat prioritas pemberian beasiswa, dan ketiga menjalin hubungan kerja yang baik antara Pusdiklatren Bappenas, Pemda, dan Universitas penyelenggara diklat. \*\*\*

“ Kurang tersebarnya informasi beasiswa ini ke daerah. Meskipun Bappenas dan Program Studi menyebarkan informasi mengenai beasiswa ini ke seluruh propinsi di Indonesia, tetapi informasi tersebut hanya berhenti sampai tingkat sekda ”



# PROFESIONAL HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT PROJECT PHASE III (PHRDP-III)



Oleh : Dr. Eiji Oyamada  
(Team Leader PCI Consultant)

Sebagai upaya peningkatan Sumber Daya Manusia Perencana di pusat maupun daerah serta untuk memperkuat kapasitas administrasi ke organisasi pemerintah pusat dan daerah dalam rangka mendukung proses desentralisasi dengan melaksanakan Program Gelar, Program Non-Gelar dan juga *on the job training* baik dilaksanakan di Indonesia maupun Jepang yang di peruntukan untuk seluruh pegawai pemerintah di seluruh Indonesia, terutama mereka yang bekerja pada sektor perencanaan publik dan keuangan publik, dan juga untuk Aceh.

Disamping bertujuan untuk meningkatkan kapasitas pelaksana pemerintahan dan juga meningkatkan kinerja serta organisasi pemerintahan, dalam upaya menuntun ilmu serta pengetahuan yang lebih tinggi lagi. Serta untuk membangun kerjasama antara peserta dengan pihak-pihak terkait lainnya, baik di dalam negeri maupun dengan luar negeri.

Pihak-pihak yang terlibat antara lain adalah pemerintah Jepang-Bappenas-Departemen keuangan dan Pacific Consultants International (PCI) sebagai Konsultan Manajemen Operasi serta Asia SEED sebagai konsultan Implementation Assistant. Sumber dana untuk program ini adalah pinjaman Pemerintah Jepang kepada Pemerintah Indonesia yang penyalurannya menggunakan *Japan Bank for International Cooperation (JBIC)* dengan bunga 0,75% pertahun selama 30 tahun.

Tercatat sejak tahun 2006 hingga 2013 nantinya tercatat lebih dari 10.000 Pegawai Negeri sipil di Indonesia akan mendapatkan pendidikan dan pelatihan, pendidikannya berupa Program Master dan Doktor baik di dalam negeri maupun di Negara Jepang, seperti halnya pendidikan, pelatihan pun juga dilaksanakan di dalam negeri maupun di Jepang.



Manfaat yang diharapkan dari proyek ini adalah meningkatkan kualitas Sumber daya Manusia pada pegawai pemerintahan serta organisasi pemerintahan dengan implementasi dari pengetahuan dan keterampilan dengan meningkatkannya ke-profesional-an Pegawai Negeri Sipil.

Proyek ini sudah dimulai sejak tahun 1985, dan saat ini merupakan fase ke tiga dari keseluruhan program. Ke depan proyek ini juga akan memperkenalkan *Distance Learning* dan program *Linkage (Double Degree)* secara efektif dan merupakan cara yang ekonomis dalam melakukan pola pembelajaran jarak jauh

Adapun karakteristik dari program proyek atau program peningkatan kapasitas perencana pemerintahan ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk Program Linkage (Double Degree), kerjasama antara beberapa Universitas Negeri yang ada di Indonesia dengan beberapa Universitas di Jepang sudah terjalin. Dengan program ini, di harapkan dapat lebih menghemat dari sisi biaya bila di bandingkan kuliah penuh di luar negeri.
2. Dengan kerjasama antar Universitas di Indonesia dan di Jepang ini, khususnya untuk program master Linkage, masing-masing lulusan mendapatkan dua gelar yang masing-masing dari satu Universitas di Indonesia dan satu dari Universitas di Jepang.
3. Sekitar 800 peserta, baik dari Program Gelar maupun Program Non Gelar akan menimba ilmu dari Universitas di Jepang. Sedangkan yang belajar di Indonesia akan berjumlah lebih dari 10.000 peserta. Yang menjadi target utama dalam program ini adalah untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia dari jurusan-jurusan social, dimana jurusan ini adalah yang terbanyak yang ada di Indonesia.
4. Dengan meningkatnya jumlah dari peserta pendidikan dan pelatihan, di harapkan akan membantu pemerintah dalam hal efektifitas proses desentralisasi dan pembagian kewenangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah.
5. Program jurusan yang diambil oleh peserta terdiri dari berbagai macam, diantaranya adalah: Ekonomi, Ekonomi Pembangunan, Administrasi, Keuangan, Akuntansi, Perpajakan, Pembangunan daerah, dan lain-lain.
6. Terdapat pula program khusus yang diperuntukan kepada aceh dari proyek ini, terutama dalam rangka memulihkan kembali kualitas dan kuantitas Aceh setelah bencana alam tsunami beberapa tahun yang lalu.
7. Pada bulan Agustus tahun 2007 delapan Universitas Jepang telah menandatangani perjanjian kerjasama dengan beberapa Universitas di Indonesia dengan Bappenas dan Departemen Keuangan sebagai fasilitator.
8. Untuk lebih meningkatkan efektifitas Sumber Daya Manusia, akan dibangun suatu fasilitas *Distance Learning* dengan menggunakan jaringan internet untuk menghubungkan antara Universitas di Indonesia dengan beberapa Universitas di Jepang. Ini merupakan percobaan pertama bagi Universitas di Indonesia, terutama dengan Universitas di Jepang. Hal ini untuk mengantisipasi perkembangan ilmu pengetahuan yang semakin cepat dan tidak terbatas akan jarak sehingga nantinya akan memiliki metode pendidikan yang baru secara transisional dengan meningkatkan kesempatan untuk belajar suatu ilmu kekhususan yang terbaru dari Jepang.

Target Peserta Penerima Beasiswa 2006-2013

BAPPENAS	Universitas di Jepang	PhD Linkage MA Linkage Pelatihan	30 459 261
	Universitas di Indonesia	MA Pelatihan	2.291 7.189
DEPARTEMEN KEUANGAN	Universitas di Jepang	PhD Linkage MA Linkage MA Reguler Pelatihan	20 125 154 140
	Universitas di Indonesia	MA Pelatihan	300 299

## PENGALAMAN MENDAPATKAN BEASISWA DARI PUSBINDIKLATREN - BAPPENAS

Oleh: Membi  
Staf inspektorat BPN

Mendapatkan beasiswa dari PUSBINDIKLATREN BAPPENAS merupakan suatu kebanggaan tersendiri bagi setiap pegawai negeri yang mendaftar. Bagaimana tidak? Untuk mendapatkan beasiswa tersebut, kita harus bersaing dengan ribuan bahkan puluhan ribu pelamar dari seluruh Indonesia. Tes kualifikasinya sangat berkualitas karena mensyaratkan nilai kelulusan yang tinggi, tapi ada sedikit hal-hal yang perlu ditingkatkan agar program ini berjalan lebih baik.

**Pertama** adalah sosialisasi tentang beasiswa yang perlu diperluas lagi ke seluruh Indonesia dan masa pendaftaran pelamar yang agak diperpanjang sehingga memberi kesempatan untuk mendapatkan informasi yang jelas untuk mengikuti tes beasiswa. Informasi program beasiswa sering didapatkan ketika masa pendaftaran lamaran sudah mau berakhir sehingga mengurangi minat dari pelamar.

**Kedua** adalah masa pengumuman yang terlalu lama dan sangat dekat dengan tanggal pelaksanaan EAP bagi program double degree. Pada pelaksanaan tes tahun 2008, tes toefl dilaksanakan bulan November tetapi pengumuman penerimaan sekitar awal maret dan pelaksanaan program EAP tanggal 10 maret. Hal ini menyulitkan bagi penerima beasiswa karena harus mengurus berkas-berkas sebelum mengikuti program EAP tersebut. Selain itu ada pelamar beasiswa yang lulus tes di Pusbindiklatren Bappenas tetapi tidak diambil karena dia juga lulus program beasiswa di tempat lain yang pengumuman kelulusannya lebih cepat.

**Ketiga** adalah banyak pelamar beasiswa yang lulus tetapi tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan S-1 nya sehingga ketika belajar di kampus membutuhkan adaptasi mengenai materi kuliah yang diajarkan.

**Keempat** adalah system pemberian allowance agar dapat diberikan sesuai jadwal dan tepat waktu karena keterlambatan beasiswa sangat berpengaruh bagi belajar mahasiswa.

**Kelima** adalah monitoring bagi mahasiswa. Diharapkan agar pusbindiklatren dapat secara regular datang ke kampus-kampus untuk memantau mahasiswa agar mahasiswa dapat melaporkan perkembangan kuliah ataupun kesulitan-kesulitan yang dihadapi

Hal-hal tersebut di atas merupakan kendala-kendala yang dirasakan oleh calon pelamar beasiswa ataupun mahasiswa saat ini. Tetapi sekali lagi perlu ditegaskan bahwa menandatangani beasiswa BAPPENAS merupakan suatu prestasi dan pengalaman yang sangat berharga dan kebanggaan tersendiri. Semoga PUSBINDIKLATRENBAPPENAS lebih maju sebagai lembaga pendidikan dan pelatihan di masa yang akan datang.

## MENCARI KESINAMBUNGAN PROGRAM SELEKSI DAN PENGEMBANGAN PEGAWAI



Oleh: Edy Purwanto

Staf  
Pusbindiklatren Bappenas  
Saat ini sedang bertugas  
sebagai Kepala Unit  
Pelayanan Penyelenggaraan  
Tes Potensi Akademik (UPP  
TPA) Koperasi Bappenas.

### Pendahuluan

Pada mulanya, seleksi OTO Bappenas (nama lama “Pusbindiklatren Bappenas” sampai pertengahan tahun 90-an) yang menggunakan alat tes yang dinamakan Tes Potensi Akademik (TPA) adalah untuk dalam menyaring sekelompok pelamar yang akan diberi beasiswa S2/S3 di luar negeri (terutama Amerika Serikat). Ada dua kelompok terpisah yang ingin diidentifikasi oleh OTO Bappenas: (1) kelompok pelamar yang diperkirakan kemungkinan suksesnya lebih besar sebagai kelompok yang diterima dan (2) kelompok lain yang kemungkinannya suksesnya lebih kecil sebagai kelompok yang ditolak. Karena tingginya tingkat keberhasilan mahasiswa yang dikirim oleh OTO Bappenas dengan model seleksi TPA tersebut, banyak lembaga-lembaga lain dari luar Bappenas yang meminta bantuan OTO Bappenas untuk melakukan seleksi dengan model serupa. Pada masa kini, banyak program-program pascasarjana perguruan tinggi besar dalam negeri ternama menggunakan TPA sebagai alat seleksinya.

Bersamaan dengan perkembangan di atas, TPA OTO Bappenas semakin banyak pula dimanfaatkan oleh lembaga-lembaga pemerintah/swasta besar sebagai alat seleksi calon/promosi pegawainya. Hal terakhir ini menimbulkan beberapa pertanyaan, di antaranya: Apa relevansinya menggunakan suatu alat seleksi yang semula dimaksudkan untuk memprediksi kemungkinan keberhasilan belajar di program pascasarjana (S2/S3) dengan alat seleksi untuk memprediksi keberhasilan kerja pegawai (termasuk perencanaan)? Berapa batas nilai (cutting-point) skor TPA pegawai yang akan diterima/dipromosikan?



Untuk mencoba menjawab pertanyaan-pertanyaan di atas, setidaknya diperlukan kejelasan terhadap dua hal: (1) Untuk tingkat pekerjaan macam apa seleksi calon pegawai/promosi pegawai diperlukan? (2) Berapa tingkat risiko kegagalan yang siap ditanggung /keberhasilan yang diinginkan?

### Tingkat Pekerjaan

Tiap-tiap pekerjaan memerlukan tuntutan yang berbeda antara satu dengan lainnya. Namun dapat dikatakan bahwa suatu tingkat pekerjaan dapat dikelompokkan dari yang paling rendah kompleksitasnya (tingkat operasional) sampai yang paling tinggi (pengambil keputusan tertinggi di suatu unit organisasi). Pada umumnya, kebutuhan terhadap tenaga operasional dipenuhi dengan mengisi tenaga yang berpendidikan rendah sampai menengah, sedangkan kebutuhan akan tenaga manajerial dan pengambil keputusan tertinggi dipenuhi dengan tenaga berpendidikan tinggi atau dengan tenaga yang mempunyai pengalaman yang dianggap setara dengan berpendidikan tinggi. Hal ini dapat dimaklumi karena untuk seorang tenaga operasional yang diperlukan adalah terutama kepatuhan untuk bekerja mengikuti perintah, sedangkan untuk tingkat manajerial ke atas (baik di lembaga swasta maupun pemerintah) yang diperlukan adalah kemampuannya untuk memecahkan masalah di unit organisasinya ditambah dengan kepekaannya untuk

mengantisipasi kemungkinan masalah mendatang yang ditimbulkan dari kebijakan(nya) sebelumnya.

Mengasah diri terus menerus menjadi salah satu kewajiban utama pegawai tingkatan manajerial dalam usahanya menghadapi permasalahan yang terus menerus berkembang, yang tidak pernah sampai pada suatu pemecahan tuntas dan memuaskan untuk selamanya. Kesiapan mengasah diri terus menerus ini dapat dikatakan merupakan salah satu indikasi kesiapan seseorang dalam mengemban tugas manajerial. Kesiapan mengasah diri ini dapat dicerminkan oleh kemampuan dan kemauannya untuk belajar, baik pada hal yang formal maupun informal.

Untuk hal yang informal, ukuran keberhasilan belajar sangat bersifat pribadi, sehingga sulit menyiapkan alat untuk memprediksi keberhasilan belajar jalur in-formal, kecuali mengandalkan intuisi sang penilai, antara lain berdasarkan pengalaman masa lalunya dengan orang yang akan dinilai. Sedangkan, untuk memprediksi keberhasilan belajar jalur formal, kiranya beberapa alternatif dapat dipilih. Di antaranya adalah dengan melihat nilai prestasi belajar seperti yang tercantum dalam transkrip ijazah sebelumnya.

Asumsi yang dipakai di sini adalah jika sebelumnya seseorang mempunyai nilai

bagus dalam mempelajari suatu bidang tertentu, prestasi yang tidak jauh berbeda akan dapat ditunjukkan pula dalam kesempatan belajar berikutnya. Salah satu masalah yang timbul dari alternatif ini adalah masalah perbedaan bobot penilaian antar lembaga pendidikan, bahkan antar fakultas/program dalam lembaga pendidikan yang sama. Sudah lazim diketahui bahwa nilai tinggi yang dimiliki lulusan suatu lembaga tertentu, ternyata banyak yang tidak mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dari lulusan lembaga lain yang memberikan transkrip ijazah dengan nilai pas-pasan. Sehingga seseorang yang ingin menggunakan transkrip dari beberapa lembaga, mungkin harus memperhitungkan perbedaan pemberian bobot antar lembaga tersebut.

### Tingkat Risiko

Alternatif lain adalah dengan menggunakan alat yang mengukur potensi intelektual umum seseorang yang dianggap sebagai dasar untuk keberhasilan belajar seseorang pada pendidikan formal. Dalam hal ini, Tes Potensi Akademik OTO Bappenas dirancang untuk mengungkap kemampuan intelektual umum yang mendasari keberhasilan seseorang untuk belajar pada jenjang pendidikan pascasarjana. Hasil penelitian OTO Bappenas menunjukkan bahwa TPA dapat dipakai sebagai dasar untuk memprediksi keberhasilan belajar seseorang di tingkat S2/S3. Penelitian OTO Bappenas juga menunjukkan bahwa peserta

yang dikelompokkan dalam 25% terbaik menurut standar nasional (skor TPA-nya minimal 565) dapat menyelesaikan dengan baik tugas belajar yang diberikan. Adapun beberapa peserta yang gagal (tidak lebih dari 1%), dapat dikatakan terjadi karena faktor-faktor lain, di luar kemampuan akademisnya.

Pilihan mengenai batas skor TPA tersebut tergantung kepada pilihan risiko keberhasilan (kegagalan) yang ingin ditanggung oleh suatu lembaga. Jika ingin menghindari kegagalan sekecil mungkin, barangkali suatu lembaga perlu menuntut (mensyaratkan) skor TPA yang tinggi, misalnya hanya mengakui kelompok 2% terbaik (skor minimal 700). Atau sebaliknya, jika siap menanggung kegagalan lebih besar, mungkin tuntutan skor TPA, misalnya, cukup 50% terbaik (skor minimal 500).

Secara umum, kedudukan seorang peserta TPA jika dibandingkan skornya dengan mengacu pada skor TPA secara nasional dapat di lihat pada tabel berikut (dalam tabel di bawah ini hanya memuat kelompok terbaik 50% atau lebih kecil):

SKOR TPA TOTAL (1)	KELOMPOK TERBAIK (2)	SKOR TPA TOTAL (1)	KELOMPOK TERBAIK (2)
700	2%	585	20%
690	3%	565	25%
675	4%	550	30%
650	5%	525	40%
625	10%	500	50%
600	15%		

Jika tidak memperhitungkan risiko keberhasilan atau kegagalan, pilihan batas skor TPA dapat diputuskan dengan menentukan jumlah yang ingin diterima/dipromosikan (misalnya 10 orang terbaik dalam kelompok itu sendiri), sehingga batas skor TPA dapat bergerak naik/turun sesuai dengan skor-skor yang didapat 10 peserta tes tertinggi dalam kelompok dimaksud.

### Kesimpulan

TPA hanyalah salah satu alternatif yang dapat dipertimbangkan sebagai alat seleksi untuk merekrut atau mempromosikan pegawai di suatu lembaga. Pilihan terhadap TPA akan semakin relevan jika yang diperlukan sebagai pegawai adalah orang berkualifikasi sarjana dan akan diberi tanggung jawab untuk dapat meningkatkan atau bahkan mengembangkan pengetahuan formal setara tingkat S2 atau S3 yang berkaitan dengan posisi yang diembannya.

Pilihan batas skor TPA tertentu berkaitan dengan tingkat risiko kegagalan yang ingin ditanggung/keberhasilan yang

diinginkan oleh suatu lembaga. Jika risiko keberhasilan/kegagalan diperhitungkan, batas skor TPA perlu disyaratkan dengan mengacu kepada prosentasi kelompok terbaik tertentu. Sebaliknya, jika yang menjadi perhitungan hanya jumlah (kuota), suatu lembaga cukup menajaring peserta yang memiliki skor terbaik dalam kelompoknya saja.

Satu hal yang perlu disadari, TPA hanya untuk memprediksi potensi intelektual umum. Sehingga, jika yang diperlukan adalah alat untuk memprediksi keahlian atau ketrampilan khusus dalam posisi spesifik tertentu, mungkin alat tes psikologis lain lebih cocok untuk itu. Hal lain yang perlu diperhitungkan dalam memilih (tidak memilih) berbagai alat tes/seleksi tersebut adalah kesesuaian antara biaya, tenaga dan waktu pelaksanaan tes dengan tujuan dan keperluan seleksi itu sendiri.

### Referensi

Anthony, W. P., Perrew, P. L. dan Kacmar, K. M. 1996. *Strategic human resource management*. 4th Ed. Fort Worth: The Dryden Press.

Gatewood, R. D. and Feild, H.S. 1998. *Human resource selection*. 4th Ed. Fort Worth: The Dryden Press.

Pusbindiklatren Bappenas (2003). *Buku Panduan Penyelenggaraan Tes Potensi Akademik (TPA)*. Jakarta: Pengarang.

Suryabrata, S. (2000). *Pengembangan alat ukur psikologis*. Cet. 1. Yogyakarta: Andi.

Suryabrata, S. (Mei, 1988). *Tes potensi akademik (Academic aptitude test)*. Indonesia's experience. Presented paper: The National Association for Foreign Students Affairs (NAFSA) Conference. Washington, D. C.



## Zamilah Chairani

Nama : Zamilah Chairani  
 NIP : 350000542  
 Pangkat (golongan) : (IV/b)  
 T.T.L : Jakarta, 22 September 1960  
 Agama : Islam  
 Jabatan : Kabid. Penyelenggaraan Diklat  
 (Pusbindiklatren-Bappenas)  
 Alamat : Jl. Daksinapati Timur C, No 6  
 Rawamangun

Riwayat pendidikan formal :

- Sekolah Dasar Negeri Jl. Cilacap No.5
- Sekolah Menengah Pertama Negeri I, Cikini Raya
- Sekolah Menengah Atas Negeri III, Setiabudi
- S-1: FISIP-UI (Sosiologi)
- S-2: FISIP-UI (Administrasi Kebijakan Publik)

Di tengah gencarnya pemerintah Indonesia melakukan upaya guna meningkatkan kompetensi para pegawai negeri sipil, guna memberikan pelayanan yang maksimal bagi masyarakat. Dalam upaya tersebut pemerintah melalui bappenas memberikan program beasiswa baik di dalam negeri maupun luar negeri, khususnya bagi para perencana baik di pusat maupun daerah. Awal program ini berjalan lancar bila di lihat dari respon peserta yang mengikuti seleksi, para pegawai negeri sipil baik pusat maupun daerah berlomba untuk mengikuti proses seleksi. Seiringnya perjalanan waktu, program ini mengalami penurunan dalam hal jumlah peserta yang mengikuti seleksi. Situasi seperti ini di respon positif oleh Pusbindiklatren Bappenas dengan cara memperbaiki kinerja dan melakukan inovasi dalam hal sosialisasi, dengan cara melibatkan perguruan tinggi sebagai mitra kerja untuk turut aktif dalam melakukan sosialisasi ke daerah-daerah.

Ternyata hal tersebut bukanlah satu-satunya kendala yang dialami oleh Pusbindiklatren-Bappenas untuk menarik kembali minat para pegawai negeri sipil untuk mengikuti seleksi penerima beasiswa. Berangkat dari situasi dan kondisi seperti inilah maka kami dari redaksi mencoba melakukan wawancara langsung kepada Ibu Zamilah Chairani selaku Kepala Bidang II di Pusbindiklatren-Bappenas yang menangani Program Diklat Gelar dan Non Gelar, dari melaksanakan seleksi sampai



persiapan penempatan peserta menjadi tanggung jawabnya di bidang II Beliau juga mengetahui permasalahan yang ada dan beliau juga mempunyai solusi bagi permasalahan ini., berikut ini petikan wawancara kami dengan beliau,yang kami temui di ruang kerjanya di sela-sela kesibukannya yang padat.

**Sudah berapa lamakah program beasiswa Pusbindiklatren Bappenas, dalam upaya peningkatan kualitas perencana di lingkungan pemerintah baik pusat maupun daerah ini berlangsung, mungkin ibu bisa menceritakannya sedikit proses awal hingga sekarang?**

Beasiswa Pusbindiklatren Bappenas sudah dilaksanakan sejak tahun 2004 dengan dana APBN dan sejak tahun 2005 dikombinasikan dengan dana hibah(program Double Degree);namun sebelumnya Bappenas juga mengelola beasiswa melalui Overseas Training Office sejak tahun 1984 dengan menggunakan dana hibah dari AS, Australia dan Belanda. Mulai tahun 1990 pengelolaan beasiswa dikelola melalui proyek PHRDP I (1990 -1995) dari pinjaman Bank dunia dan PHRDP II (1996 -2000)

dengan uang pinjaman Bank Dunia dan OECF

**Dengan demikian sudah banyak lulusan yang dihasilkan oleh program ini, output yang di hasilkan dari program itu apakah sudah sangat dirasakan oleh instansi yang mengirimkan stafnya untuk melanjutkan studi?**

Jelas sekali. Kajian dampak dari PHRD I dan II sudah membuktikan bahwa program beasiswa Pusbindiklatren Bappenas sangat bermanfaat. Terbukti dari masukan-masukan yang kami terima, serta instansi yang sudah pernah menerima beasiswa Pusbidiklatren Bappenas akan mengirimkan calon-calon baru di tahun berikutnya baik dalam program yang sama maupun dalam bentuk pelatihan-pelatihan lainnya.

**Sementara itu bagaimana respon dari lembaga pemberi bantuan terhadap keberlangsungan dan jumlah peserta yang terserap pada program ini?**

Mereka cukup puas,karena misi mereka sebenarnya adalah memberi bantuan peningkatan SDM untuk Indonesia secara keseluruhan; dan calon-calon yang



Suasana akrab reporter simpul saat mewawancarai Zamilah Chairani

kami usulkan untuk menerima beasiswa mereka berasal dari instansi-instansi perencana pemerintah di pusat maupun pemerintah daerah Provinsi/Kabupaten/Kota seluruh Indonesia maupun staf dari unit-unit perencanaan di departemen teknis pemerintah pusat maupun pemerintah daerah Provinsi/Kabupaten/Kota. Namun dua tahun terakhir, jumlah pelamar beasiswa Pusbindiklatren Bappenas menurun cukup tajam.

#### **Menurut Ibu, apa penyebabnya?**

Jawaban yang pasti harus diberikan berdasarkan kajian yang lebih mendalam, namun analisa sementara dari tim di Pusbindiklatren adalah selain karena munculnya sumber-sumber pembiayaan beasiswa yang dikelola oleh instansi-instansi pemerintah lainnya juga karena kurangnya sosialisasi yang sifatnya promosi mengenai program-program Pusbindiklatren Bappenas ke daerah. Sehubungan dengan itu, sejak tahun 2007 tim kami mulai merintis pameran pendidikan bersama dengan perguruan tinggi yang bekerja sama dengan Pusbindiklatren Bappenas, pada saat pelaksanaan TPA. Namun karena dirasa kurang efektif, tahun 2008 tim kami merancang kegiatan sosialisasi dan promosi ini dengan lebih terorganisasi juga bersama dengan perguruan tinggi yang mempunyai kerjasama dengan Pusbindiklatren Bappenas pada bulan Mei-Juni, yaitu beberapa bulan sebelum batas akhir pengusulan calon berakhir (Awal Agustus).

**Dalam proses perjalanannya kendala apa yang sangat di rasakan oleh Pusbindiklatren baik internal maupun eksternal, sebagai instansi pemerintah yang menjalankan program ini?**

Kendala eksternal: Ada beberapa peraturan daerah yang berlawanan dengan ketentuan persyaratan Pusbindiklatren Bappenas, misalnya syarat masa kerja PNS suatu daerah untuk diusulkan menjadi calon penerima beasiswa adalah 4 tahun, padahal syarat masa kerja Pusbindiklatren Bappenas adalah 2 tahun. Jadi ada staf yang seharusnya sudah bisa dicalonkan, namun tidak diusulkan oleh instansinya karena belum memenuhi syarat internal instansinya.

Kendala internal: jumlah SDM yang terbatas, sehingga kualitas pelaksanaan penyelenggaraan program dklat gelar dan non-gelar menjadi belum optimal.

#### **Menurut Ibu kendala tersebut lebih di sebabkan oleh situasi seperti apa?**

Situasi SDM di masing-masing daerah. khususnya daerah-daerah baru (provinsi/kabupaten/kota) memberi persyaratan yang lebih longgar bagi pegawainya, sedangkan daerah yang jumlah PNS nya sudah cukup banyak akan menerapkan persyaratan-persyaratan yang lebih ketat bagi stafnya yang ingin melanjutkan studi.

**Menurut beberapa siswa penerima beasiswa, mengatakan bahwa proses seleksi yang di lakukan oleh Pusbindiklatren-Bappenas sangatlah tinggi penilaiannya, mungkin ibu dapat menjelaskan maksud dari semua itu?**

Selain syarat-syarat administrasi tertentu, para calon penerima beasiswa Pusbindiklatren harus memiliki nilai Tes Potensi Akademik (TPA) dan Institutional TOEFL tertentu. TPA adalah salah satu instrument penyaring bagi pelamar beasiswa Pusbindiklatren Bappenas yang sudah dilaksanakan



sejak tahun 1984; ketika Pusbindiklatren Bappenas masih bernama Overseas Training Office. Sampai saat ini, TPA ini merupakan instrument penyaring yang sangat kami andalkan karena terbukti sangat "reliable". Menurut para penerima beasiswa Pusbindiklatren Bappenas, TPA ini merupakan proses seleksi yang terberat dari rangkaian proses seleksi beasiswa Pusbindiklatren Bappenas. Pada kenyataannya, menurut para mitra perguruan tinggi yang bekerja sama dengan Pusbindiklatren Bappenas, nilai TPA inilah yang membedakan para mahasiswa penerima beasiswa Pusbindiklatren Bappenas dengan para mahasiswa lainnya.

**Mungkin ada solusi yang terbaik untuk menyelesaikannya atau alternative lain agar peserta yang belum lolos seleksi tetap dapat mengikuti program ini?**

Mengingat dana APBN kita yang sangat terbatas, mungkin pemerintah daerah tertentu dapat mengkoordinasikan diri untuk melaksanakan seleksi pendahuluan, baik yang sifatnya administratif maupun seleksi TPA dan institutional TOEFL. Sehingga calon yang diusulkan untuk menerima beasiswa Pusbindiklatren Bappenas sudah siap untuk diproses penempatannya ke program-program yang ditawarkan oleh Pusbindiklatren Bappenas.

**Untuk mengatasi persoalan keterlambatan allowance sendiri menurut ibu bagaimana?**

Yah... ini memang sudah menjadi issue sejak bertahun-tahun yang lalu. Panjangnya proses pencairan dana APBN apalagi ditambah dengan dana PHLN sejak tahun 2006 menyebabkan para penerima beasiswa kami terlambat menerima biaya hidupnya (allowance). Bukan hanya para penerima beasiswa, para mitra perguruan tinggi yang berkerja sama dengan kami juga sering mengalami keterlambatan dalam proses pembuatan kontraknya. Namun demikian, setiap tahun kami selalu mencari strategi-strategi yang dapat mengatasi masalah ini, sehingga penerima

beasiswa kami dapat menerima biaya hidupnya tepat waktu.

**Mungkin ada saran atau masukan dari Ibu khususnya atau Pusbindiklatren umumnya bagi para peserta yang ingin mengikuti seleksi Program Gelar**

Motivasi dan dedikasi adalah kunci dari segala keberhasilan. Hal ini juga disepakati oleh para mitra Pusbindiklatren Bappenas, yaitu para pengajar di perguruan tinggi dan para pihak pemberi dana hibah dari Belanda dan Perancis.

**(Simpulan)**

**Forum AP2I** Merupakan rubrik yang disediakan untuk siapa saja yang tertarik untuk membahas dan mengungkap berbagai fenomena perkembangan pelaksanaan Jabatan Fungsional Perencana (JFP) dan kegiatan Asosiasi Perencana Pemerintah Indonesia (AP2I) di beberapa instansi pemerintah pusat dan daerah.

Isi tulisan dapat ditambah dengan hasil pemikiran, analisis, konsep pengembangan, atau opini yang ditulis dengan gaya menulis yang ringan dan enak dibaca.

Tulisan sekurang-kurangnya 500 kata (font garamont 12).

Tulisan yang dimuat akan diedit.

## **Seminar Nasional Asosiasi Perencana Pembangunan Indonesia (AP2I) dan Rapat Kordinasi Pengurus AP2I Pusat dengan Pengurus AP2I di Daerah**

Di penghujung tahun 2007 Asosiasi Perencana Pembangunan Indonesia (AP2I) sukses mengadakan Seminar sehari bagi anggotanya dan untuk umum, yang bertempat di hotel Bidakara Jakarta, dengan mengangkat tema "Profesionalisme Perencana Pemerintah Indonesia Dalam Pembangunan Nasional". Dalam seminar kali ini pengurus AP2I pusat juga melibatkan pengurus daerah dan Pusbindiklatren Bappenas selaku instansi pembina Jabatan Fungsional. Acara seminar ini sedianya akan di buka langsung oleh bapak Meneg PPN / Kepala Bappenas, karena padatnya tugas maka beliau mewakili Bapak Drs Bagus Rumbogo selaku Inspektur Utama dengan membacakan pidato sambutan dari Bapak Meneg PPN / Kepala Bappenas, sekaligus membuka acara seminar sehari ini.

Dalam seminar kali ini banyak sekali permasalahan yang di bahas diantaranya peranan para perencana dalam pembangunan bangsa, peraturan-peraturan tentang Jabatan Fungsional Perencana yang menurut para perencana harus di revisi dalam beberapa pasalnya. karena ini semua menjadi sumber hukum dari lahirnya sebuah kebijakan yang akan di buat untuk para perencana, bagaimana

seharusnya menjadi seorang perencana pemerintah yang baik, hingga peranan instansi pembina dan peranan dari pimpinan di instansi masing-masing, hingga ke mekanisme hubungan antara Jabatan Struktural dengan Jabatan Fungsional. Serta penyampaian beberapa peranan yang sudah dilakukan oleh para perencana diderah masing-masing. Memang ada beberapa kendala yang muncul dalam perjalanan Jabatan Fungsional ini sendiri, baik dari aturan yang ada maupun dari kurangnya sosialisasi tentang Jabatan Fungsional ini. Bahkan ada beberapa instansi atau pemerintah di daerah yang tidak mengetahui dengan jelas tentang Jabatan Fungsional ini seminar kali ini di bagi menjadi empat sesi penyampaian, yang masing-masing sesi membahas masing-masing persoalan yang berbeda dengan menampilkan satu orang atau dua orang pembicara

Antusias peserta dalam seminar kali ini sangatlah tinggi, ini dapat dilihat dari diskusi yang menarik dari setiap sub tema yang diangkat, penyampaian makalah yang di berikan oleh bapak Kapusbindiklatren Bappenas selaku instansi pembina Jabatan Fungsional, seputar peran serta dan betapa pentingnya Jabatan Fungsional

# SEMINAR NASIONAL “PROFESIONALISME PERENCANA PEMERINTAH INDONESIA DALAM PEMBANGUNAN NASIONAL”



ASOSIASI  
PERENCANA  
PEMERINTAH  
INDONESIA

KERJASAMA PUSBINDIKLATREN-BAPPENAS DAN ASOSIASI PERENCANA PEMERINTAH INDONESIA (AP2I)  
JAKARTA 12 -13 DESEMBER 2007



Perencana di lingkungan instansi pemerintahan di respon baik dan positif oleh para peserta seminar dengan berbagai macam pertanyaan seputar sejauh mana peranan dan langkah-langkah strategis yang telah di ambil oleh Pusbinddiklatren Bappenas selaku instansi Pembina bagi perkembangan Jabatan Fungsional Perencana di lingkungan instansi pemerintahan secara menyeluruh. Di sisi lain bapak I Nyoman Sunata menyampaikan juga tentang sesuatu yang sudah beliau kerjakan dengan memberi masukan atau konsep perencanaan bagi kabupaten Jembrana, tempat dimana ia bertugas sekarang ini. Dengan memberikan konsep perencanaan pembangunan di bidang pariwisata, melalui konsep pola klaster bagi peningkatan taraf perekonomian masyarakat di kabupaten Jembrana khususnya dan provinsi Bali pada umumnya. Selain itu bapak Mustopadidjaja memberikan pengalamannya serta teori-teori yang dapat menjadi acuan bagi para Fungsional Perencana di Indonesia. Diskusi semakin menarik pada saat bapak I Gede Purnama menyampaikan makalah yang mengangkat tema mekanisme hubungan antara Jabatan Struktural dengan Jabatan Fungsional, apakah gede mnyoroti persoalan

aturan-aturan yang berlaku bagi Struktural dan Fungsional, di perlukannya perampingan struktur disetiap departemen dengan melibatkan para Fungsional sesuai keahliannya masing-masing, agar organisasi dalam instansi berjalan lebih dinamis. Selain itu juga perlu adanya kesetaraan dalam jabatan baik bagi struktural maupun fungsional. Respon peserta sangat bervariasi dalam menanggapi permasalahan ini. Pada kesempatan kali ini juga di bahas persoalan betapa pentingnya organisasi bagi perencana, serta membuat atau menciptakan media alternatif bagi para perencana untuk menyampaikan informasinya. Tidak lupa pembahasan terhadap Kepmen No 16 tahun 2001, yang menjadi acuan bagi para Pejabat fungsional Perencana.

Hingga pada akhir seminar ini panitia serta AP2I membuat beberapa kesimpulan dan beberapa rekomendasi yang dapat disampaikan pada raker nantinya. Peserta sedikit banyak merasa puas dari hasil seminar yang diadakan kali ini, dan sangat berharap persoalan yang muncul tidak hanya selesai di seminar saja. Akan tetapi ada langkah-langkah kongrit yang dapat diambil guna penyempurnaan



sehingga membuat jabatan fungsional perencana sebagai jabatan alternatif yang banyak di pilih oleh para PNS di instansi pemerintahan.

### Rapat Kordinasi Pengurus AP2I Pusat dengan Pengurus AP2I di Daerah

Pada kesempatan hari kedua, pengurus AP2I pusat memanfaatkan waktu untuk melakukan konsolidasi internal dengan pengurus AP2I Daerah. Dengan agenda internal organisasi diantaranya persoalan legalitas organisasi dan penyempurnaan AD/ART organisasi, disamping itu juga melakukan beberapa pergantian pengurus yang sudah pindah posisi ke Jabatan Struktural dan yang sudah pensiun serta di mungkinkannya pembentukan komisariat-komisariat baru di lingkungan Departemen dan Pemerintahan Daerah. Tidak lupa pula pembahasan atau rekomendasi dari hasil seminar khususnya tentang peraturan-peraturan Jabatan Fungsional .

Pada Raker kali ini dihadiri oleh sedikitnya 50 orang peserta perwakilan dari berbagai daerah di Indonesia diantaranya perwakilan Jawa Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur, Sumatera, Bali NTB, Kalimantan, Sulawesi dan Komisariat yang ada di departemen diantaranya Komisariat BPPT, Komisariat Kehutanan dan Depnaker, serta Komisariat Bappenas sendiri. Ada beberapa peserta yang tidak mewakili komisariat manapun di karenakan memang belum terbentuk Komisariat di lingkungan Departemennya yaitu LIPI.

Pada kesempatan ini juga dibahas persoalan BUP (Batas Usia Pensiun) yang menurut beberapa peserta harus ditinjau ulang, oleh karena itu AP2I sebagai organisasi yang memayungi Jabatan Fungsional di tuntut untuk membuat langkah-langkah strategis guna menyampaikan aspirasi ini, dengan berbagai cara diantaranya membuat pernyataan sikap, membuat surat untuk beraudiensi dengan pejabat terkait pembuat kebijakan, serta mendorong Pusbindiklatren sebagai instansi Pembina untuk lebih proaktif dalam menjalankan fungsinya. Dalam laporan kegiatannya pengurus AP2I pusat

menyampaikan, bahwa surat pernyataan sikap yang di inginkan oleh sebagian besar anggota sudah di buat dan di sampaikan kepada pejabat yang terkait dan tinggal diproses ,akan tetapi ini semua harus dikawal sampai tuntas.

Dalam Raker kali ini pun AP2I membahas persoalan kesekretariatan sebagai faktor pendukung organisasi untuk aktifitas surat menyurat tiap harinya dan pusat informasi bagi anggotanya, serta sarana dan prasarananya, selain itu juga persoalan media promosi apa saja yang dapat di gunakan sebagai promosi dan alat propaganda bagi organisasi untuk menyampaikan segala informasi kepada anggota dan khalayak umum. sehingga AP2I dpat berjalan dengan baik guna mendukung anggotanya serta membuat Jabatan Fungsional Perencana menjadi jabatan yang ideal dan di inginkan oleh sebagian PNS sebagai jalur alternative dalam berkarier.

Maju Terus AP2I sebagai Lokomotif para Perencana  
(simpul)



## SOSIALISASI PROGRAM UNGGULAN PUSBINDIKLATREN - BAPPENAS DALAM ACARA MUSRENBANGNAS 2008



Musrenbangnas adalah agenda rutin tiap tahunnya bagi bappenas dalam membuat Rencana Pembangunan Nasional, yang selalu melibatkan pemerintah provinsi dan pemerintah daerah guna menselaraskan program-program yang sudah di buat oleh daerah, proses pembuatan rancangan ini tidak lagi di tentukan oleh pusat dan dijalankan oleh daerah melainkan menyerap aspirasi dari bawah. Acara Musrenbangnas ini di buka langsung oleh Presiden RI bapak Susilo Bambang Yudhoyono, dengan membacakan pidato kenegaraan dan memberikan masukan-masukan bagi peserta Musrenbangnas guna di bahas pada rapat-rapat kali ini.

Juga sudah menjadi agenda rutin bagi Pusbindiklatren Bappenas, dalam setiap acara Musrenbangnas selalu berpartisipasi dalam kegiatan tersebut, akan tetapi bukan dalam hal pembahasan materi, melainkan mensosialisasikan program unggulan dari Pusbindiklatren Bappenas, yaitu program beasiswa Gelar dan Non Gelar bagi para perencana dan fungsional perencana, serta mensosialisasikan peraturan-peraturan dan informasi tentang Jabatan Fungsional Perencana. Pada kesempatan ini selama tiga hari Pusbindiklatren

Bappenas membuka stand pameran atau pusat informasi bagi seluruh peserta musrenbangnas yang berminat mengikuti proses seleksi dan ingin mengetahui tentang Jabatan Fungsional Perencana, yang notabeneanya terdiri dari pemerintah daerah dan departemen-departemen yang memang menjadi target sasaran bagi penerima beasiswa Pusbindiklatren Bappenas. Banyak sekali kegiatan yang dilakukan di stand pameran tersebut, Pusbindiklatren Bappenas secara gratis membagikan leaflet, buku-buku pedoman pelaksanaan dan CD yang berkenaan dengan informasi beasiswa Gelar dan Non Gelar yang sedang berlangsung, selain itu ada banyak informasi yang diberikan oleh Pusbindiklatren Bappenas dalam mensosialisasikan program unggulan ini, bukan hanya semata-mata membagikan leaflet, buku dan CD saja, tetapi juga memberikan penjelasan langsung kepada para peserta Musrenbangnas yang berkesempatan hadir di stand pameran kami, serta menampilkan foto-foto kegiatan yang berhubungan dengan Diklat Gelar dan Non Gelar serta seputar Jabatan Fungsional Perencana yang sudah berlangsung, langkah ini di ambil sebagai upaya untuk mensosialisasikan program unggulan ini, langsung kepada calon penerima beasiswa.



Respon dari Pemerintah Daerah dan Departemen yang hadir pada acara Musrenbangnas kali ini sangat tinggi sekali terhadap informasi yang diberikan, bahkan tanpa ragu dan malu-malu peserta yang menyempatkan diri mampir ke stand pameran kami, dan langsung bertanya serta berdialog kepada para petugas stand pameran yang ada, mereka sangat antusias sekali mendengarkan penjelasan yang di sampaikan oleh petugas, dan tidak lupa membawa barang-barang yang diberikan secara gratis di stand pameran milik Pusbindiklatren Bappenas tersebut, sebagian dari mereka sudah tau akan program unggulan Beasiswa Pusbindiklatren Bappenas ini, bahkan dari mereka ada yang belum mengetahui sama sekali program beasiswa ini, mereka mengeluhkan tidak sampainya informasi ini ke dinas-dinas tempat mereka bertugas, informasi ini hanya di kooptasi oleh Bappeda saja. Tidak ada proses sosialisasi ke dinas-dinas lainnya terhadap informasi yang menurut mereka ini penting dan sangat membantu mereka untuk meningkatkan kualitas dirinya. Untuk informasi tentang Jabatan Fungsional Perencana, Pusbindiklatren Bappenas memang masih belum terlalu maksimal dalam mensosialisasikannya, ini

dikarenakan memang masih sangat baru sekali dan belum di semua departemen atau pemerintah daerah sudah memiliki jabatan ini, dan memang kurang diminiatnya jalur ini dalam berkarier di PNS, hal itulah yang menjadi tantangan dari Pusbindiklatren untuk segera menyampaikannya dengan harapan di masing-masing instansi atau pemerintah daerah dapat terbentuk Jabatan Fungsional Perencana sebagai salah satu alternative dalam berkarier, dengan segala aturan dan ketentuan yang erlaku bagi jabatan fungsional. Hal seperti ini sudah di ketahui oleh Pusbindiklatren Bappenas sejak jauh-jauh hari, oleh karena itulah maka Pusbindiklatren Bappenas mengambil langkah-langkah strategis lainnya dalam hal sosialisasi program beasiswa ini serta seputar Jabatan Fungsional Perencana, salah satunya dengan cara ambil bagian dalam acara Musrenbangnas kali ini.

Dengan cara membuka stand pameran seperti ini, Pusbindiklatren berharap akan lebih banyak lagi para calon peserta seleksi beasiswa yang terjaring serta makin pahamnya departemen dan pemerintah daerah tentang jabatan fungsional. Langkah yang di ambil dalam melaksanakan sosialisasi program beasiswa ini bukan hanya sekedar membuka stand



pameran dalam acara Musrenbangnas ini tetapi banyak lagi cara yang lain, akan tetapi cara ini di rasa sangat efektif dalam hal output, disamping langsung kepada sasaran yang dituju juga tidak terlalu banyak menelan biaya dan terkesan tidak terlalu formal, karena memang stand pameran ini di buat sesederhana mungkin dalam suasana santai dan bersahabat, sehingga orang yang datang ke tempat ini merasa nyaman dan bisa mendapatkan informasi yang mereka butuhkan, untuk meningkatkan kualitas mereka dalam bidang pekerjaan mereka masing-masing dan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat serta meningkatkan karier mereka, dan semoga Jabatan Fungsional Perencana makin di minati oleh para PNS baik di pusat maupun di daerah.  
(simpul)



Rakor Pusbindiklatren - Bappenas

## Rapat Evaluasi Dan Persiapan Penyelenggaraan Diklat Gelar Dan Non Gelar



Pada pelaksanaan Rakor kali ini, di ikuti oleh seluruh perwakilan dari Universitas khususnya kepala program studi yang bekerja sama dengan Pusbindiklatren Bappenas dalam program PHRDP III, berlangsung selama dua hari yang bertempat di ruang rapat SG di lingkungan Bappenas. Pembukaan acara Rapat Koordinasi ini di lakukan oleh bapak Dr Avip Saefullah selaku Kapusbindiklatren Bappenas, setelah itu dilanjutkan oleh agenda pertama yaitu Evaluasi Pelaksanaan Diklat Gelar.

Pada sesi pertama tentang evaluasi pelaksanaan Diklat Gelar ini selaku pembicara adalah bapak Hari Nasiri dari Pusbindiklatren serta perwakilan dari MIA Unibraw, MEP UGM dan PPIE UI, dengan di moderatori oleh Bapak Edi Purwanto dari Pusbindiklatren Bappenas. Adapun pembahasan evaluasi ini berlangsung cukup lama, walaupun sudah ditentukan selama dua jam setengah, hal ini lebih dikarenakan kepada persoalan persoalan yang muncul dalam proses pelaksanaan program ini diantaranya mengevaluasi kinerja Pusbindiklatren selaku pelaksana program yang dianggap masih kurang optimal dalam memberikan pelayanan kepada para calon penerima dan penerima beasiswa

serta permasalahan yang muncul di masing-masing program studi dan permasalahan yang di rasakan oleh penerima beasiswa. Diantaranya semakin menurunnya calon peserta yang mengikuti seleksi, hal ini di sebabkan oleh proses penyebaran informasi yang kurang di daerah, kordinasi dengan pemberi beasiswa hibah dan program studi serta pelaksana diklat, jumlah peminat tidak sebanding dengan kesepakatan jumlah minimal peserta, ketaatan prodi terhadap ketentuan yang telah di tetapkan, struktur dan jadwal wawancara NESO tidak sesuai dengan jadwal akademik Prodi, mekanisme alokasi dana, diperlukannya dana untuk kegiatan pemeliharaan kemampuan bahasa Inggris, pedoman penulisan daftar pustaka dan kutipan teori yang di pakai dalam thesis writing dalam kurikulum EAP. Dan masih banyak lagi permasalahan yang di rasakan oleh calon penerima beasiswa Adapun untuk permasalahan pemantauan dari hasil evaluasi disimpulkan beberapa hal kendala yang muncul diantaranya adalah :

- Komitmen dari pemantau yang kurang dan komunikasi yang minim, sehingga menyebabkan keresahan dan kebingungan peserta sehingga motivasi menurun dan



mempengaruhi citra Pusbindiklatren.

- Kinerja pemantau yang tidak responsip terhadap masalah peserta seperti tidak adanya pembimbing akademik selama kuliah di Indonesia.
- Pemantau tidak memberikan laporan sesuai dengan pedoman pemantauan.
- Tidak ada rekap hasil pemantauan dan peringatan bagi pemantau yang melapor dan belum melapor.
- Belum adanya mekanisme tertulis pelaksanaan program-program PHRDP - III

Dari sekian banyaknya permasalahan yang muncul dilapangan maka di perlukan sebuah diskusi untuk mencari solusi bagi pelaksanaan penyelenggaraan program di tahun 2008 ini adapun hasil dari rakor pada sesi pertama adalah

- Model Linkage Program (S2 dan S3) Document.

1. Basic Rationale.
2. Model Management Study.
3. Curriculum.
4. Teaching and Learning Strategies.
5. Thesis Writing, Methodologies and Supervisory System.

- Join Committee Selection Scheme on Linkage Program.
- SOP of Thesis Writing and Metodologies
- Curriculum Evaluation Scheme
- Monitoring and Evaluation Scheme

Selain dari permasalahan secara umum ini masih banyak permasalahan yang dirasakan oleh masing-masing Universitas dan Program Studi yang ada, baik itu permasalahan teknis maupun sarana dan prasarana pendukung.

Adapun pada sesi kedua adalah pembahasan tentang rencana penyelenggaraan diklat gelar tahun 2008, yang disampaikan oleh Ibu Z. Chaerani dengan di moderatori oleh bapak Purwa Malaysianto. Adapun pembahasan ini meliputi alokasi peserta dalam DIPA, pernyataan jumlah minimal peserta dari masing-masing Program

Studi dan jadwal akademis dari masing-masing Program Studi. Untuk pembahasan ini lebih banyak dilakukan dengan cara shering informasi antara Pusbindiklatren Bappenas, dengan Program Studi dari masing-masing Universitas agar adanya sinkronisasi dalam pelaksanaan program di tahun 2008.

Untuk sesi terakhir pada Rakor Gelar kali ini adalah pembahasan tentang mekanisme pembiayaan yang disampaikan oleh penanggung jawab PPK dengan di moderatori oleh bapak Guspika. Masalah mekanisme pembiayaan inilah yang sangat di rasakan oleh para peserta penerima beasiswa dengan keterlambatannya pencairan dana allowance, oleh karena itu sebagai Penanggung Jawab PPK menjelaskan secara detail bagaimana mekanisme pencairan dana tersebut dapat keluar, selanjutnya penjelasan tentang pre-financing, setelah itu penjelasan tentang perlunya pembukaan rekening bank bagi peserta baru. Dan yang terakhir adalah penjelasan tentang administrasi pendaftaran bagi peserta, dan diakhir acara ini juga disampaikan kesimpulan dari rapat ini oleh bapak Kapusbindiklatren Bappenas sekaligus menutup acara rapat evaluasi dan persiapan penyelenggaraan diklat gelar.

Pada hari kedua dilaksanakan rapat evaluasi dan persiapan penyelenggaraan diklat non gelar, yang di buka secara langsung oleh bapak DR Avip Saefullah selaku Kapusbindiklatren Bappenas. Pada sesi pertama dilakukan pembahasan tentang evaluasi Penyelenggaraan Diklat Jabatan Fungsional Perencana yang disampaikan oleh bapak Haryanto dan di moderatori oleh bapak Hari Nasiri, diantaranya perencanaan diklat seputar seleksi dan alokasi jumlah peserta, pelaksanaan diklat (kurikulum, zoning), monitoring dan evaluasi (akreditasi dan masukan dari program studi) dan yang terakhir adalah informasi diklat non gelar dalam PHRDPIII.

Setelah itu dilanjutkan dengan diskusi atas permasalahan yang muncul dari pelaksanaan program ditahun 2007 untuk mencari solusi yang terbaik bagi pelaksanaan Diklat Non Gelar di tahun 2008 yang akan datang, setelah ditemukan

solusi terbaik maka acara dilanjutkan kembali dengan penyampaian pelaksanaan diklat LERD dan ID PPP Belanda oleh Bapak Guspika dan Ibu Z. Chaerani dengan diawali oleh evaluasi program dan tindak lanjut LERD 2007 dalam seminar lokal dan nasional serta diakhiri dengan rencana program di tahun 2008. dan dilanjutkan dengan kesimpulan dan sambutan penutupan acara Rapat Evaluasi dan persiapan penyelenggaraan Diklat Non Gelar oleh bapak Avip Saefullah selaku Kapusbindiklatren Bappenas. (simpul)

# PENANDATANGANAN NOTA KESEPAKATAN BERSAMA

Antara Bappenas dengan 16 Universitas,  
Pemprov DKI Neso dan Kedubes Perancis  
Dalam Program Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Perencana Pemerintah  
Seluruh Indonesia



Pada tanggal 18 maret 2008 yang lalu, Menteri Negara Perencanaan dan Pembangunan Nasional / Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional menandatangani nota kesepakatan dengan enam belas Rektor Perguruan Tinggi Negeri (PTN), lembaga pemberi beasiswa luar negeri dan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.

Enam belas Universitas tersebut adalah Universitas Syiah Kuala, Universitas Andalas, Universitas Riau, Universitas Sriwijaya, Universitas Indonesia, Institut Pertanian Bogor, Institut Teknologi Bandung, Universitas Padjajaran, Universitas Gajah Mada, Universitas Diponegoro, Universitas Brawijaya, Universitas Tanjung Pura, Universitas Lambung Mangkurat, Universitas Hasanuddin, Universitas Tadulako, dan Universitas Cendrawasih.

Kesepakatan ini merupakan bagian dari grand strategi untuk meningkatkan Capacity Building PNS yang bertugas dalam bidang perencanaan yang akhirnya di harapkan dapat meningkatkan output perencanaan di pusat dan di daerah.

“Program ini dilaksanakan secara sistematis melalui program pendidikan dan latihan, baik dalam tingkatan degree program maupun nondegree program,” bentuk kegiatan kerja sama dengan Universitas pada dasarnya dilakukan melalui pemberian beasiswa kepada PNS di seluruh Indonesia melalui program S3 linkage, S2 dalam dan luar negeri, S2 linkage, diklat fungsional perencanaan dan diklat-diklat lainnya.

Sementara itu kerja sama dengan kedutaan besar / lembaga pendidikan internasional lainnya yang telah di lakukan adalah dengan kedutaan besar Belanda dan kedutaan besar Perancis melalui Netherlands Education Support Office (NESO) dan Service de Coperation et d’Action Culturelle (SCAC), yang membiayai biaya pendidikan dan tunjangan hidup di beberapa Universitas di Belanda dan Perancis untuk melanjutkan jenjang S2 melalui kerja sama dengan PTN dalam negeri. Kerja sama ini juga telah di laksanakan untuk program S2 linkage kerja sama dengan 5 PTN dalam negeri dan 8 perguruan tinggi di Jepang

Gambaran Umum dari program pengembangan kualitas sumber daya manusia perencana seluruh



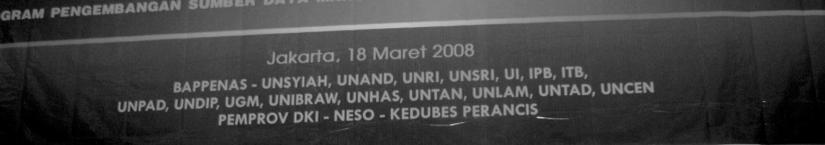
Indonesia ini adalah sebagai berikut. Paradigma pembangunan yang menekankan penyelenggaraan otonomi daerah atas dasar prinsip demokrasi, serta peran serta masyarakat, pemerataan dan keadilan, serta memperhatikan potensi dan keanekaragaman daerah menyebabkan adanya perubahan mendasar system dan mekanisme pembangunan yang meliputi hubungan pusat dan daerah, distribusi alokasi, perencanaan pembangunan, implementasi, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan pembangunan serta penataan kembali sumber daya manusia (PNS) di pusat dan daerah.

Dengan adanya perubahan system dan mekanisme pembangunan, maka sejak tahun 2004 pemerintah dan DPR mengesahkan Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN) melalui UU No. 25 tahun 2004. SPPN bertujuan (1) mendukung kordinasi antar pelaku pembangunan, (2) menjamin terciptanya integrasi, sinkronisasi, dan sinergi baik antar daerah, antar ruang, antar waktu, antar fungsi pemerintah maupun antara pusat dan daerah (3) menjamin keterkaitan dan konsistensi antar perencana, penganggaran, pelaksanaan, dan pengawasan, (4) mengoptimalkan partisipasi masyarakat; dan (5) menjamin tercapainya

penggunaan sumber daya secara efisien, efektif, berkeadilan dan berkelanjutan. SPPN selain sebagai bentuk respon makin pesatnya tantangan global juga agar kegiatan pembangunan berjalan efektif, efisien dan ber sasaran, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Dengan demikian, maka untuk menjamin proses perencanaan pembangunan sesuai dengan tujuan tersebut di perlukan kualitas PNS yang bekerja di bidang perencanaan sesuai dengan kompetensinya. Peningkatan kualitas SDM diarahkan tidak saja hanya meningkatkan pengetahuan dan keahlian perencana, namun harus pula didasarkan pada perilaku sebagai perencana yang professional. Untuk dapat mengisi kompetensi tersebut maka di perlukan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Gelar dan Non Gelar.

Namun demikian berdasarkan data Badan Kepegawaian Nasional (BKN) tahun 2007 proporsi jumlah PNS keseluruhan masih di dominasi oleh lulusan SMU dan S1. dari total jumlah PNS sebanyak 3.780.000 yang berpendidikan S1 sebanyak 1.087.113 (28%) dan SMU 1.363.402 (36%). Hanya 95.862 (2,5%) berpendidikan S2 dan 8449



(0,2%) setingkat S3. lainnya adalah Diploma, SLTP dan SD (32%) dengan data tersebut maka dapat diasumsikan bahwa tingkat pendidikan SDM Perencana hampir sama dengan PNS keseluruhan.

Sedangkan jumlah perencana seluruh Indonesia dari hasil penelitian LPEM UI dan Pusbindiklatren Bappenas, pada tahun 2003, jumlah staff perencana diperkirakan berjumlah 20.337 orang. Jumlah ini di perkirakan bertambah pada tahun 2007 sebesar 40.000. seiring dengan penambahan atau pemekaran wilayah baru baik di tingkat provinsi maupun kabupaten/kota.

Dengan dasar pemikiran tersebut, maka Bappenas yang tugas pokok fungsinya menjamin dan mengkoordinasikan proses perencanaan pembangunansesuai dengan prinsip dasar; mekanisme dan tujuan pembangunan, melalui Pusbindiklatren, sejak tahun 2003, melaksanakan Program Pengelolaan Sumber Daya manusia Aparatur untuk meningkatkan kualitasSDM Perencana di instansi Pusat dan Daerah, melalui pembinaan dan fasilitas perencana serta penyelenggaraan Diklat Gelar dan Non Gelar. **(simpul)**



# BAPPENAS

## INFORMASI BEASISWA PUSBINDIKLATREN-BAPPENAS

Bappenas, sebagai instansi pembina jabatan fungsional perencana dan instansi penyelenggara diklat perencanaan mempunyai tugas untuk meningkatkan kompetensi, produktivitas, dan profesionalisme perencana di seluruh Indonesia, sehingga rencana yang dihasilkannya sesuai dengan yang diinginkan masyarakat. Tugas Bappenas ini dilaksanakan oleh Pusbindiklatren-Bappenas melalui pelaksanaan jabatan fungsional perencana dan penyelenggaraan Diklat gelar dan non gelar baik di dalam negeri maupun di luar negeri.

Program beasiswa Pusbindiklatren-Bappenas bertujuan untuk mendukung upaya peningkatan kapasitas institusi perencanaan pemerintah di pusat dan daerah (*institutional capacity building*), dengan menggunakan *institutional approach* yaitu setiap permohonan menjadi calon penerima beasiswa harus melalui institusinya dalam hal ini diusulkan oleh pejabat pembina kepegawaian serendah-rendahnya eselon II.

Beasiswa Pusbindiklatren-Bappenas khusus disediakan bagi para perencana pemerintah yang bekerja di instansi perencanaan pemerintah pusat dan instansi perencanaan pemerintah daerah.

## Program Beasiswa Yang Ditawarkan

### I. Program Pendidikan Gelar

1. Program S2 Linkage
2. Program S2 Dalam Negeri
3. Program S2 Internasional, UNSYIAH, NAD  
(Dosen berasal dari Belanda dan Jepang)
4. Program S2 Luar Negeri
5. Program S3 Linkage
6. Program S3 Dalam Negeri

### II. Program Diklat Non-Gelar Substantif (Cost Sharing IV)

1. Perencanaan Pembangunan Daerah
2. Pemantauan dan Evaluasi Program dan Proyek
3. Penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja
4. Perencanaan Tata Ruang
5. Perencanaan Pembangunan Kelautan dan Daerah Pesisir
6. Pengelolaan Hibah dan Pinjaman Luar Negeri
7. Perencanaan Investasi Daerah
8. Perencanaan Transportasi
9. Perencanaan Sosial

### III. Program Magang

Program Magang atau joint research, yaitu program diklat non konvensional dengan cara bekerja atau melakukan joint research di Bappenas atau instansi perencanaan lainnya selama 3 bulan

### IV. Program Diklat Non Gelar JFP dan Penunjang JFP

1. Fungsional Penjenjangan Perencana Pertama
2. Fungsional Penjenjangan Perencana Muda
3. Fungsional Penjenjangan Perencana Madya
4. Fungsional Penjenjangan Perencana Utama
5. TOT Jabatan Fungsional Perencana
6. Administrasi Penilaian Angka Kredit Pejabat Fungsional Perencana
7. Penilaian Angka Kredit Pejabat Fungsional Perencana

## Pilihan Program Studi

### I. Program S2 Linkage

#### A. S-2 Linkage Belanda

1. Development Planning and Management MPKD, Universitas Gadjah Mada-Institute for Housing and Urban Development Studies, Rotterdam
2. Development Planning and Infrastructure Management MPWK, Institut Teknologi Bandung-Rijks Universiteit Groningen
3. Programme in Economics or Development Economics MIE, Universitas Indonesia - Vrije Universiteit Amsterdam
4. Programme in Geoinformation for Spatial Planning and Risk Management, Geography, UGM-ITC, Entschede
5. Integrated Lowland Management PSPL, UNSRI-UNESCO IHE, Delft

#### B. S-2 Linkage Perancis:

1. Master of Urban and Regional Development and Urban Planning MPWK, UNDIP - Universite de Paris VIII
2. Master of Urban and Regional Development and Urban Planning MPWK, UNDIP - Universite de Paris X
3. Master of Urban and Regional Development and Coastal Development MPWK, UNDIP -Universite de la Rochelle
4. Master of Urban and Regional Development and Coastal Development MPWK, UNDIP - Universite de Bretagne Oxidentale
5. Master of Urban and Regional Development and Urban Infrastructure Management MPWK, UNDIP - ENTPE

#### C. S2 Linkage Jepang:

1. Programme in Economics Universitas Indonesia dengan GRIPS, IUJ, Hiroshima University, Kobe University dan Yokohama University
2. Programme in Development Economics Universitas Gadjah Mada dengan GRIPS, IUJ, Hiroshima University, Kobe University, Takushoku University dan Yokohama University

3. Development Planning and Infrastructure Management Institut Teknologi Bandung dengan GRIPS, Kobe University, Ritsumeikan University dan Keio University
4. Development Planning and Management Universitas Gadjah Mada dengan GRIPS, Keio University, Kobe University, Ritsumeikan University dan Takushoku University
5. Master of Public Administration, Universitas Brawijaya dengan GRIPS, Ritsumeikan University dan Takushoku University

## II. Program S-2 Dalam Negeri

1. Magister Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan, Universitas Syiah Kuala
2. Magister Perencanaan Pembangunan, Universitas Andalas
3. Magister Administrasi Publik, Universitas Sriwijaya
4. Magister Perencanaan dan Kebijakan Publik, Universitas Indonesia
5. Program Pasca Sarjana Ilmu Ekonomi, Universitas Indonesia
6. Magister Studi Ilmu Perencanaan Wilayah, Institut Pertanian Bogor
7. Magister Perencanaan Wilayah dan Kota, Institut Teknologi Bandung
8. Magister Studi Pembangunan, Institut Teknologi Bandung
9. Magister Ekonomi Pembangunan dan Perencanaan, Universitas Padjadjaran
10. Magister Ilmu Lingkungan Bidang Perencanaan pengelolaan SDA, Universitas Padjadjaran
11. Magister Teknik Pembangunan Wilayah dan Kota, Universitas Diponegoro
12. Magister Ilmu Lingkungan, Universitas Diponegoro
13. Magister Perencanaan Kota dan Daerah, Universitas Gadjah Mada
14. Magister Ekonomi Pembangunan, Universitas Gadjah Mada
15. Magister Administrasi Publik, Universitas Gadjah Mada
16. Magister Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya
17. Magister Konsentrasi Studi Manajemen

- Perencanaan, Universitas Hasanuddin
18. Magister Pasca Sarjana Ilmu Ekonomi, Universitas Sriwijaya. Hanya diselenggarakan dengan mekanisme cost-sharing tipe IV
  19. Program Magister Perencanaan dan Pembangunan Hukum, Universitas Padjadjaran Hanya diselenggarakan dengan mekanisme cost-sharing tipe IV

## III. Program S-2 International, UNSYIAH

Program S2 Dalam Negeri yang beberapa mata kuliahnya disampaikan dan disertifikasi oleh profesor dan/atau pengajar dari Belanda dan Jepang

## IV. Program S2 Luar Negeri

Peserta akan diberikan Program Pelatihan Persiapan Bahasa English for Academic Purposes (EAP) sekurang-kurangnya selama 5,5 bulan, dan Persiapan Bahasa Perancis bagi yang akan ke Perancis. Setelah mengikuti program EAP dan TOEFL mencapai 550 peserta diberikan kesempatan untuk melamar ke Universitas pilihan di berbagai negara yang diminati, khususnya Belanda, Perancis dan Australia.

## V. Program S-3 Linkage

Program S3 Linkage hanya tersedia antara universitas di Indonesia dengan Perancis dan Jepang. Program studi yang tersedia adalah sama dengan program S2 Linkage Perancis; sedangkan program studi di Jepang juga sama dengan program S2 Linkage Jepang, kecuali program yang bermitra dengan IUJ karena IUJ adalah universitas yang tidak menyediakan program S3 (Doktor). Skema perkuliahan adalah : tahap persiapan awal/ proposal, penulisan disertasi dan defensi di luar negeri, sementara tahap penulisan draf disertasi dilakukan di Indonesia.

## VI. Program S3 Dalam Negeri

Universitas Diponegoro:  
Ilmu Ekonomi

Universitas Padjadjaran:  
Manajemen Bisnis

Institut Pertanian Bogor:  
Ekonomi Pertanian, Penyuluhan Pembangunan,  
Sosialisasi Pedesaan, Komunikasi Pembangunan  
Pertanian dan Pedesaan

Universitas Gadjah Mada:  
Ekonomi, Manajemen,  
Kebijakan Publik, Perencanaan Kota dan Daerah

Institut Teknologi Bandung:  
Planologi, Teknik dan Manajemen Industri,  
Perencanaan Wilayah dan Kota

Universitas Brawijaya:  
Ilmu Administrasi, Ilmu Ekonomi

Universitas Indonesia:  
Ilmu Ekonomi

## PROSEDUR LAMARAN

1. Mereka yang berhak melamar program beasiswa Pusbindiklatren adalah mereka yang memenuhi persyaratan seperti yang disebutkan di tabel, dan belum pernah mengambil/memiliki gelar S2 untuk yang melamar beasiswa S2, serta belum pernah mengambil/memiliki gelar S3 untuk yang melamar beasiswa S3, dengan mengisi formulir pendaftaran dan diusulkan resmi oleh instansi asalnya melalui pejabat pembina kepegawaian atau atasan langsung (minimal eselon II). Surat usulan yang dimaksud harus menyebutkan nama-nama pegawai yang diusulkan oleh instansi, dan program/topik beasiswa yang diminati.
2. Pusbindiklatren mengirimkan formulir pendaftaran ke seluruh pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kota melalui Sekda, BKD, dan Ketua Bappeda. Untuk mendapatkan formulir tersebut dapat menghubungi pejabat yang bersangkutan, atau dapat di download pada situs kami: [Http://www.pusbindiklatren.bappenas.go.id](http://www.pusbindiklatren.bappenas.go.id)
3. Pusbindiklatren hanya akan menindaklanjuti formulir pendaftaran yang bermaterai dan bertanda tangan asli dengan persetujuan dari atasan langsung (minimal eselon II). Pusbindiklatren tidak memproses usulan dan formulir yang disampaikan melalui faksimili.
4. Formulir pendaftaran harus dilengkapi dengan dokumen pendukung yaitu: -Jasah dan transkrip S1/S2 yang telah dilegalisir -Fotokopi SK Pengangkatan PNS 100% pada golongan III/A, atau SK pengangkatan terakhir yang telah dilegalisir-Khusus bagi para pejabat fungsional perencanaan harus melampirkan SK jabatan terakhir yang dilegalisir -Pernyataan Rencana Studi (dalam bentuk esai)
5. Formulir dapat disampaikan langsung kepada Kepala Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan Perencana Bappenas ke alamat:

Jl. Taman Suropati No.2 Jakarta 10310  
atau dapat dikirimkan melalui pos ke alamat:  
Jl. Proklamasi No.70 Jakarta 10320



Jika peminat beasiswa sebanyak ini pasti akan membawa kemajuan untuk Indonesia di masa depan

### PERSYARATAN CALON PESERTA

	DIKLAT GELAR								NON GELAR (Termasuk JFP dan Magang)	
	S3 DN / S3 LINKAGE	S2 DN	S2 LINKAGE	S2 LINKAGE	S2 INTERNASIONAL	S2 LN				
				PERANCIS	UNSYIAH, ACEH	BLD	AUST	JPN		P'CIS
<b>i. SYARAT ADMINISTRATIF</b>										
a. Pengusulan dari instansi	Min UKE II				Min UKE II Perencanaan 2 thn S1, Gol III / A 2 thn Substantif : 50 thn JFP : 49 thn Magang : 45 thn					
b. Unit Kerja	Perencanaan	Perencanaan	Perencanaan	Perencanaan	Perencanaan	Perencanaan				
c. PNS 100% gol. III/a Minimal	2 thn	2 thn	2 thn	1 thn	2 thn	2 thn				
d. Strata Pendidikan Minimal	S2	S1	S1	S1	S1	S1				
e. Minimal Tahun Lulus S1/S2	2 thn									
f. Umur Maksimal	40 thn	40 thn	38 thn	38 thn	38 thn	42 thn	35 thn	35 thn	35 thn	
g. IPK Minimal	3.25	2.5	2.75	2.75	2.75	2.75	2.90	2.75	3.00	
<b>ii. SELEKSI NASIONAL</b>										
a. Tes Potensi Akademik (TPA)										Keterangan lebih lengkap dapat dilihat pada Formulir Pendaftaran Calon Peserta Beasiswa Diklat Non-Gelar
- Pusat	565	565	565	565	565	565				
- Pusat Luar Jawa	565	525	525	525	525	525				
- Pemda Jawa	565	525	525	525	525	525				
- Pemda Luar Jawa	565	500	500	500	500	500				
b. TOEFL Seleksi Minimal TOEFL Setelah EAP	500 / 550	400	450 550	450 550	450 500	450 550 500 530 500				
c. Wawancara	Menunjukkan Komitmen	Menunjukkan Komitmen	Menunjukkan Komitmen	Menunjukkan Komitmen	Menunjukkan Komitmen	Menunjukkan Komitmen				

# Cerita Dari Rotterdam

Oleh: Kresensia Ernesta Ananta Utami



Kresensia Ernesta Ananta Utami  
bersama rekan-rekan



*Setiap Orang adalah Guru; Setiap Tempat adalah Sekolah.*

*Sudah selayaknya apabila kita dapat memetik pelajaran dan bersyukur atas segala peristiwa dalam kehidupan. Sedikit orang yang beruntung untuk beroleh kesempatan melanjutkan studi ke luar negeri. Sebagai bagian dari yang sedikit, saya ingin berbagi cerita sebagai wujud rasa syukur atas keberuntungan itu.*

Pada tahun 2003, saya diajak teman sekantor untuk ikut mendaftarkan diri dalam program beasiswa Pusbindiklatren Bappenas guna melanjutkan studi S2. Berdasarkan latar belakang pendidikan sebelumnya yaitu bidang Teknik sipil, saya memutuskan untuk memilih Magister Perencanaan Kota dan Daerah (MPKD) di Universitas Gadjahmada, Yogyakarta. Langkah awal sesudah pendaftaran adalah mengikuti Test Potensi Akademik (TPA). Setelah TPA dinyatakan lulus, kemudian dilanjutkan dengan test kemampuan berbahasa Inggris (TOEFL).

Setelah menunggu selama kurang lebih 1 bulan, saya dinyatakan lolos seleksi untuk melanjutkan studi di MPKD, UGM dengan beasiswa dari Bappenas.

Dalam masa persiapan menjelang keberangkatan, dating tawaran untuk bergabung dalam program double degree, dimana masa perkuliahan akan dihabiskan di Yogya dan Belanda. Program double degree Magister Perencanaan Kota dan Daerah (MPKD) UGM akan bekerjasama dengan Institute housing and Development Studies (IHS), Rotterdam.

## Langkah Awal Menuju Pengalaman Baru

Dari sinilah pengalaman baru bermula. Sebagai peserta program Double Degree, saya diwajibkan mengikuti kursus bahasa Inggris (English for Academic Purpose/EAP), untuk meningkatkan skor TOEFL, yang pada saat itu masih dibawah 550 (angka yang menjadi standar untuk dapat melanjutkan studi ke luar negeri). Kursus diselenggarakan di Jakarta pada bulan Mei s/d Oktober 2003. Total jumlah peserta untuk program double degree adalah 20 orang (termasuk saya) yang berasal dari berbagai instansi dan daerah di Indonesia. Kelas dimulai jam 08.00 sampai jam 16.00 (Senin s/d Jumat). Khusus tiap hari Selasa diadakan test untuk memonitor kemajuan skor toefl kami masing-masing. Pada test akhir skor 550 berhasil saya dapatkan.

Selesai Kursus EAP, perkuliahan di MPKD, UGM pun dimulai. Pada awalnya sangat sulit bagi saya untuk mengikuti perkuliahan karena ternyata ilmu di MPKD lebih mengarah kepada social engineering yang menuntut kepiawaian untuk menulis dan bercerita. Sebagai orang yang berlatar belakang teknik sipil yang selama ini berhadapan dengan angka dan diagram, sangat sulit bagi saya untuk mendeskripsikan

sesuatu dalam bentuk tulisan yang indah. Namun akhirnya saya terbiasa dengan itu semua.

Masa perkuliahan di UGM, dibagi menjadi 3 semester. Pada semester awal (1 dan 2), kami dibekali dengan teori-teori yang menyangkut perencanaan kota. Sedangkan pada akhir semester, lebih difokuskan pada studio dan perencanaan pembuatan thesis.

Ditengah-tengah kesibukan menjalani kuliah, saya juga harus bersiap-siap menghadapi interview untuk mendapatkan beasiswa S2 dari NEC (Netherlands Education Centre). Walaupun telah diterima di program double degree, saya dan teman-teman tidak otomatis dapat ke Belanda. Kami harus menjalani serangkaian interview yang diadakan oleh NEC dan karena tidak berada di Jakarta maka interview berbahasa inggris itu dilakukan via telepon dengan pertanyaan-pertanyaan yang berkisar pada

1. Alasan memilih melanjutkan studi di Belanda.
2. Hubungan antara latar belakang pendidikan dengan pendidikan yang akan anda tempuh di Belanda, serta hubungannya dengan pekerjaan yang sekarang.
3. Keadaan keluarga jika ditinggalkan
4. Kendala yang mungkin terjadi selama menempuh pendidikan di Belanda dan cara mengatasinya? (terkait dengan cuaca, different culture dan homesick.

Setelah interview via telepon, saya masih juga harus menghadapi interview tahap ke 2, yang dilakukan secara tatap muka langsung. Dari hasil wawancara, dari 20 orang, 16 orang dinyatakan lulus seleksi untuk melanjutkan studi di jurusan Urban Management and Development, di Institute of Housing and Development Studies (IHS), Rotterdam.

Menuai Pengalaman di Negeri Orang

Pada tanggal 4 Oktober 2004, saya dan teman-teman bertolak dari Bandara Soekarno Hatta (Jakarta) menuju Schipol (Amsterdam) dengan menggunakan pesawat KLM, perjalanan memakan waktu ± 14 jam dengan transit di Singapore.

Kami tiba di Schipol sekitar jam 06.00 pagi waktu Belanda. Di sana kami dijemput oleh salah satu staff IHS, dan dengan menggunakan bis, kami melanjutkan perjalanan ke Rotterdam. Setelah ± 1,5 jam perjalanan kami pun tiba di di Weenapad, sebuah bangunan (student house milik IHS) yang tidak jauh dari Central Stasiun Rotterdam. Disana kami akan tinggal dan bergabung dengan sesama mahasiswa IHS yang berasal dari berbagai negara berkembang di Eropa Timur, Afrika, Amerika Selatan dan Asia. Pemandokan kami dilengkapi dengan fasilitas lengkap.

Hari pertama diisi dengan exploring Rotterdam. Lokasi Weenapad yang dekat dengan China town-nya Rotterdam memudahkan kami dalam mendapatkan makanan dengan cita rasa Asia. Di sana terdapat 2 buah supermarket yang menjual makanan asia (termasuk indomie). Setidak-tidaknya untuk urusan makanan tidak jauh berbeda dengan Indonesia.

Masa perkuliahan di IHS dibagi dalam 4 periode, yaitu core; intermediate; specialisation dan thesis period. Pada core dan intermediate period, materi difokuskan pada pengenalan serta teori-teori urban management; pada specialisation period sudah mengarah pada bidang pilihan sesuai dengan thesis yang akan disusun. Berbeda dengan mahasiswa lain, khusus bagi saya dan teman-teman double degree, masa penulisan thesis dilakukan di Indonesia (Yogyakarta).

Tiap periode terdiri dari beberapa blok, dimana masing-masing blok terdiri dari beberapa modul/topik. Sistem kredit yang digunakan mengacu pada ECTS (European Credit transfer system). Tiap modul terdiri dari 2 ECTS (56 jam). Satu blok rata-rata terdiri 6 ECTS yang harus diselesaikan selama ± 4 minggu (3 minggu teori, dan diskusi; 1 minggu untuk self studi dan ujian). Setelah satu blok selesai dibahas dan ditutup dengan ujian baru berpindah ke blok lain. Keuntungan dari sistem ini adalah memudahkan mahasiswa pada saat ujian, karena berfokus pada satu blok saja. Untuk menilai kualitas pelajaran dan dosen, pada setiap selesai ujian (per blok), seluruh mahasiswa

diminta untuk mengisi lembar evaluasi.

Berbeda dengan di UGM, waktu perkuliahan di Rotterdam sangat padat, berlangsung dari dari Senin s/d Jumat mulai pukul 09.00-16.00, dengan total jumlah mahasiswa ± 60 orang yang tergabung dalam 1 kelas, dimana Indonesia merupakan grup terbesar yang berjumlah 22 orang.

Pelaksanaan ujian tidak jauh berbeda dengan di Indonesia, yaitu ujian tertulis di kelas atau take home exam ( yang biasanya berupa paper) dengan passing grade di 5,5 . Untuk mahasiswa yang mendapatkan nilai dibawah 5,5 diberi kesempatan untuk mengikuti re-exam (penulisan paper atau analisa kasus).

Motto belajar di IHS adalah menghubungkan teori dengan praktek, maka dari itu metode belajar yang diterapkan lebih difokuskan pada diskusi / group work. Biasanya dosen hanya memberi sedikit penjelasan, kemudian untuk memperdalam materi dilakukan lewat diskusi atau group work yang hasilnya akan dipresentasikan di depan kelas. Group work ini bisa memakan waktu berjam-berjam bahkan sampai harus dikerjakan diluar jam pelajaran. Tidak jarang harus lembur sampai malam, untungnya kami semua tinggal di gedung yang sama jadi tinggal berpindah kamar saja.

Bagi saya group work ini membawa pelajaran untuk lebih mengenal karakter orang lain yang berbeda latar budaya, kebanyakan orang barat (eropa dan Amerika) lebih ekspresif dalam mengeluarkan pendapat, mereka rela untuk berlama-lama berargumentasi dan berdebat (bahkan kadang-kadang untuk hal-hal saya anggap tidak penting). Namun demikian, di sini saya dapat belajar untuk berani/bebas mengeluarkan pendapat serta menghargai pendapat orang lain.

Adapun fasilitas yang disediakan sama seperti kampus- kampus di Indonesia, yaitu perpustakaan, sport centre, cafetaria dan laboratorium komputer. Bedanya kami semua diberi account email khusus dengan kuota tertentu sebagai alat untuk berkomunikasi dengan sesama mahasiwa ataupun dosen. Email ini juga dapat digunakan untuk mengakses jurnal-jurnal yang ada diperpustakaan kampus.

Selain itu juga disediakan fasilitas foto copy dengan menggunakan kartu yang bisa dibeli di perpustakaan.

Bercerita tentang kehidupan bersosialisasi, pada setiap hari jumat, minggu terakhir bulan, IHS selalu mengadakan acara social evening. Acara ini menjadi ajang untuk berkumpul dan berbagi cerita bersama staf pengajar. Selain di kampus, kami juga sering mengadakan party (biasanya pesta ulang tahun) yang diadakan di tempat pemondokan.

Sesuai dengan topik thesis yang saya ambil, maka dua bulan menjelang masa akhir perkuliahan, saya pindah dari IHS, Rotterdam ke Lund University, Swedia untuk mengambil spesialisasi di bidang Housing Policy. Bersama 17 orang teman (3 diantaranya orang Indonesia) kami berangkat ke Lund. Sebagai kota tua (middle ages city) dan memiliki universitas yang berdiri sejak tahun 1666, tinggal di Lund memberi nuansa yang sangat jauh berbeda dengan Rotterdam sebagai kota metropolitan. Dengan jumlah penduduk yang sebagian besar pelajar/mahasiswa kehidupan di Lund memang terasa lebih sepi, namun di sinilah kehidupan sosial saya yang jauh lebih berwarna.

Dengan jadwal yang tidak sepadat di Rotterdam, saya memiliki banyak waktu untuk berinteraksi yang dengan teman-teman, dosen dan beberapa keluarga Indonesia. Walaupun kami sudah saling mengenal sejak dari Rotterdam dulu, namun di sini hubungan saya dengan teman-teman asing menjadi lebih akrab dan dekat, dan pada masa inilah saya merasakan hubungan yang hangat antara mahasiswa dan dosen seperti layaknya seorang teman. Di sini saya dapat bebas berkonsultasi dan berbincang bebas dengan para supervisor tesis.

Sekedar untuk mengobati rasa rindu terhadap makanan indonesia, tidak jarang saya juga sering menghabiskan waktu dengan beberapa keluarga Indonesia yang sudah lama tinggal di sana Tidak seperti di Rotterdam, dimana saya lebih banyak dikelilingi oleh teman-teman sesama Indonesia, di sini saya harus lebih bisa berbaur dan berinteraksi agar tetap merasa nyaman.

Akhirnya pada bulan Juli 2005, saya dan teman-teman double degree kembali ke Yogyakarta untuk menyelesaikan thesis masing-masing. Kami pulang dengan membawa semua pengalaman yang tak tergantikan. Pada bulan Januari 2006, kami di wisuda di Universitas Gadjah Mada dengan membawa pulang ijasah Magister Perencanaan Kota dan Daerah serta Urban Management and Development. Pengalaman belajar di luar negeri telah memperkaya perjalanan hidup dan karier saya. Belajar di luar negeri ternyata bukan hanya untuk memperoleh mutu pendidikan yang lebih baik guna meningkatkan kualitas diri akan tetapi juga pada bagaimana kita mampu bertahan di tengah lingkungan baru hingga mampu berinteraksi secara apik dengan perbedaan-perbedaan yang ada.



Kresensia Ernesta Ananta Utami (Bawah, paling kanan) Di tengah lingkungan baru, berinteraksi secara apik dengan perbedaan-perbedaan yang ada.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### NAMA

Kresensia Ernesta Ananta Utami

### TEMPAT/TGL LAHIR

Pontianak, 5 Desember 1969

### PENDIDIKAN

#### 2004 – 2006

Urban Management and Development,  
IHS (Institute of Housing and Development Studies),  
Rotterdam

#### 2004 – 2006

Magister Perencanaan Kota dan Daerah,  
Universitas Gadjah Mada  
Yogyakarta

#### 1988 – 1995

Teknik Sipil,  
Universitas Tanjungpura,  
Pontianak

1986 – 1988 : SMA NEGERI 1, Pontianak

1983 – 1986 : SMP NEGERI 3, Pontianak

1976 – 1983 : SD NUSA INDAH, Pontianak

### PENGALAMAN KERJA

#### Januari 2003 – SEKARANG

Staf Bidang Cipta Karya Dinas Pekerjaan Umum Kota  
Pontianak

#### Maret 1999 – January 2003

Staf Bidang Jalan Jembatan Dinas Pekerjaan Umum Kota  
Pontianak

#### Juni 1996 – Oktober 1998

Site Engineer Pembangunan Terminal Penumpang, Gudang  
dan Dermaga Container Pelabuhan Pontianak., PT. INCONEB  
(Indonesian Consultant Engineering Bureau), Pontianak

### HOBBY

traveling, membaca

## Analisis Keterkaitan Antara Pola Penganggaran dan Kinerja Pembangunan Di Wilayah Jawa Bagian Barat ( Meliputi Provinsi : DKI Jaya, Jawa Barat dan Banten )

Oleh :  
Agus Sunarto  
Departemen Keuangan RI

**\*Penulis adalah peserta dari karya siswa yang di selenggarakan oleh Pusbindiklatren Bappenas.**

**Instansi asal:**  
Dinas Lingkungan Hidup, Sub Din AMDAL  
**Jabatan :** Pelaksana  
**Alamat Kantor:**  
Jalan Soreang KM 17 Kab. Bandung  
**Lama Studi:**  
18 Bulan

Sejak tahun 2001 pemerintah bertekad untuk melaksanakan Undang-Undang Nomor 22 tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-undang Nomor 25 tahun 1999 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah yang kemudian direvisi menjadi Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang Nomor 33 tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Daerah. Kedua Undang-Undang tersebut mengandung semangat otonomi daerah dan desentralisasi pemerintahan sebagai upaya pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan pelayanan umum dalam kerangka pemberdayaan pembangunan daerah secara berkesinambungan. Otonomi daerah disamping memberi kewenangan yang lebih, juga menuntut pemerintah daerah lebih mandiri dalam penentuan kebijakan.

APBD sebagai salah satu kebijakan pembangunan tahunan yang mencerminkan dukungan pemda terhadap pembangunan daerah, mekanisme penyusunan, penetapan, pelaksanaan, pengawasan dan pertanggung jawabannya, telah diatur dalam UU Nomor 17 tahun 2003 tentang Keuangan Negara. Dengan sumber daya yang terbatas, maka agar tujuan tercapai secara optimal di perlukan pengalokasian anggaran yang cermat, sehingga model pengalokasian anggaran yang tertuang dalam APBD di harapkan akan dapat mempengaruhi kinerja pembangunan yang di laksanakan masing-masing daerah. Dalam konteks spesial, sudah barang tentu terjadi keterkaitan antar daerah dimana masing-masing daerah tersebut terjadi saling mempengaruhi.

Di pilihnya wilayah Jawa Bagian Barat sebagai obyek penelitian di latar belakang oleh hal-hal sebagai berikut :

- a. Merupakan salah satu pusat pertumbuhan / pusat industri di Indonesia.
- b. Terdapat 29 unit penelitian tingkat kabupaten / kota sehingga secara statistik cukup untuk suatu analisis.
- c. Memiliki tingkat variasi PDRB antar kabupaten / kota yang cukup tinggi (PDRB tahun 2004)

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Menganalisis dan memetakan konfigurasi spasial pola pengalokasian anggaran belanja daerah.
2. Menganalisis dan memetakan konfigurasi spasial kinerja pembangunan daerah.
3. Menganalisis peran struktur alokasi anggaran belanja yang keterkaitan antar daerah, untuk optimalisasi kinerja pembangunan daerah.

Hasil analisis menunjukkan bahwa :

1. Peran pemerintah lewat belanja daerah atau pola penganggaran masih cukup berarti dalam meningkatkan kinerja pembangunan, yang di tunjukan dengan adanya pengaruh cukup nyata dari pola penganggaran terhadap kinerja pembangunan. Bidang-bidang penganggaran yang berpengaruh cukup nyata, yang berarti bila bidang-bidang tersebut ditingkatkan jumlah anggaran belanjanya akan meningkatkan kinerja pembangunan adalah :
  - I. Bila di hitung berdasar jumlah penduduk maka terdapat dua kelompok bidang yang berpengaruh nyata yaitu a) Faktor yang pertama merupakan belanja administrasi dan produksi, dengan penyusunannya adalah belanja-belanja: Total Belanja, Bidang Administrasi Pemerintahan, Bidang Perikanan, Bidang Perindustrian dan Perdagangan,

Bidang Lingkungan Hidup, Bidang Kependudukan, Bidang Olah Raga, dan Bidang Kepariwisataaan. b) Faktor kedua adalah belanja penanaman modal dengan kontribusi terbesar adalah bidang penanaman modal

- II. Untuk belanja bidang perluas lahan menghasilkan dua faktor yaitu a) Faktor yang pertama berupa belanja sarana dan prasarana yang disusun dari belanja-belanja : Total Belanja, Bidang Administrasi Pemerintahan, Bidang Pertanian, Bidang Perikanan, Bidang Pertambangan dan Energi, Bidang Perindustrian dan Perdagangan, Bidang Perkoperasian, Bidang Penanaman Modal, Bidang Ketenagakerjaan, Bidang Kesehatan, Bidang Pendidikan dan Kebudayaan, Bidang Sosial, Bidang Permukiman, Bidang Pekerjaan Umum, Bidang Perhubungan, Bidang Lingkungan Hidup, Bidang Kependudukan, Bidang Olah Raga dan Bidang Kepariwisataaan. b) Faktor kedua berupa belanja tata ruang dan hutbun yang di susun dari belanja penataan ruang dan kehutanan perkebunan
2. Indeks diversitas struktur perekonomian dan indeks diversitas pola penganggaran memberi pengaruh negative terhadap tingkat produktivitas, mengandung arti bahwa karena terdapat kendala dalam hal keterbatasan sumber daya maka pemerintah daerah di tuntutan untuk menspesialisasikan diri ke dalam bidang tertentu dengan memprioritaskan penganggaran pada bidang tertentu sehingga diperoleh sektor perekonomian yang menjadi sektor unggulan akan dapat menyumbang perekonomian secara optimal
  3. Tingkat produktivias wilayah perbatasan administrasiling mendorongatau memperkuat, tetapi untuk wilayah gravitasi potensial sekali melemah. Hal ini berarti kerjasama untuk wilayah-wilayah berbatasan administrasi cukup baik yang dapat menguatkan tingkat

produktifitas, tetapi untuk wilayah gravitasi potensial kurang baik dan perlu dilakukan upaya perbaikan-perbaikan.

4. Indeks diversitas struktur ekonomi menghambat tingkat produktifitas dan tingkat pertumbuhan wilayah gravitasi potensial. Hal ini berarti terjadi pengurusan sumber daya yang menyebabkan melemahnya kinerja pembangunan dari daerah yang kurang menspesialisasikan diri ke dalam sektor perekonomian tertentu menuju daerah yang telah menspesialisasikan diri ke dalam sector perekonomian tertentu.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka disarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Dalam menyusun anggaran dan kebijakan-kebijakan lain yang relevan perlu di lihat kepentingan secara makro yaitu kepentingan bersama dengan memperhatikan keterkaitan antar sektor dan keterkaitan antar daerah sehingga di peroleh hubungan keterkaitan dan perimbangan antar wilayah yang saling menguat. Diperlukan peran lembaga pemerintahan untuk memfasilitasi hal tersebut.
2. Dalam menyusun kebijakan perlu memperhatikan sektor-sektor yang merupakan sector unggulan dan lebih memperhatikan sektor-sektor yang merupakan sektor unggulan tersebut agar kinerja pembangunan lebih baik.
3. Pemerintah daerah hendaknya lebih memperhatikan kajian-kajian tentang aspek-aspek penganggaran yang sudah dilakukan oleh kalangan akademis untuk optimalisasi penganggaran.
4. Penelitian ini perlu terus dikembangkan untuk klasifikasi belanja lebih terperinci, penyusunan variable kinerja pembangunan lain yang dianggap representative dan memperluas wilayah penelitian agar hasilnya dapat lebih secara nyata menggambarkan struktur alokasi anggaran belanja dan keterkaitan antar daerah untuk mengoptimalisasi kinerja pembangunan daerah.



## **ALTERNATIF KEBIJAKAN: MEKANISME HUBUNGAN KERJA ANTARA JABATAN STRUKTURAL DENGAN JABATAN FUNGSIONAL PERENCANA**

Oleh: Drs. I Dewa Gde Sugihamretha MPM.  
Perencana Madya Tk. Utama, Bappenas  
Wakil Ketua AP2I Komisariat Bappenas

Saya membuat artikel ini berdasarkan pengalaman selama memangku JFP, pengamatan dari hasil diskusi antar sesama pemangku JFP di Komisariat AP2I Bappenas, mencermati hasil diskusi dengan pemangku JFP dari berbagai Departemen/LPND, dan mencari perkembangan pelaksanaan jabatan fungsional lainnya sebagai perbandingan seperti Peneliti, dan Kepegawaian. Dari sekian banyak permasalahan dari diskusi-diskusi tersebut antara lain meliputi: butir-butir kegiatan yang ada dalam JFP belum menampung keseluruhan kebutuhan unit-unit perencana departemen/LPND sehingga sulit untuk mendapatkan angka kredit; belum tertatanya hubungan kerja antar pemangku jabatan struktural dengan pemangku jabatan fungsional sehingga menghambat pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi; dan Batas Usia Pensiun (BUP) JFP yang terbatas hanya sampai umur 56 tahun.

Dalam kesempatan ini, saya menyajikan " Alternatif Kebijakan Mekanisme Hubungan Kerja antara Pemangku Jabatan Struktural dengan Pemangku Jabatan Fungsional Perencana ". Tulisan dibawah ini akan sayaawali dengan landasan-landasan kebijakan pengembangan jabatan PNS; dilanjutkan pertanyaan kenapa Pemerintah mengembangkan jabatan fungsional; Permasalahan pelaksanaan JFP; Langkah-langkah Tindak Lanjut Yang diperlukan; Konsep Penataan Hubungan antara Pemangku jabatan Struktural dengan Pemangku Jabatan Fungsional Perencana.

### **Landasan Kebijakan Pengembangan Jabatan PNS.**

Sebagai salah satu bentuk kesejahteraan non-materiil yang memungkinkan aparatur Negara bekerja secara profesional, antara lain Sistem Pengembangan Pola Karir PNS (Pegawai Negeri Sipil). Adanya kepastian tentang jenjang karir dan mekanisme penentuan pejabat yang mengacu kepada peraturan perundangan yang pasti memberikan suasana kondusif bagi pengembangan kemampuan profesional PNS.

Dasar Hukum yang digunakan sebagai penetapan kebijakan pengembangan pola karir PNS, antara lain: (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 diubah dengan UU No. 43 Tahun 1999; (2) PP No.15 tahun 1994 tentang Pengangkatan PNS dalam Jabatan Struktural; dan (3) PP No.16 tahun 1994 tentang

## Jabatan Fungsional PNS.

Dalam Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian yang dimaksud jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu satuan organisasi Negara. Jabatan dalam lingkungan birokrasi pemerintah adalah jabatan karier. Jabatan karier adalah jabatan dalam lingkungan birokrasi pemerintah yang hanya dapat diduduki oleh Pegawai Negeri Sipil atau Pegawai Negeri yang telah beralih status sebagai Pegawai Negeri Sipil. Jabatan karier dapat dibedakan kedalam 2 (dua) jenis, yaitu : 1. Jabatan Struktural, dan 2. Jabatan Fungsional.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 1994 tentang Jabatan Fungsional disebutkan bahwa Jabatan Fungsional adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan/atau ketrampilan tertentu serta bersifat mandiri. Sedangkan Jabatan Struktural adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi Negara.

Pola karier PNS adalah pola pembinaan PNS yang menggambarkan alur perkembangan karier yang menunjukkan keterkaitan dan keserasian antar jabatan pangkat, pendidikan dan pelatihan jabatan, kompetensi, serta masa jabatan sejak pengangkatan pertama dalam jabatan tertentu sampai dengan pensiun.

Hakekat pola karier PNS adalah lintasan perkembangan dan kemajuan pegawai dengan pola gerakan posisi pegawai baik secara horizontal maupun vertikal yang selalu mengarah pada tingkat atau jenjang posisi yang lebih tinggi. PNS diangkat dalam jabatan dan pangkat pada Jabatan Struktural atau Jabatan Fungsional.

Jabatan, dapat dikatakan kedudukan yang menunjukkan tugas / tanggung jawab / wewenang / hak seorang PNS dalam rangkaian susunan suatu satuan organisasi negara, baik Jabatan struktural maupun jabatan fungsional. Dengan demikian, pada jabatan seseorang PNS yang bersangkutan, melekat segala tanggung jawab, tugas, dan wewenang, serta hak yang bersangkutan. Prinsip pengangkatan dalam jabatan, yaitu: profesional sesuai kompetensi dan kode etik, prestasi kerja, jenjang pangkat, dan syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin/suku/agama/ras dan golongan.

Pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam jabatan

dari jabatan struktural PNS diatur dalam PP No. 15 Tahun 1994, bab III yang berisi lima pasal. Pasal 4 (1) menyatakan jabatan struktural hanya dapat diduduki oleh Pegawai Negeri Sipil. Syarat bagi PNS untuk dapat diangkat dalam jabatan struktural diatur pada pasal 5, antara lain: kemampuan manajerial, kemampuan teknis fungsional, dan kecakapan, serta pengalaman yang diperlukan; memperhatikan Daftar Urutan Kepangkatan, pangkat sekurang-kurangnya 1 tingkat di bawah pangkat terendah yang ditentukan, dan memenuhi persyaratan lainnya sebagaimana dalam uraian jabatannya.

Kompetensi ini juga dirumuskan untuk jabatan struktural dan fungsional. Jabatan struktural, kompetensi intinya adalah: kepemimpinan dan manajerial serta mempunyai kode etik. Jabatan Fungsional, kompetensi intinya adalah: Keahlian dan/atau keterampilan spesialisik dan mandiri serta mempunyai kode etik.

### **Mengapa Pemerintah Mengembangkan Jabatan Fungsional Bagi PNS?.**

Optimalisasi kinerja instansi, tidak dapat dicapai dengan mengandalkan jabatan struktural saja, tetapi masih memerlukan jabatan pendukung lainnya agar secara bersama-sama dapat mencapai optimalisasi kinerja dimaksud. Suatu organisasi, secara alamiah akan berkembang sesuai dengan kebutuhan organisasi itu sendiri.

“Seiring dengan penerapan paradigma Ramping Struktur Kaya Fungsi, dalam reorganisasi di lingkungan Kementerian Negara Perencanaan Pembangunan Nasional(Men.PPN)/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas), terjadi pengurangan sejumlah besar jabatan struktural”

Pengembangan unit kerja dan pemilahan pekerjaan, dirumuskan berdasarkan upaya efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi.

Secara teoritis, organisasi terbagi menjadi tiga tipe organisasi, yaitu unit lini, staf dan fungsional. Pada dasarnya unit lini merupakan struktur pokok dari setiap organisasi, baik organisasi besar dengan struktur yang gemuk dengan banyak jenis dan jenjang organisasi/jabatannya, maupun organisasi ramping yang sederhana saja. Dengan semakin banyak dan kompleks beban kerjanya, unit lini tadi berkembang dengan memodifikasi bentuk staf dan fungsional yang berbentuk sesuai dengan kebutuhan organisasional. Kedua bentuk struktur tersebut, belakangan ini selalu ada dan menjadi satu kesatuan struktur dalam suatu organisasi (Buchanan and Huczynski, 1997:20)

Di lingkungan instansi pemerintah, unit lini dikenal sebagai unit organisasi pokok yang melaksanakan tugas pokok dan fungsi organisasi makro, unit staf adalah unit organisasi penunjang yang melaksanakan tugas dan fungsi penunjang dari unit lini seperti kesekretariatan, tata usaha dan yang sejenis. Dua unit organisasi ini, biasanya terbagi habis dalam jabatan struktural. Kemudian unit fungsional, merupakan unit dengan tugas spesialis yang kita kenal dengan jabatan fungsional. Sehubungan dengan hal tersebut,

sebagaimana tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 16 tahun 1994, jabatan fungsional dibentuk dan ditetapkan sesuai dengan kebutuhan pemerintah dalam rangka mengoptimalkan kinerja organisasi pemerintah. Dalam PP No. 16 tahun 1994 disebutkan juga bahwa pengangkatan PNS dalam suatu jabatan fungsional di samping perlu mempertimbangkan lingkup tugas organisasi dengan rincian tugas jabatan fungsional, harus pula mempertimbangkan beban kerja yang ada yang memberi kemungkinan untuk pencapaian angka kredit bagi pejabat fungsional yang bersangkutan.

Disamping itu, suatu organisasi secara struktural selalu berubah sesuai dengan dinamika organisasi itu sendiri. Perubahan tersebut terjadi untuk mendapatkan dan menjaga efektivitas pembagian tugas dan rentang kendali organisasi tersebut. Di lingkungan instansi pemerintah, distribusi tugas pada mulanya dibagi tuntas dalam struktur organisasi, kemudian berkembang menjadi dua jalur yaitu struktural dan fungsional yang semakin berimbang sesuai proporsinya masing-masing. Pada kondisi yang mapan dalam penerapan kedua jalur jabatan karier tersebut struktur organisasi akan semakin meramping sementara jalur fungsional semakin berkembang. Sampai hari ini, Pemerintah telah mengembangkan 92 (Sembilan puluh dua) jabatan fungsional yang tersebar diberbagai bidang

pembangunan.

#### **Permasalahan Hubungan Kerja Pemangku Jabatan Struktural Dengan Pemangku Jabatan Fungsional Perencana.**

Dalam rangka meningkatkan daya guna dan hasil guna sumber daya manusia pada aparatur Negara yang bertugas melakukan kegiatan perencanaan pembangunan dan menjamin pembinaan karier, kepangkatan/jabatan serta profesi di bidang perencanaan pembangunan, telah ditetapkan pemberlakuan Jabatan Fungsional Perencana (JFP) dengan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 16/KEP/M.PAN/3/2001 tentang Jabatan Fungsional Perencana dan Angka Kreditnya.

Seiring dengan penerapan paradigma Ramping Struktur Kaya Fungsi, dalam reorganisasi di lingkungan Kementerian Negara Perencanaan Pembangunan Nasional(Men.PPN)/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) terjadi pengurangan sejumlah besar jabatan struktural ( hingga hari ini struktur terendah dalam organisasi Bappenas di lingkungan Deputi adalah eselon III), Kelompok Pejabat Fungsional Perencana telah diberikan peranan yang semakin penting dalam pencapaian tugas pokok dan fungsi organisasi. Hal ini terlihat dalam struktur organisasi Kantor Kementerian Negara PPN/Bappenas, sebagaimana tertuang

dalam Peraturan Meneg.PPN/Kepala Bappenas Nomor: PER 01/M.PPN/09/2005 terakhir dirubah dengan Peraturan Menteri Negara PPN/Kepala Bappenas Nomor PER.005/M.PPN/10/2007.

### Pembagian Kewenangan

Berdasarkan kebijakan tersebut di atas, dibawah Unit Kerja Eselon II terdapat dua jenis jabatan yaitu pemangku jabatan struktural (Eselon III) dan pemangku jabatan fungsional. Kedua jenis jabatan ini diharapkan dalam pelaksanaannya saling mendukung satu sama lain dan tidak saling menggantikan. Tugas dan fungsi suatu jabatan hendaknya tidak tumpang tindih ataupun duplikasi dengan tugas dan fungsi jabatan lainnya.

Namun, didalam pelaksanaannya, hubungan kedua jenis jabatan tersebut masih perlu ditingkatkan karena masih ada beberapa unit organisasi cenderung berjalan sendiri-sendiri serta belum terkoordinasi dengan baik. Lebih jelasnya, dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi, kedua jabatan tersebut belum jelas siapa yang melakukan apa.

### KJFP: Kelompok Jabatan Fungsional Perencana (Bab XVI) Pasal 611 Permen PPN/Kepala Bappenas Nomor PER.005/M.PPN/10/2007

Keterangan:

- 1) Berdasarkan Peraturan Menteri Negara PPN/Kepala Bappenas Nomor PER.005/M.PPN/10/2007 masing-masing sub direktorat dapat membawahkan jabatan fungsional perencana sesuai dengan perturan perundang-undangan. Penjelasan ini dapat dilihat pada setiap Bagian Kedelapan (Koordinasi Jabatan Fungsional Perencana) dari uraian penjelasan tugas pokok dan fungsi di lingkungan Kedeputian.
- 2) Perencana dalam hubungan ini adalah kegiatan-kegiatan pengambilan keputusan dari sejumlah pilihan mengenai sasaran dan cara-cara yang akan dilaksanakan di masa depan guna mencapai tujuan yang diinginkan, serta pemantauan dan penilaian atas perkembangan hasil pelaksanaannya yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan.

Unsur dan sub unsur kegiatan perencana terdiri atas:

- a. Pendidikan;
- b. Kegiatan perencanaan meliputi: kegiatan dari Identifikasi permasalahan, pengkajian alternatif sampai kepada penilaian hasil pelaksanaan;
- c. Pengembangan Profesi meliputi: kegiatan dari membuat karya tulis/karya ilmiah di

bidang perencanaan sampai dengan melakukan kegiatan pengembangan di bidang perencanaan; dan

- d. Penunjang kegiatan perencanaan meliputi: dari mengajar/melatih/melakukan bimbingan di bidang perencanaan sampai dengan memperoleh penghargaan/tanda jasa di bidang perencanaan.

Dalam peraturan perundang-undangan disebutkan bahwa jabatan struktural adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangka **memimpin suatu satuan organisasi Negara (Manajerial)**.

Ini berarti bahwa kompetensi Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural cenderung pada kompetensi manajerial (leadership). Sedangkan jabatan fungsional adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan/atau ketrampilan tertentu serta bersifat mandiri. Dari uraian sebagaimana terdapat dalam tabel di atas, nampak bahwa pemangku jabatan struktural selain melaksanakan kewenangan manajerial juga melaksanakan fungsi-fungsi keahlian dan atau ketrampilan dimana fungsi tersebut melekat pada pemangku jabatan fungsional.

Tabel Uraian Tugas Pokok dan Fungsi  
Jabatan Struktural dan Fungsional di Lingkungan Kementerian PPN/Bappenas

Uraian	Deputi Permen 005	Direktorat Permen 005	Subdit 1) Permen 005	KJFP Permen 005	JFP Kepmen.PAN
Tugas Pokok	Melaksanakan perumusan kebijakan dan pelaksanaan penyusunan rencana pembangunan nasional	Melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan, koordinasi, sinkronisasi pelaksanaan penyusunan dan evaluasi perencanaan pembangunan nasional	Melaksanakan pengkajian dan penyiapan penyusunan rencana pembangunan nasional.	Melakukan kegiatan sesuai dengan jabatan fungsional perencana berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.	Menyiapkan, melakukan, dan menyelesaikan kegiatan perencanaan
Fungsi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penyiapan perumusan kebijakan perencanaan pembangunan nasional;</li> <li>2. Koordinasi dan sinkronisasi perencanaan pembangunan nasional;</li> <li>3. Pelaksanaan penyusunan perencanaan pembangunan nasional;</li> <li>4. Pemantauan, evaluasi, dan analisis pelaporan tentang pelaksanaan perencanaan pembangunan nasional;</li> <li>5. Pelaksanaan hubungan kerja di bidang perencanaan pembangunan nasional;</li> <li>6. Pelaksanaan tugas lain yang di berikan oleh menteri negara/kepala sesuai dengan bidangnya.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penyiapan perumusan kebijakan perencanaan pembangunan nasional;</li> <li>2. Koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan perencanaan pembangunan nasional;</li> <li>3. Penyusunan rencana pembangunan nasional dan rencana pendanaannya;</li> <li>4. Pengkajian kebijakan perencanaan pembangunan nasional;</li> <li>5. Pemantauan, evaluasi, dan penilaian kinerja pelaksanaan rencana pembangunan nasional;</li> <li>6. Penyusunan rencana kerja pelaksanaan tugas dan fungsinya, serta evaluasi dan pelaporan pelaksanaannya;</li> <li>7. Melakukan koordinasi pelaksanaan kegiatan-kegiatan pejabat fungsional perencana di lingkungan direktoratnya.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melakukan pengkajian dan penyiapan perumusan kebijakan;</li> <li>2. Pelaksanaan koordinasi dan sinkronisasi perencanaan pembangunan nasional;</li> <li>3. Penyusunan rencana pembangunan nasional;</li> <li>4. Pelaksanaan inventarisasi analisis berbagai kebijakan dan informasi yang berkaitan dengan penyiapan rencana pendanaan pembangunan;</li> <li>5. Pemantauan, evaluasi, penilaian, dan pelaporan atas pelaksanaan rencana, kebijakan, dan program-program pembangunan.</li> </ol>		

Berdasarkan masukan dari para pemangku jabatan fungsional perencana departemen/LPND, “Friksi” yang sering bisa menjadi potensi konflik disebabkan pejabat struktural “ merasa ” memiliki hak dan wewenang penuh atas eksistensi pemangku jabatan fungsional, antara lain: fungsi evaluasi, monitoring, distribusi, dan penilaian melalui mekanisme DP3 yang dapat diartikan sebagai penentu karir staf bawahannya. Di sisi lain, pejabat fungsional “merasa” memiliki otoritas karena memiliki keahlian yang dibutuhkan oleh organisasi, dan menginginkan kedudukannya bersifat “mandiri”, dan tidak ingin ada intervensi dari pejabat struktural kecuali pejabat struktural yang lebih tinggi/atasannya.

Belum adanya harmonisasi hubungan kerja antara pemangku jabatan struktural dengan pemangku jabatan fungsional perencana mengakibatkan terhambatnya pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi.

Masalah lain berkaitan dengan hubungan struktural dengan fungsional adalah belum adanya penjelasan lebih lanjut mengenai apa yang dimaksud dengan “ memimpin suatu satuan organisasi (aspek manajerial)” sebagai kewenangan yang dimiliki oleh pejabat struktural. Hersey and Blanchard (1993 :69) mengatakan, dalam teori manajemen dikenal tiga kompetensi kepemimpinan (manajerial) yakni (1). Kompetensi diagnosis, merupakan kemampuan untuk

memahami situasi di lingkungan pekerjaannya, (2). Kompetensi adaptasi, yaitu kemampuan perilaku pribadinya dengan sumberdaya lainnya yang dapat memberikan manfaat bagi lingkungan pekerjaannya, dan (3). Kompetensi komunikasi, yaitu kemampuan berkomunikasi sehingga apa yang disampaikan akan mudah difahami dan diterima oleh orang-orang di sekitarnya.

Kemudian Dharma ( 2002 :23-24) menyebutkan, dari pemikiran para ahli dapat diidentifikasi beberapa pokok pikiran tentang kualitas yang perlu dimiliki orang pada tingkat eksekutif, manajer, dan karyawan.

#### a. Tingkat eksekutif.

Pada tingkat eksekutif diperlukan kompetensi tentang ; (1). Strategic thinking, (2). Change leadership dan (3) relationship management.

“Strategic thinking ” adalah kompetensi untuk memahami kecenderungan perubahan lingkungan yang begitu cepat, melihat peluang pasar; ancaman, kekuatan dan kelemahan organisasi agar dapat mengidentifikasi “ **strategic response** ” secara optimum. Aspek “ **change leadership** ” adalah kompetensi untuk mengkomunikasikan visi strategik perusahaan dapat ditransformasikan kepada pegawai. Pemahaman atas visi organisasi oleh para pegawai akan mengakibatkan motivasi dan komitmen sehingga karyawan

dapat bertindak sebagai sponsor inovasi dan “entrepreneurship” terutama dalam mengalokasikan sumber daya organisasi sebaik mungkin untuk menuju kepada proses perubahan. Sedangkan kompetensi “relationship management” adalah kemampuan untuk meningkatkan hubungan dan jaringan dengan negara lain. Kerjasama dengan negara lain sangat dibutuhkan bagi organisasi.

#### b. Tingkat Manager.

Pada tingkat manajer, paling tidak diperlukan aspek-aspek kompetensi seperti ; (1). Fleksibilitas, (2). change implementation, (3). interpersonal understanding, dan (4). Empowering. Aspek fleksibilitas adalah kemampuan merubah struktur dan proses manajerial, apabila strategi perubahan organisasi diperlukan untuk efektivitas pelaksanaan tugas organisasi. Dimensi interpersonal understanding adalah kemampuan untuk memahami nilai dari berbagai tipe manusia. Sedangkan aspek pemberdayaan (empowerment) adalah kemampuan berbagi informasi, penyampaian ide-ide oleh bawahan, mengembangkan pengembangan bawahan, mendelegasikan tanggung jawab, memberikan saran umpan balik, menyatakan harapan-harapan yang positif untuk bawahan, dan memberikan reward bagi peningkatan kinerja.

#### c. Tingkat karyawan (pegawai)

Pada tingkat karyawan diperlukan kualitas kompetensi

seperti fleksibilitas, kompetensi menggunakan mencari berita, motivasi dan kemampuan untuk belajar, motivasi berprestasi, motivasi kerja dibawah tekanan waktu, kolaborasi, dan orientasi pelayanan kepada pelanggan.

**Pembiayaan Kegiatan JFP**

Semakin pentingnya peran pemangku jabatan fungsional dalam pencapaian tugas pokok dan fungsi organisasi, dukungan pembiayaan sudah saatnya mendapatkan perhatian serius. Pembiayaan tersebut akan digunakan untuk melakukan kajian-kajian diberbagai bidang pembangunan yang didalamnya termasuk pelaksanaan berbagai kegiatan yang tertuang dalam unsur dan sub unsur kegiatan perencana untuk memenuhi angka kredit dan pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi. Hasil dari berbagai kajian digunakan untuk memberikan masukan sebagai rekomendasi kebijakan perencanaan pembangunan baik untuk rencana pembangunan jangka panjang (RPJP), RPJM, rencana tahunan, dan issues-issues strategis lainnya.

**LANGKAH-LANGKAH**

Struktur organisasi dirancang dengan mempertimbangkan pembagian tugas dan tanggung jawab, hubungan kerja baik vertikal maupun horizontal, dan melengkapi keterangan atau penjelasan mengenai tanggung jawab maupun uraian pekerjaan bagi setiap jabatan dalam organisasi.

Mengingat berbagai permasalahan sebagaimana

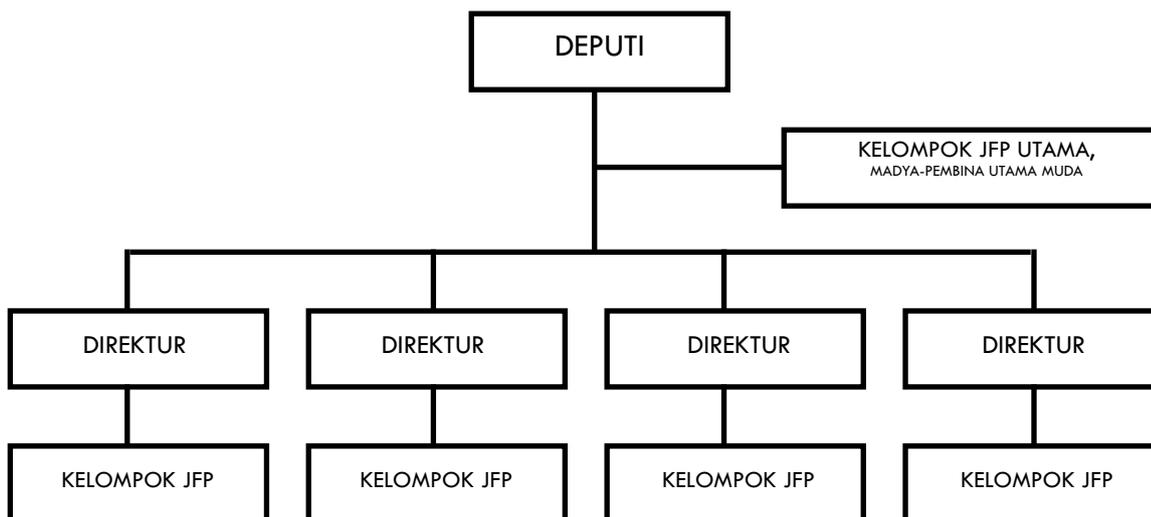
diuraikan di atas, maka diperlukan alternatif-alternatif kebijakan sebagai berikut:

**Alternatif I;**

1. Melakukan langkah-langkah de-eselonisasi (merampingkan struktur). Ini berarti diusulkan untuk diadakan perubahan struktur organisasi Men.PPN/Bappenas dengan meniadakan eselon III di lingkungan kedeputusan. Jadi untuk struktur organisasi di lingkungan Deputi, eselon terendah adalah eselon II. Dibawahnya diisi oleh para pemangku jabatan fungsional perencana sesuai dengan keahlian di bidangnya masing-masing.
2. Dengan langkah tersebut di atas, pergerakan organisasi akan lebih dinamis karena tidak ada lagi hambatan-hambatan hubungan antara jabatan struktural dan jabatan fungsional dalam tataran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi.
3. Dalam rangka adanya kesetaraan kepangkatan antara pemangku jabatan fungsional perencana dengan pemangku jabatan struktural, dan mengingat Bappenas sebagai instansi pembina jabatan fungsional perencana, diusulkan agar disusun Surat Keputusan Bersama (SKB) antara Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Bappenas dengan Kementerian PAN, dan BKN tentang Kesetaraan Kepangkatan Antara Pemangku Jabatan Fungsional

Perencana dengan Pemangku Jabatan Struktural. Hal tersebut di atas diusulkan, karena Departemen/LPND dalam menjalin hubungan kerja masih mempertimbangkan jabatan seorang PNS. Apakah pemangku jabatan fungsional madya setara dengan pemangku jabatan struktural eselon III, II, dsb.

**1. Struktur Organisasi di Lingkungan Deputi Kantor  
Kementerian Negara PPN/Bappenas setelah Kebijakan  
De-Eselonisasi;**

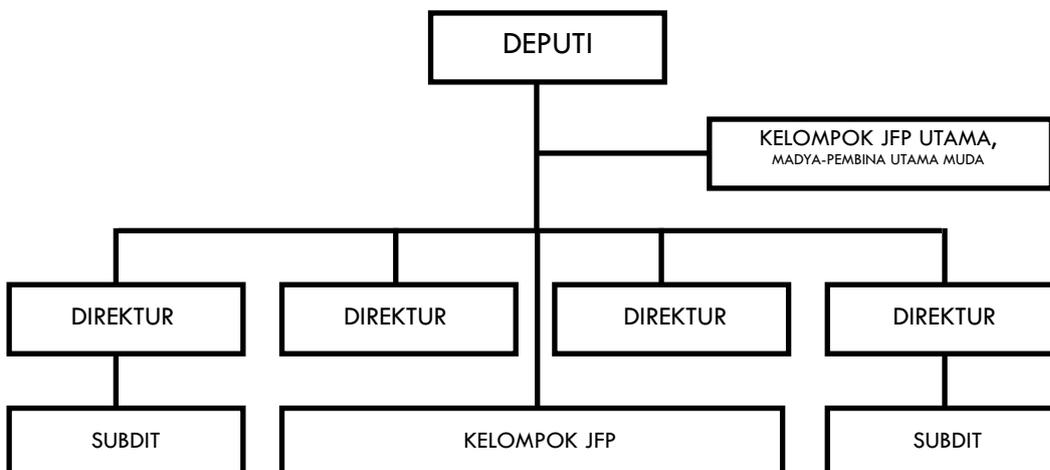


Alternatif II;

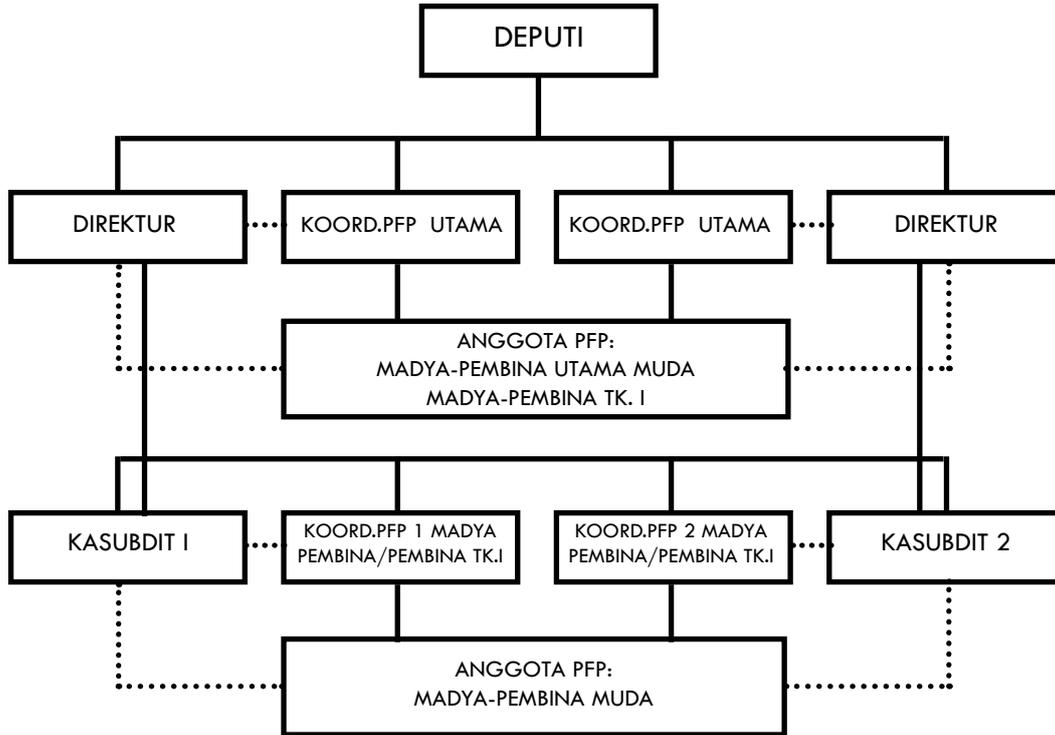
1. Struktur organisasi Men.PPN/Bappenas, tetap sebagaimana tertuang dalam Peraturan Men.PPN/ Kepala Bappenas Nomor: PER 01/M.PPN/09/2005, terakhir dirubah dengan Peraturan Menteri Negara PPN/Kepala Bappenas Nomor PER.005/M.PPN/10/2007 dimana Pemangku jabatan struktural dan pemangku Jabatan Fungsional Perencana berada langsung di bawah Pimpinan Unit Kerja (Eselon II);
2. Selanjutnya,diperlukan penjelasan mengenai tanggung jawab maupun rincian uraian pekerjaan baik bagi pemangku jabatan struktural maupun pemangku jabatan fungsional perencana;
3. Melakukan penataan dalam bentuk mekanisme hubungan horizontal antara pemangku jabatan struktural dengan pemangku jabatan fungsional perencana sebagaimana draft dibawah ini:

**Draft Mekanisme Hubungan Kerja Pejabat Struktural Dengan Pejabat Fungsional Perencana Di Lingkungan Kementerian Negara Perencanaan Pembangunan/Bappenas.**

**1. Struktur Organisasi di Lingkungan Deputi  
Kantor Kementerian Negara PPN/Bappenas**



**2. Struktur Organisasi Kelompok PFP di Lingkungan Deputy Kantor Kementerian Negara PPN/Bappenas**



**Keterangan:**

**1. Pengelompokan PFP.**

- a) Pengelompokan PFP di lingkungan Deputy bersifat mengambang (floating) dan berada di bawah Deputy dan Direktur. Jumlah Koordinator PFP disesuaikan dengan rentang kendali berdasarkan keputusan Deputy. Sebagai contoh, untuk lingkungan Direktorat Transportasi, Deputy Sarana dan Prasarana, Koordinator PFP dapat disusun sebagai berikut:
  - a. Koordinator PFP 1, bermitra dengan Subdit Transportasi Darat
  - b. Koordinator PFP 2, bermitra dengan Subdit Pengembangan Perumahan.
- b) Setiap Koordinator PFP membawahkan beberapa Anggota PFP
- c) Penetapan personil dalam struktur organisasi PFP dilakukan setiap awal tahun atau sesuai kebutuhan, dengan Keputusan Deputy.

**2. Pola Hubungan Kerja Pejabat Struktural dengan Pejabat Fungsional Perencana**

Pola hubungan kerja pejabat struktural dengan pejabat fungsional perencana dalam Kegiatan Perencanaan Pembangunan di lingkungan Deputy, sebagaimana dijelaskan dibawah ini:

**a. Deputy**

- 1) Memberikan arahan kepada Direktur, dan Koordinator PFP Utama dalam rangka penyusunan draft kebijakan perencanaan pembangunan meliputi antara lain: penyusunan Rencana Strategis (Renstra), Renja-KL, Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RRJP), Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RRJM), Rencana Kerja Pemerintah (RKP), dan arahan Kebijakan-kebijakan pembangunan lainnya seperti melakukan kegiatan pengkajian kebijakan, melakukan koordinasi dan sinkronisasi perencanaan pembangunan, penyusunan rencana pendanaan, sampai dengan pemantauan, evaluasi, penilaian, dan pelaporan atas pelaksanaannya.
- 2) Menyetujui draft dan menetapkan kebijakan perencanaan pembangunan nasional serta menyampai-

# JFP

“ Semakin pentingnya peran pemangku jabatan fungsional dalam pencapaian tugas pokok dan fungsi organisasi, dukungan pembiayaan sudah saatnya mendapatkan perhatian serius “

kannya kepada Direktur dan Koordinator PFP Utama.

- 3) Bersama-sama dengan para Direktur, Koordinator PFP Utama membahas dan menyetujui usulan kajian-kajian unit kerja Eselon I yang diajukan oleh unit kerja eselon II.
- 4) Memberikan surat tugas dalam bentuk memorandum/surat/disposisi sebagai penugasan dari Deputi kepada PFP Utama dan anggotanya untuk melakukan kegiatan perencanaan pembangunan dan berkoordinasi dengan para Direktur.

## b. Direktur

- 1) Memberikan arahan kepada Kasubdit, dan Koordinator PFP Madya Pembina/Pembina Tingkat I dalam rangka penyusunan draft kebijakan perencanaan pembangunan meliputi antara lain:

- 2) Bersama-sama dengan Kasubdit, dan Koordinator PFP Madya Pembina/Pembina Tingkat I menyusun dan meriview draft kebijakan perencanaan pembangunan nasional, dan proposal kajian-kajian Unit Kerja Eselon II, dan kegiatan perencanaan
- penyusunan Rencana Strategis (Renstra), Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP), Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RRJM), Rencana Kerja Pemerintah (RKP), dan arahan Kebijakan-kebijakan pembangunan lainnya seperti melakukan kegiatan pengkajian kebijakan, melakukan koordinasi dan sinkronisasi perencanaan pembangunan, penyusunan rencana pendanaan, sampai dengan pemantauan, evaluasi, penilaian, dan pelaporan atas pelaksanaannya.

pembangunan lainnya serta mengusulkannya kepada pimpinan unit kerja eselon I.

- 3) Menerbitkan Surat Tugas dalam bentuk memorandum/surat/disposisi sebagai penugasan dari Direktur kepada Koordinator PFP Madya Pembina Tingkat I dan Anggotanya untuk melakukan kegiatan perencanaan pembangunan.
- 4) Menerima kebijakan perencanaan pembangunan yang telah ditetapkan oleh Deputi.
- 5) Memberikan arahan kepada Kasubdit, dan Koordinator PFP tentang kebijakan perencanaan pembangunan dalam rangka penyusunan Renstra, Renja-KL, RPJP, RRJM, RKP, dan kebijakan pembangunan lainnya.
- 6) Melakukan Koordinasi dengan Direktur lain dalam hal penugasan PFP

memerlukan koordinasi lintas Direktorat.

**c. Kasubdit**

- 1) Meminta Koordinator PFP Madya Pembina/Pembina Tingkat I agar mengusulkan susunan tim sebagai mitra Kasubdit untuk penyusunan draft kebijakan perencanaan pembangunan nasional dan kebijakan pembangunan lainnya.
- 2) Bersama-sama Koordinator PFP Madya Pembina/Pembina Tingkat I menyusun proposal pengkajian isu-isu strategis sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dan menyampaikan hasilnya kepada Direktur.
- 3) Bersama-sama Koordinator PFP Madya Pembina/Pembina Tingkat I melakukan pengkajian isu-isu strategis sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dan menyampaikan hasilnya kepada Direktur.
- 4) Bersama-sama Koordinator PFP Madya Pembina/Pembina Tingkat I menyusun Renstra, Renja-KL, RPJP, RPJM, RKP, dan kebijakan pembangunan lainnya dan menyampaikan hasilnya kepada Direktur.
- 5) Bersama-sama dengan Koordinator PFP Madya Pembina/Pembina Tingkat I melakukan koordinasi dan sinkronisasi perencanaan pembangunan, penyusunan rencana pendanaan dengan Departemen/Lembaga Pemerintah Non Departemen (LPND) dan menyampaikan hasilnya kepada Direktur.

- 6) Bersama-sama dengan Koordinator PFP Madya Pembina/Pembina Tingkat I melakukan pemantauan, evaluasi, penilaian, dan pelaporan atas pelaksanaannya dan menyampaikan hasilnya kepada Direktur.
- 7) Menyampaikan copy hasil kegiatan perencanaan kepada TU untuk diadministrasikan.

**d. Bagian Tata Usaha**

- 1) Membantu proses penerbitan Surat Tugas
- 2) Menerima hasil-hasil kegiatan perencanaan pembangunan dari Kasubdit dan Koordinator PFP untuk diadministrasikan.

**e. Kelompok PFP**

**e.i PFP Utama**

- 1) Koordinator PFP Utama menyampaikan usulan susunan tim PFP kepada Deputi untuk pelaksanaan tugas pokok dan fungsi di bidang perencanaan dan tugas-tugas lain yang diperlukan.
- 2) Dalam rangka pelaksanaan tugas pokok perencana dalam menyiapkan, melakukan, dan menyelesaikan kegiatan perencanaan untuk mencapai jumlah angka kredit yang harus dipenuhi, Koordinator PFP Utama dan Anggota dapat mengajukan proposal kajian isu-isu strategis kepada Direktur untuk direview dan diteruskan kepada Deputi untuk mendapatkan persetujuan.
- 3) Koordinator PFP Utama

dan Anggota melakukan kegiatan kajian isu strategis dan menyampaikan hasilnya kepada Direktur untuk direview dan diteruskan kepada Deputi.

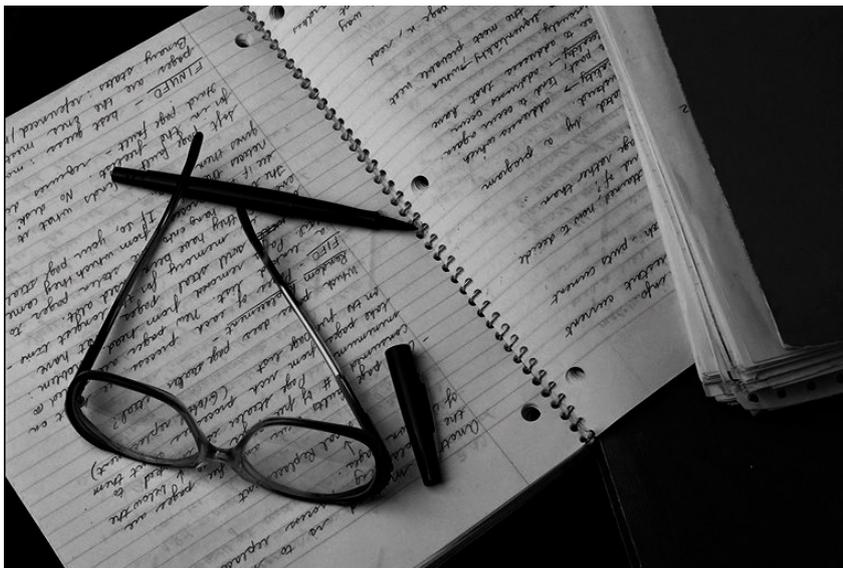
- 4) Melakukan Koordinasi dengan Direktur lain dalam hal penugasan PFP memerlukan koordinasi lintas Direktorat.
- 5) Memberikan arahan kepada Anggota Tim dalam persiapan penugasan kegiatan-kegiatan kajian isu strategis dan kegiatan perencanaan lainnya.
- 6) Melakukan supervisi kepada anggota tim atas pelaksanaan penugasan kegiatan perencanaan.
- 7) Menyampaikan hasil penugasan untuk menyusun kebijakan perencanaan pembangunan kepada Direktur untuk direview dan selanjutnya disampaikan kepada Deputi.

**e.ii PFP Madya**

- 1) Koordinator PFP Madya Pembina/Pembina Tingkat I menyampaikan usulan susunan tim kepada Kasubdit untuk pelaksanaan kegiatan-kegiatan perencanaan pembangunan dan perencanaan pembangunan lainnya.
- 2) Dalam rangka pelaksanaan tugas pokok perencana dalam menyiapkan, melakukan, dan menyelesaikan kegiatan perencanaan untuk mencapai jumlah angka kredit yang harus dipenuhi, Koordinator PFP Madya Pembina/Pembina

Tingkat I dan anggota dapat mengajukan proposal kajian isu-isu strategis kepada Direktur untuk mendapatkan persetujuan.

- 3) Koordinator PFP Madya Pembina/Pembina Tingkat I dan anggota melakukan kajian isu strategis dan menyampaikan hasilnya kepada Kasubdit untuk direview dan diteruskan kepada Direktur.
- 4) Melakukan Koordinasi dengan Kasubdit lain dalam hal penugasan PFP memerlukan koordinasi lintas Subdit.
- 5) Memberikan arahan kepada Anggota Tim dalam persiapan penugasan kegiatan-kegiatan perencanaan.
- 6) Melakukan supervisi kepada anggota tim atas pelaksanaan penugasan kegiatan perencanaan.
- 7) Menyampaikan hasil penugasan untuk menyusun kebijakan perencanaan pembangunan kepada Kasubdit untuk direview dan selanjutnya disampaikan kepada Direktur.



Dengan adanya kejelasan pola hubungan kerja antara pejabat struktural dan pejabat fungsional perencana, diharapkan dapat terjalin koordinasi kerja yang baik sehingga dapat dihindari terjadinya tumpang tindih tugas dan fungsi antara kedua jabatan tersebut dan pada gilirannya akan menciptakan terselenggaranya pelaksanaan tugas yang lebih efisien dan efektif di lingkungan unit kerja masing-masing.



# MEMBANGUN KEPERCAYAAN RAKYAT

Oleh : Hendarmanto

Awal tahun 2008 yang lalu Metro TV menyajikan acara yang sangat menarik: dialog antar tokoh-tokoh bangsa mengenai reformasi yang sudah berjalan sepuluh tahun namun dinilai belum memberikan perubahan yang nyata dalam kehidupan masyarakat. Tokoh yang ditampilkan adalah pelaku kunci reformasi, Wapres dan mereka yang diperkirakan akan mencalonkan diri pada pemilu presiden tahun 2009. Adapun peserta dialog adalah para politikus, pengamat, aktivis dan mahasiswa; semuanya dari berbagai latar belakang politik dan keahlian.

Beberapa hal yang menarik dari dialog itu diantaranya adalah adanya penilaian bahwa (1) pemerintah tidak mandiri dalam menentukan kebijakan mengenai investasi asing dan kebijakan pembangunan pada umumnya serta dalam menyikapi tindakan terorisme; (2) pemerintah membohongi rakyat mengenai kemiskinan dan pertumbuhan ekonomi; (3) "istaná" adalah salah satu wilayah dimana korupsi terjadi intensif.

Yang menjadi persoalan adalah mengapa penilaian seperti itu masih juga muncul kendati pemerintah (termasuk Bappenas) sudah sangat serius melakukan semua yang terbaik bagi rakyat sesuai dengan tujuan reformasi. Bukankah sudah ada RRJM 2005-2009 yang secara sangat rinci dan sistimatis menyebutkan berbagai hal yang akan dilakukan untuk mencapai tiga agenda utama sesuai janji kampanye Presiden terpilih? Bukankah juga sudah ada RRJPN 2005-2025 dan RKP setiap tahun yang menjadi pegangan dalam mengalokasikan anggaran dan kebijakan yang dilakukan oleh setiap unit organisasi pemerintah, yang resultantennya akan mewujudkan cita-cita UUD 1945?

Memang banyak hal yang sudah dilakukan, namun ada satu hal penting yang kiranya terlupakan, yaitu membangun kepercayaan rakyat bahwa pemerintah senantiasa bekerja hanya untuk rakyat. Dari dialog tersebut terlihat bahwa para elit politik, pengamat dan aktivis cenderung tidak percaya dan mempunyai kecurigaan yang tinggi pada pemerintah. Sebagian orang dapat mengatakan bahwa hal itu sangat lumrah menjelang pemilu: kelompok non-pemerintah memberi penilaian negatif dan pemerintah menyanggah dengan mempertahankan diri. Keduanya mempunyai tujuan yang sama yaitu dalam rangka menarik

## MEMBANGUN KEPERCAYAAN RAKYAT

perhatian rakyat sehingga pada pemilu nanti akan memperoleh suara yang lebih banyak. Dan hal itu sah-sah saja dilakukan dalam alam demokrasi yang sudah disepakati bersama.

Namun bangsa ini tidak akan menjadi bangsa yang cepat maju jika semua pihak, baik yang berada di dalam maupun diluar pemerintahan, berbeda pendapat atas dasar kecurigaan dan informasi yang keliru. Idealnya para politikus dan pengamat beradu argumentasi untuk hal-hal yang lebih berkualitas, yang menentukan arah besar dan tegas yang perlu ditempuh bangsa dalam rangka mencapai cita-cita bersama.

Untuk itu yang dapat dan perlu dilakukan oleh Bappenas adalah memberikan informasi yang lengkap mengenai berbagai hal yang menjadi perhatian rakyat: apa yang terjadi, apa yang akan dicapai, apa yang sedang dan akan dilakukan, apa yang menjadi kendala, dll. Setiap kebijakan harus diumumkan secara jelas, diuraikan latar belakangnya, dibuka pintu dialog dan ditampung secara sungguh-sungguh aspirasi masyarakat mengenai hal itu. Data tentang kondisi yang ada harus mudah diperoleh dan diberi penjelasan setiap ada perbedaan dengan data yang lain, tanpa menunggu Presiden sendiri bereaksi karena risau dianggap menyembunyikan fakta. Demikian juga dengan setiap peraturan, kebijakan, rencana atau kegiatan besar yang akan dilakukan, perlu ada

forum penjelasan yang luas. Jangan sampai masyarakat bertanya-tanya dan menebak-nebak apa yang terjadi, karena dari sini berbagai interpretasi dan kecurigaan dapat muncul.

Musrenbangnas, misalnya, merupakan forum dimana masyarakat dapat diajak untuk mengetahui, memikirkan dan mencari solusi terbaik bagi masalah-masalah bangsa. Forum ini perlu dipublikasikan secara meluas, masalah apa yang dibicarakan, siapa yang berbicara, bagaimana musyawarah dilakukan, keputusan apa yang diambil, dll. Dari sini masyarakat akan mengetahui bahwa pemerintah berupaya mempertemukan berbagai pihak merumuskan program-program tahunan yang akan meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat secara bertahap. Dan karena dunia sudah semakin datar, maka masyarakat internasional juga perlu mengetahui apa yang terjadi dan menjadi keinginan bangsa Indonesia, langsung dari sumbernya, tidak melalui analisis luar yang dapat bias dalam memahami dan menjelaskan apa yang terjadi di sini.

Dengan komunikasi antara pemerintah dan masyarakat yang intensif, maka akan tumbuh kepercayaan rakyat terhadap pemerintah, siapapun yang memerintah. Dengan mendapat kepercayaan rakyat, maka pemerintah akan mendapat dukungan yang diperlukan untuk memperlancar kegiatan pemerintah sendiri. Berbagai

kecurigaan dan salah pengertian tidak akan muncul. Berbagai dialog yang terjadi akan lebih berkualitas, sebab berdasarkan informasi yang sama lengkapnya, bebas dari agenda tersembunyi, dan lebih fokus pada masalah-masalah rakyat sehari-hari seperti ketersediaan sembako, lapangan kerja dan pendidikan berkualitas yang terjangkau, maupun dalam upaya mengejar berbagai ketertinggalan dari negara-negara lain, seperti China, India, Brazil, dan Rusia.

(HD)



## KAJIAN SOSIAL, EKONOMI DAN BUDAYA MASYARAKAT TELUK KENDARI

Oleh : Urbanus M. Ambardi  
Perencana Madya PKPDS-PKT-BPPT

*Bay is one of the potential natural resources because it has various function for the community nearby and supports both social and economic activities. Nowadays, many communities of Kendari city are worried about the condition of Kendari bay which is continuously deteriorated because of its function degradation. The hinterland of the Kendari bay faces many problem because of various factor. One of them caused by population growth that affected to the exploitation of natural resources and disrupted conservation area in the watershed upstream. To overcome these problems, the local government has anticipated by doing the development of the rural area upstream. However, the fact occurred indicated that the development did not meet the expected goals. It is suspected the development failure because of the lack of factual monitoring of social economic changes and the local people culture*

### **Kondisi Umum**

Perairan teluk Kendari memiliki luas sekitar 1775 km<sup>2</sup> dengan total panjang garis pantai kurang lebih 85,85 km, berbentuk hampir seperti segitiga. Alur sempitnya berada di bagian timur, dan makin ke barat alurnya makin melebar. Pantai utara Teluk Kendari merupakan kaki Gunung Nipanipa dengan kondisi agak terjal. Sebaliknya di bagian barat dan selatan teluk merupakan dataran rendah yang garis pantainya ditutup hutan bakau (mangrove).

Bagi Kota Kendari teluk adalah salah satu sumberdaya alam yang potensial, karena memiliki berbagai fungsi bagi kehidupan masyarakat, baik fungsi yang langsung dalam menunjang kehidupan sosial ekonomi masyarakat sehari-hari, maupun yang tidak langsung. Demikian pula dengan keberadaan teluk Kendari, keindahan Kota Kendari terlihat pada kehijauan hutan yang menempel pada dinding pegunungan Nipanipa dan perairan teluk yang tenang tak berombak. Pemandangan alam tersebut menjadi ciri khas (landmark) kota Kendari.

Namun kini banyak pihak tengah merisaukan kondisi Teluk Kendari yang terus mengalami degradasi fungsi karena pendangkalan akibat adanya sedimentasi (lumpur campur pasir) yang dibawa dari Sungai Wanggu, Kabupaten Konawe Selatan pada setiap musim hujan. Selain sedimentasi, penyebab pendangkalan lain adalah kotoran dan sampah masyarakat yang dibawa dari sungai-sungai kecil di Kecamatan Mandonga.



Perairan teluk  
Kendari memiliki  
luas sekitar 1775 km<sup>2</sup>  
dengan total panjang  
garis pantai kurang  
lebih 85,85 km,  
berbentuk hampir  
seperti segitiga

Hal ini tidak terlepas dari perkembangan sosial ekonomi Teluk Kendari dan daerah belakangnya dewasa ini. Pertumbuhan penduduk yang cukup pesat di kawasan belakang (hinterland) telah memberikan tekanan terhadap pemanfaatan sumberdaya alam yang tersedia. Daerah Aliran Sungai (DAS) yang ada mengalami gangguan keseimbangan dan mengalami pergeseran fungsi menjadi kawasan budidaya sehingga mengalami deteriorasi kualitas di berbagai lokasi.

Untuk mengantisipasi hal ini pemerintah kota telah mencoba melakukan pembangunan di wilayah pedesaan di kawasan DAS tersebut. Namun fakta yang terjadi di lapangan sering menunjukkan bahwa hasil program pembangunan tersebut tidak mencapai target yang diharapkan. Disinyalir kegagalan tersebut sering terjadi karena kurangnya pengamatan aktual terhadap perubahan dan kondisi faktor-faktor penentu wilayah setempat.

Kenyataan yang sering terjadi adalah selain kurangnya perhatian terhadap faktor lokal, kegagalan pembangunan disebabkan pula karena tidak atau kurangnya partisipasi aktif masyarakat.

Pembangunan yang dilakukan, sering kali lebih bersifat penekanan dari atas (top-down). Padahal keberhasilan pembangunan wilayah pedesaan yang terintegrasi sangat ditentukan oleh partisipasi aktif masyarakat. Dengan demikian pengenalan dan pemahaman kondisi lokal, baik yang menyangkut aspek bio-fisik, sosial ekonomi, budaya maupun partisipasi aktif masyarakat jelas sangat berperan untuk mencapai suatu pembangunan yang berkesinambungan di daerah pedesaan DAS.

Kelestarian kawasan teluk Kendari menjadi perlu diperhatikan dan diwaspadai, mengingat berbagai gangguan yang ada, khususnya pertumbuhan penduduk yang berakibat pada tekanan terhadap fungsi lahan seperti perkebunan dan perambahan hutan untuk dijadikan sebagai sumber penghasilan dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, karena terbatasnya lapangan pekerjaan dan keterampilan yang ada.

Gangguan tersebut telah meningkatkan bahaya erosi dan sedimentasi, terganggunya keseimbangan hidrologis dan berkurangnya satwa liar yang khas langka serta dilindungi oleh

undang-undang, Akibat selanjutnya jelas dapat mempengaruhi kelangsungan fungsi sosial ekonomi bagi masyarakat sekitar. Adapun lokasi observasi yang ditetapkan mencakup 8 kecamatan yang berada di kawasan DAS dan subDAS Sungai Wanggu yaitu di :

1. Kecamatan Baruga
2. Kecamatan Konda
3. Kecamatan Kendari
4. Kecamatan Mandonga
5. Kecamatan Moramo
6. Kecamatan Poasia
7. Kecamatan Ranomeeto
8. Kecamatan Soropia

Lokasi 8 kecamatan ini diharapkan cukup memberi gambaran secara menyeluruh sebuah potret wilayah di Kendari.

### Tingkat Perkembangan dan Kesejahteraan Wilayah

Parameter yang banyak terkait dalam perkembangan penduduk dan kesejahteraan antara lain: jumlah penduduk, tingkat pertumbuhan penduduk, rasio jenis kelamin, kepadatan penduduk, jumlah tenaga kerja produktif bruto, kepadatan tenaga kerja produktif, dan pendapatan per - kapita.



Perkembangan penduduk dan kesejahteraan masyarakat di wilayah Sub DAS Wanggu diperoleh kelas tertinggi di Kecamatan Baruga, Kecamatan Mandonga, dan Kecamatan Moramo (II) dan kelas terendah di Kecamatan Soropia (V). Hal ini menunjukkan bahwa Kecamatan Baruga, Kecamatan Mandonga, dan Kecamatan Moramo perlu diberi perhatian khusus dalam kaitannya dengan dampak negatif terhadap eksploitasi sumberdaya alam dan rehabilitasi lahan berkenaan dengan tingkat perkembangannya yang tinggi.

Sebaliknya Kecamatan Soropia perlu mendapat perhatian dalam kaitannya dengan upaya peningkatan pendapatan masyarakat dengan kegiatan yang relatif kurang membutuhkan tenaga kerja tinggi mengingat ketersediaan tenaga kerja yang rendah.

### **Dukungan Aspek Sosial Ekonomi**

Aspek sosial ekonomi perlu diperhitungkan karena dapat menjadi alat untuk memperkirakan berapa kuat dukungan faktor-faktor sosial ekonomi terhadap upaya-upaya pembangunan. Semakin besar dukungan tersebut, maka semakin besar pula peluang untuk keberhasilan pembangunan.

Terdapat tiga aspek sosial ekonomi yang penting keterkaitannya dengan wilayah hamparan usaha tani. Ketiga aspek tersebut adalah:

- (1) Tingkat ketergantungan penduduk/petani terhadap

- lahan (pertanian);
- (2) Tingkat adopsi/respons petani terhadap teknologi baru usahatani konservasi;
- (3) Keberadaan dan aktifitas kelembagaan yang ada untuk mendukung pertanian konservasi lahan kering.

nilai peringkat dukungan aspek sosial ekonomi untuk Kecamatan Mandonga adalah (IV). Hal ini berarti nilai dukungannya kurang terhadap peluang konservasi teluk Kendari ditinjau dari parameter tingkat ketergantungan penduduk terhadap lahan pertanian, tingkat adopsi/respon petani terhadap teknologi usahatani konservasi dan keberadaan serta aktifitas kelembagaan yang mendukung pertanian konservasi lahan kering. Akan tetapi kondisi ini perlu diantisipasi sejak dini dengan penyuluhan dan pembinaan yang intensif serta spesifik lokal. Namun demikian ada beberapa kecamatan yang memiliki nilai dukungan kuat terhadap peluang konservasi teluk yaitu kecamatan Konda, Kecamatan Moramo dan Kecamatan Soropia.

### **Pengembangan Sosial, Ekonomi dan Kelembagaan**

Kondisi sosial ekonomi masyarakat di Sub-DAS Wanggu rata-rata masih belum memadai. Hal tersebut dapat dilihat dari rata-rata pendapatan dan indikator lainnya. Kelembagaan yang ada di wilayah Sub-DAS Wanggu adalah kelompok tani dan koperasi, akan tetapi

lembaga ini tidak semuanya ada di seluruh wilayah dan beberapa di antaranya tidak aktif atau tidak dinamis. Kondisi tersebut berkaitan dengan hambatan internal dan eksternal di tingkat petani maupun pembinaan yang kurang intensif dari instansi terkait. Hal tersebut amat mempengaruhi arus transformasi alih teknologi pertanian (khususnya usahatani konservasi) dan mengurangi kekuatan kerjasama antar petani dalam mengelola usahatani. Keadaan tersebut perlu dicarikan solusinya mengingat aktifitas kelembagaan berfungsi sebagai kekuatan kerjasama, wadah belajar, wahana pemecahan masalah bidang usahatani, media alih informasi dan teknologi guna mewujudkan kesejahteraan petani melalui usahatani konservasi yang berkelanjutan. Kondisi ini bertambah berat mengingat kurangnya pemahaman masyarakat tani dan faktor ekonomi yang kurang mendukung serta kurangnya tenaga kerja pada waktu tertentu bagi keluarga tani yang sekaligus juga menjadi nelayan dan atau perantau.

### **Kependudukan dan Sosial Budaya**

Jumlah keluarga di Kota Kendari pada tahun 2001 sebanyak 47.755 keluarga, jumlah ini telah mengalami peningkatan dari tahun 2000 yang berjumlah 46.703 keluarga. Banyaknya keluarga bila dilihat menurut kecamatan maka jumlah keluarga terbanyak terdapat pada Kecamatan Poasia mencapai 13.787 keluarga, dan



telah mengalami peningkatan yang pesat dari tahun sebelumnya yaitu sebesar 922 keluarga (tahun 2000 ada 12.865 jiwa). Dari jumlah tersebut 40,1 % berada di Kelurahan Kambu yaitu 5.523 keluarga, 11,3 % di Kelurahan Rahandouna yaitu 1.554 keluarga dan 9,5 % berada di Kelurahan Anduonohu yaitu 1.316 keluarga dan sisanya tersebar; di 16 kelurahan lainnya, disusul 12.606 keluarga.

Bila kepadatan penduduk dilihat menurut jumlah kelurahan untuk Kecamatan Mandonga kepadatan penduduk terpadat terdapat di Kelurahan Mandonga (4.027 jiwa/Km), Korumba (4.057 jiwa/Km) dan Anggilowu (2455 jiwa/Km) pertumbuhan penduduk Kota Kendari dalam kurun waktu 2002 - 2003 tercatat sebesar 1,92 persen angka ini turun lebih dari 10 persen dari tahun sebelumnya (12,79 per sen). Pertumbuhan penduduk tertinggi menurut wilayah kecamatan terdapat pada Kecamatan Poasia yang mencapai 6,23 persen, disusul oleh Kecamatan Kendari sebesar 1,02 persen, lalu Kecamatan Baruga sebesar 0,44 persen dan yang terakhir Kecamatan Mandonga 0,39 persen

Hasil sensus penduduk tahun 2002, jumlah penduduk Kabupaten Kendari sebanyak 444.912 jiwa. Secara absolut penduduk Kabupaten Kendari mengalami kenaikan 119.700 jiwa. Kenaikan ini sedikit lebih rendah yaitu 100.913 jiwa untuk periode 1999-2000.

Secara umum kepadatan penduduk Kabupaten Kendari

mengalami peningkatan dari 21.26 jiwa/km<sup>2</sup> pada tahun 1990 menjadi 27,9 jiwa/km<sup>2</sup> pada tahun 2000. Angka tersebut jauh lebih kecil dibanding dengan Sulawesi Tenggara secara keseluruhan yang mencapai 35,39 jiwa/km<sup>2</sup> dan 49,46 jiwa/km<sup>2</sup> dalam periode yang sama.

Tingkat partisipasi angkatan kerja dengan penduduk usia kerja (15 tahun keatas) mencapai 77,33%. Berdasarkan jenis kelamin, laki-laki lebih tinggi dibanding dengan perempuan yakni 86,55% berbanding 67,0%. Keadaan ini menggambarkan masih besarnya kecenderungan masyarakat Kabupaten Kendari untuk memprioritaskan laki-laki sebagai pencari nafkah utama dibanding perempuan.

Pada tahun 2000, dari 444.912 jiwa penduduk Kabupaten Kendari, 422.418 (94,94%) beragama Islam, 6.523 (1,47%) beragama Protestan, 1.542 (0,35%) beragama Katolik 13.207 (2,97%) beragama Hindu dan 1.222 (0,27%) beragama Budha. Pada tahun 2002 jumlah usaha industri kecil yang tercatat pada Dinas Perindustrian dan perdagangan Kabupaten Kendari sebanyak 3.088 unit usaha dan menyerap tenaga kerja 16.547 orang. Dari 3.088 unit industri kecil tersebut menghasilkan produksi senilai 35.247 juta rupiah masing-masing 25.246 juta rupiah dan 10.001 juta rupiah dari industri kecil formal dan non formal.

#### **Kapasitas Masyarakat**

Ketergantungan masyarakat terhadap peluang kerja dan

“ Semakin besar dukungan aspek sosial ekonomi, maka semakin besar pula peluang untuk keberhasilan pembangunan ”



Masyarakat tani yang berdiam di Kecamatan daerah yang lokasinya lebih tinggi seperti di kecamatan Baruga, pada umumnya bekerja sebagai petani tradisional juga sekaligus sebagai buruh bangunan bahkan sebagai perambah hutan

modal sangat tinggi, namun belum diimbangi dengan ketrampilan yang memadai. Hal ini tidak terlepas dari pendidikan masyarakat yang masih rendah. Disisi lain berbagai upaya telah dilakukan, baik itu oleh pemerintah daerah melalui proyek-proyek pemberdayaannya maupun oleh dunia usaha dan pihak-pihak lain seperti Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM), yang kesemuanya menerapkan program-program pemberdayaan dan bertujuan mendorong masyarakat untuk dapat hidup lebih layak dengan ditunjang oleh usaha dan kemandirian yang tinggi. Dari berbagai kegiatan itu khususnya kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan peningkatan pendapatan masyarakat miskin melalui pendekatan pinjaman permodalan yang diberlakukan di beberapa desa di Kendari, ternyata belum mampu menciptakan kondisi masyarakat yang mampu hidup mandiri dalam mengembangkan usahanya.

Program-program dengan menggunakan pendekatan kemanusiaan seperti pemberian pinjaman secara hibah atau pemberian pinjaman/modal tanpa bunga kepada masyarakat desa untuk mengembangkan usahanya terbukti justru menciptakan kondisi ketergantungan yang tinggi terhadap bantuan yang diberikan. Keberlanjutan kegiatan pasca program tidak berjalan sebagaimana yang diharapkan, bahkan di beberapa daerah kasus kredit macet sering kali terjadi. Keadaan ini tidak

terlepas dari kesalahan penerapan metode pendekatan, dimana pendekatan yang diterapkan selama ini tertuju pada penilaian kemanusiaan semata, sehingga masyarakat yang memperoleh fasilitas perkreditan, akan terjebak pada sikap yang selalu mengharapakan bantuan dan fasilitas tanpa mampu berpikir dan berbuat untuk membangun ekonominya secara mandiri. Kenyataan diatas kiranya dapat menggambarkan bahwa kapasitas masyarakat Kendari masih rendah karena tingkat ketergantungan terhadap kondisi eksternal masih sangat tinggi.

### Kesenjangan Sosial

Masyarakat tani yang berdiam di Kecamatan daerah yang lokasinya lebih tinggi seperti di kecamatan Baruga, pada umumnya bekerja sebagai petani tradisional juga sekaligus sebagai buruh bangunan bahkan sebagai perambah hutan. Ketiga kegiatan itu dilakukan secara bergantian berdasarkan kondisi kehidupan dan atau musim tertentu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Banyak faktor yang membuat masyarakat di daerah-daerah ini mengalami kesulitan ekonomi, contohnya seperti kegagalan panen jambu mete yang merupakan tanaman andalan satu-satunya, krisis ekonomi yang menyebabkan kegiatan pembangunan fisik dan lapangan kerja nyaris terhenti, demikian pula peluang untuk merambah hutan sudah tertutup akibat ketatnya penjagaan hutan lindung yang menjadi wilayah operasinya sehingga mereka

umumnya pasrah dengan nasib. Diantara mereka menempuh jalan pintas dengan menjual lahan pertaniannya yang masih kosong atau yang berisi tanaman jambu mente untuk sekedar menyambung hidup.

Kondisi tersebut semakin menciptakan kesenjangan sosial antara masyarakat yang tinggal di daerah perbukitan dengan masyarakat yang tinggal dekat dengan pantai teluk dan kota yang relatif lebih berpeluang untuk beraktifitas.

Masyarakat yang tinggal di perbukitan sebenarnya masih memiliki lahan tidur di sekitar pemukiman mereka tetapi tidak dapat memanfaatkan secara maksimal karena tidak biasa menanam tanaman lain dan didukung ketidakberdayaan ekonomi untuk modal pengolahan, termasuk pengetahuan, pengadaan bibit, pupuk, dan obat-obatan.

Masalah yang dihadapi masyarakat setempat adalah lapangan kerja tidak ada, sehingga dana untuk menunjang kebutuhan hidupnya pun tidak tersedia. Disisi lain tawaran alam tidak tersedia kecuali memerlukan pengolahan yang lebih intensif dan memerlukan biaya, keterampilan dan motivasi dari luar yang dapat mengantar mereka ke luar dari masalah tersebut.

Masalah pendidikan cukup serius karena dalam suasana pemerintah berupaya menyukseskan program wajib belajar pendidikan

dasar; justru muncul tantangan besar bagi masyarakat di daerah ini diantaranya populasi mereka yang berusia pendidikan dasar dan menengah masih relatif tinggi namun terancam putus sekolah akibat krisis ekonomi.

### **Pemberdayaan Masyarakat dan Kemandirian Lokal**

Sebagian besar masyarakat di Kendari adalah masyarakat yang tingkat kehidupannya masih tergolong miskin, terutama masyarakat yang berada di daerah pedesaan. Berbagai upaya telah dilakukan, baik itu oleh pemerintah daerah melalui proyek-poyek pemberdayaannya maupun oleh dunia usaha dan pihak-pihak lain seperti Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM), yang semuanya menerapkan program-program pemberdayaan dengan tujuan mengeluarkan masyarakat dari belenggu kemiskinan dan mendorong kemandirian masyarakat dalam usaha meningkatkan kehidupannya. Kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan peningkatan pendapatan masyarakat miskin melalui pendekatan kredit union, yang dilakukan di beberapa desa di wilayah Sulawesi Tenggara, ternyata belum seluruhnya mampu menciptakan kondisi masyarakat yang mampu hidup mandiri dalam mengembangkan usahanya. Program tersebut telah membentuk kemandirian dalam struktur masyarakat, meskipun hasilnya belum menunjukkan pertumbuhan yang signifikan karena dalam banyak kasus upaya pemberdayaan tersebut justru

menciptakan ketergantungan masyarakat yang tinggi terhadap berbagai bantuan.

Upaya penerapan program-program pembangunan partisipatif yang berbasis masyarakat pun dalam beberapa kasus justru berpotensi menciptakan konflik horisontal karena pada akhirnya kepentingan antar golongan menjadi lebih terbuka. Hal ini tentunya dapat menjadi kendala dalam menuju upaya pembangunan yang berkelanjutan.

### **Pola Konsumsi Masyarakat**

Pertumbuhan ekonomi saat ini sebagian besar masih ditunjang oleh tingginya pola konsumsi masyarakat. Sektor riil dan perdagangan menjadi semakin berkembang dalam suatu periode pembangunan, begitu juga yang terjadi pada masyarakat Kendari secara umum, terutama masyarakat yang tinggal di daerah perkotaan. Hal ini ditunjukkan oleh pesatnya pembangunan fisik kota untuk memenuhi tuntutan belanja yang tinggi dari masyarakat, sebagai contoh tingkat hunian hotel dan penginapan yang cukup tinggi di kota Kendari, dan permintaan terhadap produk-produk manufaktur.

Pola konsumsi sebagian masyarakat tersebut juga menuntut pembangunan yang bersifat non renewable. Dalam suatu fase tertentu, kondisi ini akan semakin memperparah aspek lingkungan dan dapat dikatakan dengan tingkat

sustainability zero. Penyebab kondisi ini adalah adanya tuntutan konsumtif sebagian masyarakat yang amat tinggi pada masa sekarang cenderung mendorong eksploitasi sumberdaya alam dan lahan sehingga generasi pada tahun selanjutnya memiliki resiko kekurangan sumberdaya.

Adanya sensitivitas kondisi masa depan yang dipengaruhi oleh segala tindakan yang terjadi sekarang disebabkan oleh kondisi yang tidak sustainable karena tingkat konsumsi sekarang yang berlebihan dan tidak memprediksikan kondisi masa depan terutama pada konsumsi non-renewable natural resources yang bersifat vital, seperti misalnya minyak dan gas bumi dan sumberdaya hayati kawasan perairan teluk Kendari

Pencapaian sustainable development tersebut akan sangat membutuhkan kerjasama dan partisipasi serta kemandirian daerah sehingga kesinambungan sumberdaya alam dan manusia di daerah bisa sejalan dengan pembangunan yang berkelanjutan tersebut.

Tingkatan pola konsumsi dalam masyarakat tersebut juga dapat menciptakan gap/ kesenjangan dalam struktur masyarakat, karena hanya sebagian kecil saja masyarakat yang mampu menikmati berbagai fasilitas pembangunan.

### **Pengembangan Teluk Kendari**

Dalam meningkatkan aktifitas dan dinamika kota Kendari, pemerintah kota dan propinsi telah menetapkan kebijakan pembangunan fisik di beberapa titik rencana pengembangan pantai teluk Kendari, seperti terminal agribisnis, pelabuhan kapal cepat, industri perikanan dan lain-lain, dimana akan tumbuh pusat-pusat aktifitas bisnis. Beberapa diantaranya dilakukan dengan cara menimbun pantai menjadi lahan baru. Di lokasi ini akan terkonsentrasi suatu pusat perdagangan baru. Kegiatan ekonomi akan ditonjolkan di daerah ini dengan kurang memperhitungkan kondisi lingkungan, terutama kondisi kawasan lindung yang telah rusak.

Masyarakat nelayanpun menjadi masyarakat transisi di kawasan ini. Masyarakat ini harus terpaksa merubah mata pencaharian mereka dari "melaut" menjadi "pedagang-pedagang kecil" yang menempati sektor informal tanpa ijin. Konsep pembangunan yang diterapkan di kawasan ini hanya untuk mengejar keuntungan ekonomi, tanpa memperhitungkan kondisi sosial dan lingkungan yang ada.

### **Pembangunan Fisik Teluk Kendari**

Pembangunan fisik yang sedang dilaksanakan oleh Pemerintah kota Kendari dapat memberikan dampak-dampak (positif dan negatif) di kawasan ini maupun seluruh kota Kendari. Dampak negatif fase konstruksi

(masa pelaksanaan pembuatan bangunan-bangunan) dari sisi sosial yang sedang terjadi adalah berkembangnya sektor formal maupun sektor informal tanpa ijin di sepanjang jalur pantai, kekhawatiran para pihak terhadap kelestarian lingkungan akibat hak menikmati keindahan alam semakin terampas, mulai tergesernya masyarakat nelayan dari area tersebut secara perlahan-lahan, sampai masalah lingkungan yang saat ini masih menjadi polemik yaitu rusaknya mangrove.

Pembangunan fisik kota di kawasan teluk sebagai kawasan pusat bisnis juga akan memberikan dampak positif bagi ketersediaan lapangan kerja baru serta pada pertumbuhan ekonomi daerah ini dilihat dari sektor pertambahan pendapatan asli daerah dari retribusi bangunan-bangunan komersial yang ada. Namun demikian dengan potensi SDM yang relatif belum siap, berpeluang menciptakan "gap" yang dapat berdampak negatif bagi kondisi sosial masyarakat daerah ini.

Pembangunan fisik kota di kawasan teluk juga akan mempengaruhi atau akan memberidampak negatif terhadap lingkungan perairan teluk Kendari, terjadinya penurunan indeks keanekaragaman hayati perairan ini akibat terputusnya siklus-siklus kehidupan organisme laut, yang seluruhnya diakibatkan oleh pengrusakan habitat kehidupan organisme laut akibat masuknya material limbah

cair maupun padat di perairan ini. Akibat selanjutnya adalah menurunnya nilai keindahan (estetika) perairan Teluk Kendari .

Dengan benefit yang diperoleh akibat terbentuknya lahan-lahan baru sebagai kawasan pusat kegiatan baru ini tidak akan dapat menggantikan dan menutupi cost (biaya) pemulihan kerusakan lingkungan maupun sosial yang semakin hari semakin bertambah.

Sebagai contoh, berapa lama biota laut yang rusak untuk dapat pulih kembali seperti sedia kala, padahal memulai kegiatan pemulihan saja belum terlihat. Waktu semakin bertambah dan apabila kawasan ini beroperasi, para pedagang di area inipun harus menjaga kawasan ini supaya tetap stabil, salah satunya dengan cara membayar retribusi pada pemerintah, sedangkan retribusi ini tidak dikembalikan untuk memperbaiki lingkungan perairan yang telah rusak melainkan untuk menghidupi provinsi dan kota ini. Pendapatan yang diperoleh ini dialokasikan untuk mengembangkan ekonomi kota saja dan tidak sampai untuk membenahi habitat perairan Teluk Kendari. Inilah kondisi yang akan terjadi di masa datang dengan melihat kondisi yang ada sekarang ini. Tanda-tanda pelaku ekonomi, pemrakarsa maupun pemerintah untuk berupaya mengantisipasi kondisi kerusakan lingkungan di masa datang belum terlihat.

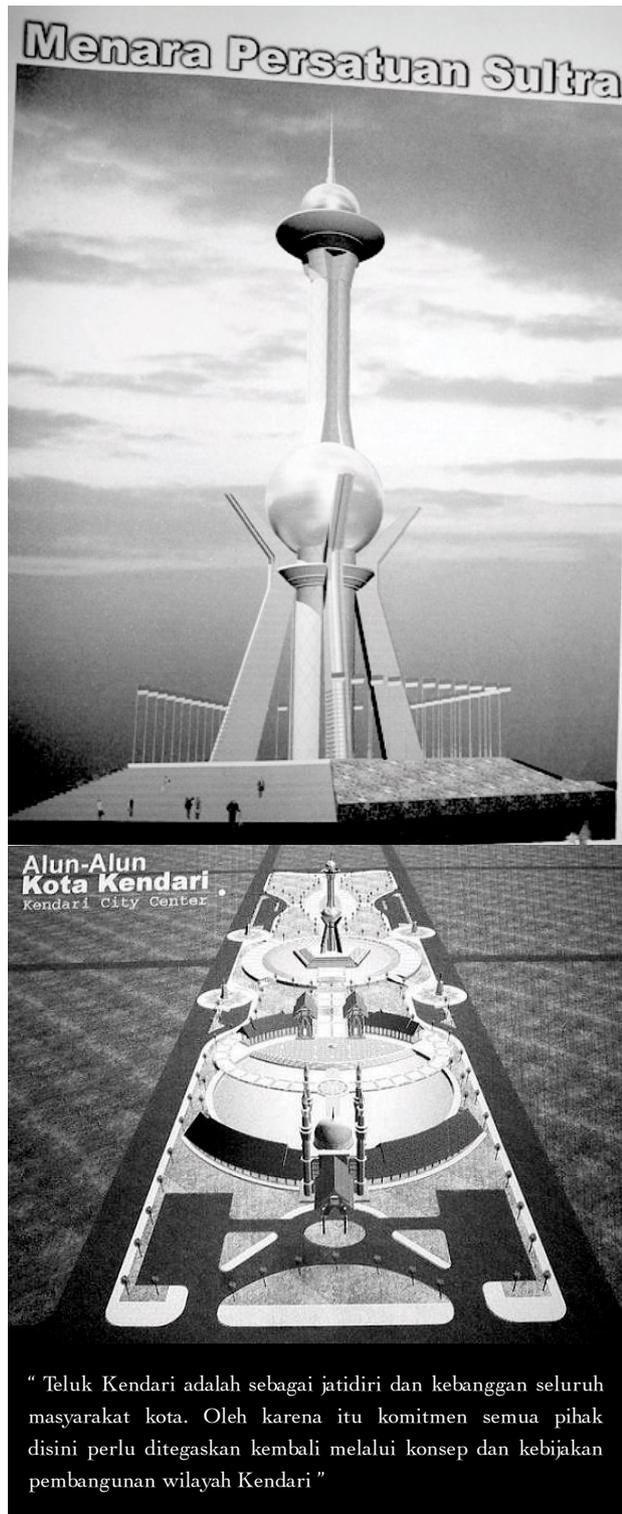
Selain perangkat ekonomi, aspek yang juga harus dipersiapkan adalah biaya-biaya (cost) untuk masalah-masalah sosial yang bakal terjadi. Siklus-siklus kehidupan sudah mulai diputuskan. Apabila tidak ada langkah kongkrit untuk mengantisipasi situasi ini, Kawasan teluk Kendari akan masuk pada kondisi lingkungan hidup “ yang tidak berkelanjutan (unsustainable) ”

**Konsep Pembangunan Fisik Kota Kendari**

Saat ini semua pihak terkait hampir pasti dan setuju jika lingkungan kawasan Teluk Kendari tetap dijaga dari kerusakan yang lebih parah dan berkelanjutan, karena semua pihak telah sepakat bahwa teluk Kendari adalah sebagai jatidiri dan kebanggaan seluruh masyarakat kota. Oleh karena itu komitmen semua pihak disini perlu ditegaskan kembali melalui konsep dan kebijakan pembangunan wilayah Kendari.

Pertama, Revisi konsep pembangunan fisik kota diarahkan agar pembangunan makro dapat dilakukan secara sistematis bukan tambal-sulam. Pembangunan jangan hanya mengejar pertumbuhan ekonomi melalui pendapatan daerah dengan mengorbankan lingkungan demi kepentingan masa depan.

Kedua, Konsep Pembangunan harus lebih diarahkan pada pertimbangan antara sub-sistem lingkungan buatan, lingkungan sosial (tatanan sosial



“ Teluk Kendari adalah sebagai jatidiri dan kebanggaan seluruh masyarakat kota. Oleh karena itu komitmen semua pihak disini perlu ditegaskan kembali melalui konsep dan kebijakan pembangunan wilayah Kendari ”



masyarakat), serta lingkungan alam (perairan pantai Teluk Kendari & kehidupannya). Konsep ini mengkondisikan agar ketiga sub-sistem tidak saling menghancurkan tetapi saling memberikan “support” positif. Beberapa hal yang mesti diperbaiki dalam konsep pembangunan ini, seperti: menjaga siklus kehidupan masyarakat kota Kendari dengan tetap menyediakan aksesibilitas publik terhadap perairan teluk. Ruang-ruang publik harus tetap disediakan dalam rangka menjaga interaksi sosial.

Dengan kata lain tidak semua lahan yang direncanakan untuk para investor dibangun dengan bangunan-bangunan “masif” (tertutup) yang mengganggu kelestarian alam dengan adanya bangunan-bangunan komersial menimbulkan kesan membatasi ruang gerak kehidupan masyarakat. Perlu diingat, bahwa di kota Kendari saat ini sangat kurang lokasi wisata laut yang memadai, tidak ada fasilitas rekreasi/ etalase kota bagi masyarakat yang difasilitasi oleh pemerintah. Kondisi ini dapat menjadi masalah besar di masa mendatang, dimana masyarakat kota Kendari tidak lagi mengenal hubungan interaksi positif antar masyarakatnya. Semuanya terbatas oleh aturan dan biaya. Sindrom “individualisti” kota besar akan menjangkiti kota ini.

Peralihan budaya yang dipaksakan akibat hanya mempertimbangkan kegiatan ekonomi memerlukan adanya

ruang-ruang terbuka khusus untuk para nelayan tradisional untuk tetap beraktifitas di lahan baru ini. Pemerintah kota perlu membuatkan aturan atau rambu-rambu khusus di kawasan perairan teluk Kendari, agar kegiatan tradisional nelayan menjadi menyatu dengan kegiatan modern yang dibangun di Kawasan ini dan dapat menjadi satu atraksi unik yang bisa dipromosikan sebagai aset daerah.

Pembagian pemanfaatan ruang perlu diatur secara proporsional, persentase peruntukan tidak hanya untuk para investor maupun untuk pemerintah daerah atau kota, namun tetap cukup tersedia lahan bagi masyarakat untuk memanfaatkan kawasan perairan teluk.

### Lingkungan Sosial

Dengan adanya pembangunan di kawasan perairan teluk Kendari, secara mikro akan membawa dampak bagi masyarakat nelayan yang ada di sekitar kawasan perairan teluk yang secara perlahan mulai terdesak oleh kehidupan moderen.

Kondisi ini tidak perlu terjadi, jika konsep penyatuan suasana tradisional masyarakat nelayan dengan suasana moderen diciptakan di kawasan ini. Menciptakan lahan-lahan yang layak ukurannya dan memadai bagi nelayan-nelayan tradisional dalam meraih keuntungan lewat usaha penangkapan ikan, dan suasana akrab akan tercipta dari perpaduan dua kegiatan

yang kontradiktif ini. Dengan demikian secara langsung konservasi budaya tradisional akan terlaksana dan secara tidak langsung masyarakat nelayan di Teluk Kendari tidak merasa asing dan tergesur dari lahan leluhurnya.

Dengan adanya rencana pembangunan untuk kepentingan investasi dan komersial secara tidak langsung akan merengut hak-hak masyarakat kota Kendari untuk menikmati pemandangan alam.

Solusi yang bisa dilakukan saat ini adalah membuat ruang-ruang sosial yang mudah diakses oleh seluruh masyarakat Kota Kendari khususnya dengan mudah dan gratis, Ruang-ruang ini merupakan "continuous space (ruang-ruang yang berlanjut) artinya ruang-ruang sosial tanpa penghalang. Ruang-ruang ini diperlukan dalam rangka menumbuhkan motivasi bersosialisasi dan berinteraksi antar masyarakat kota Kendari serta menumbuhkan saling peduli (care) antar sesama anggota masyarakat.

### **Dampak dari konsep yang ada saat ini**

Dampak konsep pembangunan fisik yang direncanakan di kawasan teluk kendari memberikan dampak positif maupun dampak negatif bagi sektor ekonomi, sosial dan lingkungan hidup. Dari sisi ekonomi Konsep Tata ruang demikian memberikan dampak positif terhadap pendapatan

daerah setempat, namun dari sisi tatanan sosial masyarakat, konsep ini telah merubah kondisi sosial masyarakat dengan mengkondisikan masyarakat untuk beralih profesi dari nelayan menjadi pekerja atau karyawan. Jika masyarakat memiliki kemampuan dan daya saing menjadi tenaga kerja di area ini, tidak menjadi masalah, namun jika masyarakat di sekitar teluk tidak memiliki keahlian, sementara lahan kerja mereka telah diubah menjadi lahan komersil, maka secara terpaksa pula mereka beralih profesi sebagai pedagang musiman yang menggelar dagangan mereka di sepanjang lahan komersil ini. Akibatnya, suasana ini akan mempengaruhi estetika ruang secara keseluruhan kota Kendari.

Dari sisi lingkungan hidup, area ini adalah kawasan lindung, apabila lahan komersil ini tidak dilengkapi dengan unit-unit pengelolaan limbah akibat kegiatan ekonomi di area ini, maka secara perlahan aktifitas di kawasan ini akan semakin merusak ekosistem perairan teluk Kendari.

### **Konsep Kebudayaan**

Potret kebudayaan di Kendari pada umumnya terbentuk secara majemuk, bukan saja di perkotaan, tetapi juga di daerah-daerah rural, akibatnya: pemberlakuan pola kebijakan seragam akan menyulitkan masyarakat sekaligus pelaksana kebijakan. Dalam konteks ini kebudayaan dilihat sebagai hal-hal yang abstrak yang dimiliki

oleh satu kelompok masyarakat (tertentu) yang dikembangkan dari waktu ke waktu.

Seperti halnya di daerah lain, umumnya kebudayaan masyarakat Kendari merupakan produk sebuah proses. Artinya, dari waktu ke waktu kebudayaan suatu masyarakat itu berkembang sedemikian rupa. Dengan kebudayaannya masing-masing anggota masyarakat memiliki arahan (guidance) untuk berpersepsi, berpikir, bertindak dan menghasilkan sesuatu.

Pola berpikir masyarakat Kendari mengindikasikan bahwa masyarakat masih sangat mengharapkan bantuan-bantuan (pemerintah) untuk dibantu dalam meningkatkan kesejahteraannya. Dari wawancara dengan beberapa strata anggota masyarakat sebagai responden, menunjukkan adanya ketidakberdayaan dalam pola berpikir masyarakat. Tingkat ketergantungan masyarakat terhadap bantuan dan pinjaman modal cukup tinggi, sehingga dalam situasi seperti ini masyarakat seolah tidak memiliki peluang dan alternatif lain, selain dibantu secara finansial/ modal untuk berusaha.

Paradigma baru harus lebih diarahkan pada rekayasa kebudayaan melalui informasi yang ditujukan kepada masyarakat yang berisi ajakan dan persuasi kepada masyarakat untuk memberdayakan diri sendiri dan tidak tergantung pada pemerintah saja.



Ada pendapat yang selama ini dikonsepsikan berkenaan dengan penyikapan terhadap kebudayaan setempat, yaitu: sebagai Underdifferentiation, yaitu: Planning fallacy of viewing less-developed countries as an undifferentiated group, ignoring cultural diversity and adopting a uniform approach (often ethnocentric) for very different types of project beneficiaries (Kottak, 1994), yang dapat diartikan bahwa adalah sebuah kesalahan ketika diberlakukan generalisasi kebijakan perencanaan pembangunan, atau dengan kata lain sudut pandang perencanaan pembangunan dibuat sama, padahal tiap-tiap daerah memiliki kebudayaan dan tradisi yang berbeda, sehingga respon maupun tingkat adopsi terhadap sebuah rencana pembangunan di masing-masing daerah tersebut sudah barang tentu juga berbeda, dan hal semacam inilah yang perlu diperhatikan dalam perencanaan pembangunan

### Penutup

Terjadinya kegiatan pembangunan, dalam perspektif ilmu sosial akan menyebabkan terjadinya perubahan sosial (social change). Kalau diperhatikan, konsep ini seolah-olah hanya berada dalam lingkup “ sosial ” saja, padahal input maupun stimulusnya seringkali lebih karena adanya pembangunan fisik tertentu.

Sekedar contoh sederhana, dengan dibangunnya sebuah Mall akan menyebabkan secara cepat dan pasti, tutup dan bangkrutnya warung-warung kecil di sekitar Mall tersebut. Padahal, misalnya, dengan warung-warung tersebutlah anggota-anggota masyarakat secara turun temurun membiayai kehidupan dan kebutuhan lainnya (misalnya kebutuhan sekolah anak). Bila kondisi ini berlanjut, secara sosial akan menyebabkan terjadinya perubahan pola mata pencaharian di sana, dan inilah yang disebut sebagai contoh social change.

Sebab-sebab terjadinya perubahan sosial-ekonomi dan budaya antara lain disebabkan oleh:

1. Perubahan demografis
2. Gerakan dan perubahan sosial
3. Penemuan-penemuan:
4. Evolusi kebudayaan

Pada kenyataannya, perubahan itu tidaklah bersifat linier; perubahan sendiri beraspek banyak, dan multilinier. Intensitas perubahan juga tidak sama pada masyarakat dan waktu tertentu.

Kebijakan pembangunan, secara sosiologis, harus memperhatikan dan memprediksi terjadinya social change tersebut. Bagaimanapun kadar dan bentuknya, bila dimunculkan suatu stimulus seperti pembangunan fisik tersebut tentunya akan memunculkan perubahan sosial, ekonomi dan budaya dengan nuansa dan kadar yang berbeda.

Perubahan sosialpun bervariasi dan pada gilirannya perlu tanggapan dan perilaku penanganan yang berbeda-beda, walaupun kebijakan pembangunan secara sadar misalnya memprediksikan akan adanya perubahan sosial tertentu, namun tidak jarang pembangunan juga bisa memunculkan perubahan yang “unintentional”. Dengan demikian, kebijakan pembangunan seharusnya mengidentifikasi secara matang hal-hal yang baik dan buruk tersebut.

Masyarakat dan kebudayaan tidak homogen, dengan demikian, progress yang diinginkan pun tidak seragam. Bahkan, secara ekstrim dapat dikatakan bahwa ada pula kelompok-kelompok di dalam masyarakat yang menginginkan terjadinya progress dan sebagian lagi justru menghendaki keadaan status quo.

Perubahan sosial seperti yang diuraikan di atas pada gilirannya akan mendorong terjadinya perubahan budaya (culture change). Perubahan perilaku masyarakat yang diakibatkan oleh penggunaan teknologi maju, tentunya akan menyebabkan terjadinya perubahan budaya masyarakat yang bersangkutan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

1. Economics and Social Commission for Asia and the Pacific, 1988, An Overview of the Framework, APCTT, Bangalore
2. Penduduk Kota Kendari, 2002, Hasil Registrasi akhir tahun 2002, BPS Kota Kendari
3. Pemerintah Kota Kendari 2003, Arah Kebijakan Umum serta Strategi dan Prioritas APBD Kota Kendari TA 2003
4. Departemen Kehutanan Dirjen Rehabilitasi Lahan dan Perhutanan Sosial, 2003, Buku I Rencana Teknik Lapangan Rehabilitasi lahan dan konservasi tanah, Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai
5. Departemen Kehutanan Dirjen Rehabilitasi Lahan dan Perhutanan Sosial, 2003, Buku II Rencana Teknik Lapangan Rehabilitasi lahan dan konservasi tanah, Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai
6. BAPPEDA Kota Kendari, Pemerintah Kota Kendari, 2003, Penyusunan Propeda dan Renstra tahun 2004 - 2008.
7. Badan Pusat Statistik Kota Kendari, Kota Kendari dalam Angka 2002

# MENYIKAPI PEROLEHAN PENGUMPULAN ANGKA KREDIT (Pada JFP Tingkat Pertama)



Oleh : Santi Yulianti  
Staf Fungsional  
Perencana Pertama,  
Direktorat Perkotaan,  
Tata Ruang dan  
Pertanahan Bappenas



## Pendahuluan

Sejak dikeluarkannya surat keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara No. 16/Kep/M.PAN/3/2001 tentang Jabatan Fungsional Perencana (JFP) dan angka kreditnya, telah memberlakukan JFP bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di pusat maupun di daerah. Keputusan Menpan tersebut mengacu kepada Keputusan Presiden No. 87 tahun 1999 tentang Rumpun Jabatan Fungsional PNS. JFP termasuk dalam rumpun jabatan Manajemen. Sedangkan Keppres itu sendiri mengacu pada PP No. 16 tahun 1994 tentang Jabatan Fungsional PNS. Oleh karenanya, sebagai instansi pembina bagi para perencana pusat dan daerah, Bappenas sebagai institusi yang bertanggung jawab dalam pembinaan jabatan fungsional perencana telah melakukan reformasi atas diantara para Kepala Seksi dan Staf Perencana yang telah menduduki jabatan struktural maupun belum untuk ditempatkan pada jenjang jabatan fungsional perencana dimulai dari tingkat Pertama, Muda, Madya dan terakhir jenjang Utama, sesuai dengan golongan dan masa kerja mereka sebagai PNS. Adapun inti dari pemberlakuan sistem jabatan fungsional ini dibentuk dalam rangka pengembangan profesionalisme dan pembinaan karier Pegawai Negeri Sipil serta peningkatan mutu pelaksanaan tugas umum pemerintahan dan pembangunan.

Dalam Keputusan tersebut, pendefinisian atas Jabatan Fungsional itu sendiri sebagai kedudukan seorang PNS dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan/atau keterampilan tertentu yang bersifat mandiri.

Berbeda dengan jabatan struktural, dimana tugas, tanggungjawab dan wewenang seorang PNS lebih didasarkan pada kemampuan seseorang dalam memimpin suatu satuan organisasi negara, maka dalam jabatan fungsional pelaksanaan tugasnya lebih didasarkan pada keahlian dan/atau keterampilan tertentu yang bersifat mandiri. Dengan demikian, dalam jabatan fungsional, peningkatan keahlian dan keterampilan seperti dalam penyusunan rencana pelaksanaan, pemberian saran, masukan dan rekomendasi dalam rangka pengambilan keputusan oleh pimpinan organisasi, inilah yang menjadi fokus utama dalam program pengembangan PNS yang memangku jabatan fungsional. Sedangkan untuk jabatan struktural akan lebih banyak melaksanakan fungsi administratif, manajerial, kepemimpinan yang diperlukan dalam

proses pengambilan keputusan.

Selain itu bagi PNS yang ingin memasuki JFP harus memenuhi persyaratan lainnya yaitu (1) memiliki kualifikasi pendidikan sesuai dengan yang ditentukan untuk jabatan perencana, (2) memiliki pengalaman dalam bidang perencanaan sekurang-kurangnya 2 tahun, dan (3) usia setinggi-tingginya 5 tahun sebelum mencapai usia pensiun dari jabatan terakhir yang didudukinya.

### Permasalahan

Memang JFP itu sendiri bisa dibilang relatif masih baru. Tidak heran banyak sebagian orang beranggapan bahwa jabatan ini diberikan kepada orang-orang yang tidak mampu menduduki di jabatan di struktural alias keranjang sampah bagi PNS buangan. Hal ini tidak semuanya dapat dibenarkan, mengingat bahwa untuk menjadi seorang pejabat fungsional perencana harus memenuhi persyaratan teknis dan administrasi yang akan menjamin kompetensi di bidang perencanaan. Jaminan kompetensi ini dilakukan melalui diklat fungsional perencana dan uji kompetensi pada setiap jenjang jabatan fungsional perencana. Dengan adanya jaminan kompetensi tersebut, diharapkan para pejabat fungsional dapat melaksanakan tupoksinya secara konsisten dan disesuaikan dengan kemampuan dari kualifikasi pendidikan yang dimilikinya.

Sampai saat ini, kurang lebih 5 tahun berjalan sejak

dikeluarkannya keputusan tersebut, dalam pelaksanaannya masih mengalami banyak kendala yang dihadapi oleh para fungsional perencana baik ditingkat pusat terutama di institusi perencanaan teknis departemen dan lembaga non departemen maupun di institusi perencanaan daerah seperti Bappeda Provinsi dan Kabupaten/kota. Hal ini disebabkan bahwa posisi jabatan fungsional perencana sebagai jabatan karir yang dianggap masih lemah dan belum ada peraturan tersendiri mengenai tata hubungan kerja atau pembagian kerja yang jelas antara fungsional perencana dengan struktural, selain itu belum optimalnya peran tenaga fungsional perencana dalam mekanisme perencanaan di institusi perencana.

Selama ini kalau diamati, bahwa kendala yang sering dialami oleh para pejabat fungsional dikarenakan kurangnya pemahaman dari pimpinan organisasi yang bersangkutan dalam pendelegasian wewenang dan tugas yang tidak merata untuk para pejabat struktural dan pejabat fungsional. Pimpinan berpikir tugas itu lebih akan optimal bila dikerjakan oleh para pejabat struktural. Padahal ini bisa dikordinasikan antara pejabat struktural dengan fungsional, sehingga perolehan angka kredit bagi fungsional akan lebih mudah didapatkan. Tapi ini kembali lagi ke pejabat fungsional yang dituntut harus kreativitas dan mempunyai motivasi yang tinggi sehingga mereka dapat mengelola

penugasan yang diberikan oleh pimpinannya tersebut.

Oleh karenanya, melalui tulisan ini penulis ingin berbagi informasi terhadap sesama pejabat fungsional khususnya bagi JFP tingkat pertama bahwa pada tingkat fungsional pertama pun tidak mudah untuk mengumpulkan point atau angka kredit. Dimana dibutuhkan ketekunan, keaktifan dan ketertiban dalam pengadministrasian dokumen serta mendapat dukungan penuh dari pimpinan atau atasan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi kegiatan yang menjadi bagian dari tugasnya sebagai seorang staf fungsional maupun struktural tadi.

### Kegiatan Dan Unsur Yang Dinilai

Berdasarkan buku pedoman peraturan-peraturan jabatan fungsional yang ada, dalam Bab IV dan V ditetapkan adanya jenjang jabatan dan pangkat terhadap para staf fungsional yang terdiri paling bawah adalah dari Perencana Pertama, Perencana Muda, Perencana Madya dan yang tertinggi adalah Perencana Utama. Selain itu juga ditetapkan rincian kegiatan dan unsur yang dinilai dalam memberikan angka kredit.

Dari setiap jenjang jabatan fungsional, masing-masing mempunyai rincian dan kegiatan yang berbeda satu dengan yang lainnya. Unsur kegiatan yang dinilai dalam memberikan angka kredit terdiri dari



1. Unsur utama (Pendidikan, Kegiatan Perencanaan dan Pengembangan Profesi) dan
2. Unsur penunjang yang merupakan kegiatan yang mendukung pelaksanaan tugas sebagai perencana (misalnya mengajar).

Untuk jenjang fungsional tingkat pertama rincian kegiatan yang menjadi tugasnya hanya meliputi unsur (1) Pendidikan, (2) Perencanaan yang meliputi identifikasi masalah, pengkajian alternatif, pengendalian pelaksanaan dan penilaian hasil pelaksanaan dan (3) Pengembangan Profesi serta (4) Penunjang. Untuk jenjang fungsional pertama kegiatan dan unsur yang dinilai.

Bagi seorang fungsional perencana pertama tidak tertutup kemungkinan apabila yang bersangkutan akan melakukan kegiatan perencanaan yang bukan pada jenjangnya, namun demikian bagi fungsional pertamanya boleh mengerjakan satu tingkat di atasnya (pada jenjang perencana muda). Tetapi bagi fungsional muda misalnya, bisa mengerjakan pada jenjang pertama dan melakukan kegiatan pada jenjang muda. Sebagai contoh, jika seorang perencana pertama mengerjakan pengumpulan data yang ternyata diperoleh dari pengumpulan

data primer (ini merupakan tugas pada jenjang muda), maka perolehan angka kredit yang didapat akan berasal dari jumlah angka kredit di tingkat muda (pengumpulan data primer) sebesar 0,4 dikalikan dengan 0,8 sehingga akan diperoleh angka kredit dengan nilai sebesar 0,32.

Namun pada kenyataannya, masih banyak unsur utama dan unsur penunjang yang belum bisa dicapai oleh masing-masing fungsional perencana. Hal ini dikarenakan masih belum meratanya pembagian tugas dari para atasan atau pimpinan yang bersangkutan, serta kemungkinan belum optimalnya keaktifan dari pejabat fungsional itu sendiri dalam mengumpulkan angka kredit.

### Beberapa Langkah Dalam Perolehan Angka Kredit

Berdasarkan hasil kajian yang dilakukan oleh Bappenas dan LPEM Universitas Indonesia, untuk perencana yang produktif, nilai angka kredit dapat diperoleh untuk kenaikan pangkat bisa kurang dari 4 tahun. Namun demikian, untuk dapat mengetahui lebih pasti disarankan kepada seluruh instansi/unit perencanaan untuk melakukan uji petik penilaian angka kredit dengan menyandingkan seluruh kegiatan rutin yang saat ini

tersedia dengan nilai angka kredit untuk setiap kegiatan yang ada. Di samping itu juga untuk kenaikan pangkat tercepat yang dimungkinkan adalah dalam 2 tahun, dan apabila ada kelebihan angka kredit maka kelebihan tersebut dapat digunakan untuk kenaikan pangkat berikutnya.

Persyaratan PNS yang memangku JFP dapat dibedakan menurut waktu :

- (a) saat inpassing, 1 Januari – 31 Maret
- (b) paska inpassing setelah 31 Maret. Pada paska inpassing dibedakan antara PNS yang belum memiliki jabatan dan PNS yang pindah jabatan baik dari jabatan dilingkungan instansi perencanaan maupun di luar instansi perencanaan.

Angka kredit kumulatif pada saat inpassing di dasarkan atas strata pendidikan, golongan/ruang dan masa kerja golongan sebagaimana diatur dalam Kepmenpan tersebut. Pengumpulan angka kredit akan mulai diperhitungkan semenjak PNS tersebut memasuki jabatan fungsional perencana. Dengan demikian, prestasi yang dapat diukur dengan angka kredit dihitung setelah masa inpassing dan perolehan angka kredit sebelum masa inpassing tidak dapat diperhitungkan.

Selanjutnya aturan yang digunakan mengatakan bahwa seorang perencana harus memperoleh sejumlah angka kredit, minimal 80% dari setiap unsur kegiatan utama dan maksimum 20% dari unsur kegiatan penunjang. Penghitungan angka kredit didasarkan atas bukti-bukti melakukan kegiatan dan dinilai oleh Tim Penilai secara objektif dengan kriteria yang telah ditetapkan pada peraturan Keputusan Menpan Perencana dapat diusulkan untuk naik pangkat atau naik jenjang jabatan, apabila angka kredit yang dikumpulkan mencapai jumlah kumulatif minimal yang ditetapkan. Sebagai contoh, untuk naik pangkat dari golongan III/a ke III/b, fungsional perencana harus mengumpulkan angka kredit sebesar 50, dimana minimal 40 (80%) harus dikumpulkan dari kegiatan utama dan maksimal 10 (20%) dari kegiatan penunjang.

Melalui tulisan ini, penulis ingin berbagi informasi dan cara atau langkah yang sebaiknya dapat dilakukan pada perolehan dalam pengumpulan angka kredit khususnya di tingkat Fungsional Pertama. Kadang kala kita sebagai fungsional dituntut untuk lebih kreatif dan inovatif dalam mengelola secara administrasi berkas-berkas dari setiap kegiatan yang telah dilakukan setiap harinya. Usahakan, setiap hari bisa mengumpulkan angka kredit minimal 0,5 setiap hari. Memang tidak mudah, namun bila dikomunikasikan dengan pimpinan dan kita berusaha pasti

akan bisa mendapatkan angka kredit tersebut. Berdasarkan pengalaman yang ada, berikut beberapa langkah yang dapat memudahkan kita dalam pengumpulan angka kredit dari setiap Kegiatan Pendidikan, Perencanaan, Penunjang dan Profesi atau dikenal dengan KP tersebut antara lain :

1. Adanya surat penugasan atau disposisi dari pimpinan untuk menghadiri suatu kegiatan yang sesuai dengan tupoksi maupun lintas sektor. Misalnya menghadiri rapat, seminar atau mewakili pimpinan dalam acara tersebut.
2. Membuat laporan kepada pimpinan secara tertulis atas penugasan yang diberikan, dengan melampirkan disposisi tersebut.
3. Membuat Laporan dari hasil kegiatan yang telah dilakukan dengan memasukkan nilai angka kredit yang sesuai dengan kegiatan yang telah dilakukan. Misalnya dalam menyajikan latar belakang permasalahan, kita bisa memberikan kode II.A.8 = 0,1. Nilai ini kemudian dimasukkan ke dalam KP yang ada. Kegiatan ini berlaku sama untuk semua kegiatan (KP) yang dilakukan dan harus sesuai dengan buku pedoman peraturan-peraturan jabatan fungsional perencana.
4. Melakukan rekapan dari kegiatan yang telah dilakukan untuk mendapatkan total

nilai angka kredit dalam setiap KP.

5. Terakhir adalah merekap atau mengumpulkan angka kredit yang telah diperoleh di setiap KP untuk dimasukkan dalam Formulir DUPAK yang menjadi pedoman bagi tim penilai dalam menilai setiap KP yang telah dilakukan oleh pejabat fungsional yang bersangkutan.
6. Hasil dari pengumpulan angka kredit tersebut akan diserahkan oleh kesekretariatan melalui Biro Pengembangan Sumber Daya atau Kepegawaian untuk mendapatkan pengesahan perolehan nilai dari para Tim Penilai Fungsional.

Hal-hal tersebut diatas, biasanya berlaku untuk seorang pejabat fungsional saja. Bagaimana dengan penilaian angka kredit jika dilakukan untuk sesuatu kegiatan yang dikerjakan oleh beberapa orang? Dalam hal ini boleh dan bisa dilakukan. Satu kegiatan harus dilakukan maksimum oleh 4 orang, yang terdiri dari 1 orang pelaku utama dan maksimum 3 orang pelaku pembantu. Pembagian angka kredit ditetapkan 60 % untuk pelaku utama dan 40% untuk semua pelaku pembantu.

Penilaian angka kredit untuk Perencana Pertama sampai Perencana Madya dilakukan oleh Tim Penilai Angka Kredit (TPAK) dari instansi perencanaan masing-masing dan untuk perencana utama oleh

TPAK pusat yaitu di Bappenas. Oleh karenanya persyaratan utama untuk menjadi anggota Tim Penilai adalah memiliki kemampuan dan keahlian di bidang perencanaan. Selain itu, jabatan atau pangkatnya serendah-rendahnya sama dengan jabatan atau pangkat perencana yang dinilai.

### Penutup

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas, bagi seorang fungsional baik di tingkat pertama, muda, madya dan utama tidak mudah untuk mengumpulkan angka kredit dengan batas waktu yang telah ditetapkan. Di samping itu juga, selama ini penugasan yang diberikan kepada para fungsional perencana belum optimal dan menyeluruh. Namun demikian, para fungsional perencana diharapkan dapat meningkatkan kemampuan dan keahlian sesuai dengan bidang yang diminati sehingga dapat membantu pelaksanaan tugas dari pimpinan.

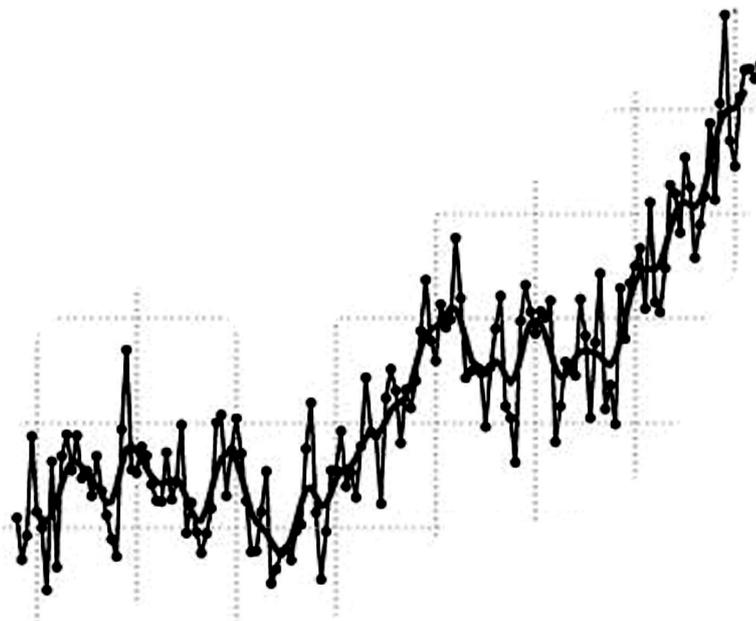
Oleh karenanya beberapa waktu yang lalu telah terbentuk suatu forum "Asosiasi Perencana Pembangunan Indonesia (AP2I)" untuk para Perencana baik di tingkat pusat maupun daerah sebagai komitmen bahwa diperlukan suatu kerjasama dalam proses perencanaan, organisasi, pengendalian dan pengawasan dari proses pembangunan yang dilaksanakan antara pejabat fungsional yang berada di daerah dengan di pusat. Ini menandakan bahwa pejabat fungsional ingin melakukan suatu langkah

yang konkrit dan nyata dalam pembinaan karier mereka pada masa yang akan datang.

Demikian. Terimakasih.

### DAFTAR PUSTAKA

1. Pengalaman pribadi dalam pengumpulan angka kredit di JFP Pertama
2. Peraturan-peraturan Jabatan Fungsional Perencana
3. Website Pusbindiklatren
4. Majalah Simpul tahun 2007



## BERHARAP DAPAT MENINGKATNYA KAPASITAS DAN PROFESIONALISME DARI SEBUAH PROGRAM BEASISWA

Oleh : Dwiputro Aris Wibowo, SH

Sebagai upaya peningkatan kapasitas dan kompetensi perencana, baik di pusat maupun di daerah, Pusbindiklatren Bappenas telah menyelenggarakan Diklat baik Gelar maupun Non Gelar bagi para perencana. Program ini sudah berlangsung cukup lama, dan sudah menghasilkan banyak lulusan yang tersebar di berbagai daerah dan instansi pemerintahan, upaya ini di ambil sebagai langkah peningkatan kinerja dan peningkatan kapasitas SDM bagi pemerintah baik di pusat maupun di daerah, Baik sesuai dengan disiplin ilmunya ataupun tidak, akan tetapi yang lebih terpenting dari itu semua adalah pengabdian yang sungguh-sungguh, dan pelayanan yang semakin meningkat kepada masyarakat dan negara ini.

Tujuan dari program beasiswa yang diberikan oleh Pusbindiklatren Bappenas ini sendiri sudah sangatlah jelas, sebagai upaya peningkatan kapasitas dan kompetensi bagi para perencana itu sendiri, selain itu juga di harapkan mampu meningkatkan pelayanan serta meningkatkan etos kerja di unitnya masing-masing, serta mampu berbuat kreatif dan inovatif bagi kemajuan unit kerjanya. Upaya yang dilakukan oleh ini bukan hanya semata-mata sebagai peningkatan kapasitas dari SDM itu sendiri, tetapi juga akuntabilitas dalam arti yang luas, dalam menghadapi otonomi daerah yang sedang di jalankan oleh pemerintah. Sejak awal program beasiswa ini, sudah banyak peminat yang mengikuti proses seleksi untuk mendapatkan beasiswa, baik Gelar maupun Non Gelar, dengan persyaratan yang tidaklah mudah untuk mendapatkan beasiswa dari Pusbindiklatren Bappenas ini. Para perencana di pusat maupun di daerah ini harus bersaing satu dengan yang lainnya untuk lolos sebagai peserta, persyaratan nilai test TPA serta TOEFL yang menurut peserta seleksi cukuplah tinggi. Dari persyaratan ini, Pusbindiklatren Bappenas berharap mendapatkan calon-calon peserta yang memang benar-benar berkualitas, dan sanggup untuk menimba ilmu pengetahuan yang baru sesuai dengan pilihannya. Belum lagi hal-hal lainnya yang harus dipersiapkan oleh calon peserta, baik materi maupun mental yang kuat, serta kelengkapan administrasi yang harus di selesaikan oleh calon peserta sebelum meninggalkan posnya masing-masing. Setelah berhasil menyelesaikan tahapan seleksi dan dinyatakan lolos mengikuti Program beasiswa ini, para peserta lagi-lagi harus mengikuti proses kursus bahasa inggris serta bahasa negara yang akan dituju, guna peningkatan nilai TOEFL bagi peserta yang mengikuti program S2 luar negeri dan S2 linkage, setelah dinyatakan

“...di negeri kita ini kemampuan di ukur dari tinggi rendahnya pendidikan yang dimiliki seseorang, bila seseorang memiliki kemampuan atau skill yang lebih, dan tidak ditunjang dengan pendidikan dan gelar yang tinggi, maka pengakuan yang di dapat juga berkurang...”

lolos barulah peserta tersebut berhak untuk melanjutkan pendidikannya di kampus yang dituju sesuai dengan pilihannya masing-masing.

Pada dasarnya menimba ilmu pengetahuan bukan hanya semata-mata tertuju kepada lembaga pendidikan atau kampus semata, hal ini dapat juga diambil atau peroleh dimanapun dia berada, terutama di masyarakat atau lingkungan kita. Selain itu menimba ilmu pengetahuan bukan hanya semata-mata mampu menguasai ilmu yang di pelajarnya saja, walaupun itu juga bagian terpenting yang harus dikuasai. Akan tetapi di balik itu semua terdapat hal yang harus di mengerti, diantaranya adalah berubahnya pola pikir seseorang dalam memandang segala persoalan, dan semakin bertambahnya kemampuan seseorang dalam menganalisa persoalan. Memang di negara kita, selebar ijasah sangatlah berpengaruh bagi keberlangsungan kita di dunia kerja, serta pandangan orang lain terhadap si pemilik ijasah tersebut. Semakin tinggi titel dari pendidikan yang di selesaikannya, maka semakin tinggi pula pandangan orang akan kemampuan yang dimilikinya. Terkadang di negeri kita ini kemampuan di ukur dari tinggi rendahnya pendidikan yang dimiliki seseorang, bila seseorang memiliki kemampuan atau skill yang lebih, dan tidak ditunjang dengan pendidikan dan gelar yang tinggi, maka pengakuan yang di dapat juga

berkurang, terlebih di dunia kerja, hanya untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi atau naik jabatan dari posisi sebelumnya, maka tidak segan-segan seseorang harus melanjutkan pendidikannya terlebih dahulu untuk mencapai tujuannya, hal tersebut terlepas dari mampu atau tidaknya seseorang mengemban tugas-tugas yang semakin berat di depan mata. Bila seseorang pegawai secara finansial kurang mampu untuk melanjutkan pendidikannya, maka jalur-jalur beasiswa yang di tawarkan cukuplah membawa angin segar bagi para pegawai untuk mencapai harapan dan keinginannya tersebut, oleh karena itu banyak sekali peminat, guna mengikuti program beasiswa yang ditawarkan oleh instansi pemerintah khususnya Pusbindiklatren-Bappenas dan instansi swasta lainnya yang menawarkan program beasiswa.

Semogaharapan yang ingin dituju oleh Pusbindiklatren-Bappenas dalam menyelenggarakan Program beasiswa, sebagai upaya peningkatan kapasitas dan kompetensi para perencana menuju perencana yang profesional, sejalan dengan para peserta yang mengikuti proses seleksi program beasiswa. Peserta yang lolos seleksi mengikuti program beasiswa ini dan berkesempatan melanjutkan studinya, sangat di harapkan sekali, setelah selesai memperoleh gelar dari studinya lalu kembali ke daerahnya masing-masing, diharapkan mampu mempraktekan ilmu dan

kemampuan yang dimilikinya, serta di harapkan dapat lebih peka dan kritis terhadap situasi yang berkembang di daerahnya guna membuat kebijakan-kebijakan pemerintah daerah yang dapat mensejahterakan rakyat, atau memberikan pelayanan yang jauh lebih baik lagi kepada masyarakat. Bukan malah sebaliknya hanya memikirkan posisi dan jabatan dalam instansi dia bekerja, hanya memikirkan kepentingan pribadinya sesaat tanpa melihat lagi tujuan awal dari program beasiswa Pusbindiklatren Bappenas yang mereka ikuti, dan bersumber dari mana dana yang di gunakan untuk pelaksanaan program tersebut. semua hal di atas tersebut memang sudah menjadi kewajiban dan keharusan bagi para alumnus penerima program beasiswa yang diselenggarakan oleh Pusbindiklatren-Bappenas, dengan mengabdikan dan mendedikasikan ilmu yang telah dimilikinya kepada negara dan masyarakat, tetapi itu semua kembali kepada diri masing-masing untuk menjalankan dan mengartikannya sendiri, di karenakan tidak ada sanksi yang mereka terima bila tidak melakukan hal tersebut, hanya kesadaran dan itikad baiklah yang dapat mewujudkan ini semua. Dan semoga dari program ini, maka pelayanan dan pengabdian para pemerintah baik di pusat maupun di daerah kepada masyarakat akan menjadi lebih baik lagi.

# GALLERY

LOKAKARYA PUSBINDIKLATREN BAPPENAS  
27-29 DESEMBER 2007

107



# PENDIDIKAN

HARTA PALING BERTHARGA  
YANG HARUS DI WARISKAN  
PADA GENERASI MUDA



*harta paling berharga  
yang harus di wariskan  
pada generasi muda*