

Menuju Perencana Profesional

SIMPUL

PERENCANA

Volume 15 | Tahun 7 | Desember 2010

KESENJANGAN ANTARA KOMPETENSI PERENCANA DENGAN KUALITAS RENCANA PEMBANGUNAN



ISSN 1693-4229

E-Mail : simpul@bappenas.go.id



WR. SUPRATMAN

**Lagu Indonesia Raya dikumandangkan pada 28 Oktober 1928
Merupakan perwujudan rasa persatuan dan kehendak untuk merdeka**

SUSUNAN REDAKSI:**SIMPUL PERENCANA**

Diterbitkan oleh Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan Perencana (PUSBINDIKLATREN BAPPENAS).

PELINDUNG :

Menteri PPN/Kepala BAPPENAS

PENASEHAT :

SESMEN PPN/SESTAMA BAPPENAS

PENANGGUNG JAWAB :

Kepala Pusbindiklatren

PEMIMPIN UMUM : Meily Djohar

PEMIMPIN REDAKSI : Eko Suratman

WAKIL PIMPINAN REDAKSI :

Wignyo Adiyoso

DEWAN REDAKSI : Guspika, Haryanto,

Hari Nasiri, Zamilah Chairani,

Edy Purwanto

REDAKTUR PELAKSANA :

Sugiyanti, Edy Susanto, Maslakah Murni,

Wiky, Wahyu Pribadi

EDITOR : Tim Simpul

GRAFIS & LAYOUT : Hendra Yudiyanto

ADMINISTRASI / KEUANGAN :

Lina Indriawati, Dwiyanto

DISTRIBUSI/SIRKULASI : Sugiyanti

ALAMAT REDAKSI :

Gedung Diklat Pusbindiklatren Bappenas

Jl. Proklamasi 70 Jakarta, 10320

Telp .(021) 31931481

E-Mail : simpul@bappenas.go.id

Pembaca Simpul yang berbahagia. Tak terasa kita telah memasuki Volume 15, Dalam Kesempatan kali ini banyak isu-isu yang menarik untuk diangkat dalam edisi kali ini. Namun satu hal yang pantas untuk ditampilkan adalah permasalahan susahnya merumuskan kompetensi, Kurikulum Diklat, kaitan kompetensi dengan kualitas output, kompetensi perencana yang bagus apakah menjamin kualitas outputnya bagus? apa yang terjadi di lapangan? bagaimana dapat dijelaskan secara teoritis? Inilah pertanyaan-pertanyaan yang tentunya harus dijawab. “Kesenjangan antara kompetensi perencana dengan kualitas rencana pembangunan”, adalah tema utama penerbitan majalah SIMPUL PERENCANA Volume 15 kali ini. Mengingat saat ini sangat dibutuhkan para perencana yang profesional dan handal di bidangnya.

Beberapa narasumber mengemukakan Tantangan bagaimana menyusun suatu parameter-parameter pengukur keberhasilan rencana di masa datang. Hampir sebagian besar produk perencanaan (provinsi, kabupaten dan kota) produknya tidak dapat dilaksanakan sesuai dengan apa yang diprogramkan. Umumnya apa yang direncanakan sifatnya menerus dan status quo artinya apa yang direncanakan sifatnya hanya mendata apa yang sudah ada plus tambahan-tambahan (revisi) sedikit dari apa yang sudah dijalankan sebelumnya dengan sedikit perubahan, dan kadang perubahan minor yang sedikit itu saja, sering secara konsekuen tidak dapat dijalankan.

Beberapa narasumber lain mengemukakan bahwa para pejabat fungsional perencana dalam melaksanakan tugasnya harus berpikir strategis dengan mengantisipasi masa depan. Sementara itu bagi pejabat struktural perencana berpikir itu bersangkutan dengan kemungkinan-kemungkinan efektivitas organisasi di masa depan.

Narasumber lain juga mengemukakan harus adanya evaluasi output setelah mengikuti diklat, ini menjadi tugas Pusbindiklatren, juga mengevaluasi center yang menjadi mitra. Sayangnya, kenapa peserta diklat menurun? Karena tidak ada gunanya selesai diklat, mereka tidak di SK kan, mereka tidak difungsikan.

Dalam Kesempatan ini kami berhasil mewancarai Kepala Pusat pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan Perencana (Pusbindiklatren) yang baru Ir. Yahya Rachmana Hidayat, Msc., Ph.D. Mengulas bagaimana langkah dan kebijakan beliau kedepan terkait kompetensi perencana ke depan.

Kami juga berkesempatan mewancarai Ir. H. Tan Malaka Guntur, M.Si, Kepala Bappeda Provinsi Sulawesi Selatan, menceritakan bagaimana kontribusi fungsional perencana di Sulawesi Selatan.

Akhirnya kami redaksi menyampaikan selamat membaca dan tetap merapatkan tali simpul antar-perencana di seluruh Indonesia. Salam Simpul Perencana. Menuju perencana profesional !

Redaksi



hal.6 | CAKRAWALA:

TANTANGAN PENINGKATAN KUALITAS KOMPETENSI PERENCANA PEMBANGUNAN



Kompetensi adalah ciri karakteristik individu yang mewarnai kinerja seseorang dalam tugas agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Di satu sisi perencana bangga bisa memahami semuanya, dilain pihak seperti terperangkap mengakibatkan semua orang bisa untuk mengerjakannya. Oleh sebab itu khusus untuk kompetensi perencana pengkotak-kotakan kompetensi.....hal.6

KOMPETENSI TENAGA PERENCANA PADA PEJABAT FUNGSIONAL PERENCANA



Tenaga fungsional itu penting dan bergensi. Kalau berorientasi pada pendapat Plato, pendapat tersebut bercorak "Dualisme Psikofisik". Hanya saja dalam filsafat Plato, kedudukan psiko lebih tinggi, meskipun isi tanpa rangka tidak akan tampil dan rangka tanpa jiwa hanyalah *cadaver*....hal. 14

KOMPETENSI FUNGSIONAL PERENCANA MENENTUKAN KUALITAS OUTPUT PERENCANAAN YANG DIHASILKAN



Kompetensi kita akan baik jika yang kita buat nanti itu dimulai dengan *need assessment*, semoga dapat dijalankan dengan baik. Karena disitu dimulai dengan pola rekrutmen, pola seleksinya dan pola ujiannya. Kompetensi menjadi bagus jika didukung dengan adanya sertifikasi yang benar... hal. 19

hal.22 | INFO:

RENCANA PROGRAM BEASISWA PENGUATAN KAPASITAS KELEMBAGAAN UNTUK Mendukung REFORMASI BIROKRASI

Human Capital Development Plan (HCDP) yang diinisiasi oleh Bappenas, Kementerian Keuangan dan *World Bank* dengan nama *Scholarship Program for Public Sector Capacity Development Project*. Program ini dapat dipandang dan diyakini sebagai program untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia dan lingkungan kerja internal aparat pemerintah dalam melaksanakan Reformasi Birokrasi.

hal.24 | WAWANCARA:

Ir. Yahya Rachmana Hidayat, MSc., Ph.D

Kepala Pusat Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan Perencana Badan Perencanaan Pembangunan Nasional



Saat ini, peran Bappenas sangat strategis, khususnya dalam rangka pengembangan *capacity building* JFP. Pembagian kewenangan/ tugas terkait dengan masalah kompetensi, kalau kompetensi inti diserahkan kepada instansi masing-masing, teknis ke Bappenas, khusus dibawah kementerian lembaga/ Bappenas itu... hal.24

Ir. H. Tan Malaka Guntur, M.Si

Kepala Bappeda Provinsi Sulawesi Selatan



Bicara tentang kualitas, berpulang dari proses itu. kita sudah merasa sudah bagus, tetapi untuk sinergi dengan pusat, itu harus ada pencocokan yang dilakukan oleh Bappenas. Ada revitalisasi dan jangan revitalisasi yang ada di bawah, tetapi justru harus ada di tingkat pusat. Karena di pusat itu ada beberapa kekuatan.... hal.28

Lainnya:

GERBANG.....	5
Forum AP2I.....	21
Liputan.....	32
Sosok Alumni.....	36
Akademika.....	41
Opini.....	45
Selingan.....	63



KOMPETENSI DAN WEWENANG SEORANG PERENCANA

Mengutip salah satu hadist rasul, “Bila suatu pekerjaan dilakukan oleh seseorang yang tidak ahli, tunggulah saat kehancurannya!”. Seorang yang ditugaskan melakukan tindakan operasi medis misalnya, ya harus seorang dokter. Dokter memiliki kemampuan pengetahuan, keterampilan dan cara-cara bersikap dalam melakukan operasi yang baik dan benar. Untuk memberi suntikan, dokter harus tahu diagnosa dan jenis dan takaran obat yang tepat. Kalau salah, bisa-bisa pasiennya bukannya sembuh, mungkin semakin parah. Bahkan bisa saja meninggal. Merancang rumah, ya mestinya seseorang lulusan arsitektur. Demikian juga dengan pekerjaan pengacara, ya mestinya seorang ahli hukum.

Jadi dalam konteks kompetensi seorang pemangku jabatan fungsional perencana (JFP), sesungguhnya bunyi pasal 1 SK Menpan No. 16/KEP/M.PAN/3/2001 sudah tepat menggambarkan atribut yang melekat pada seorang pegawai negeri sipil memangku JFP. Dalam pasal tersebut menyiratkan pula bahwa pemberian amanah dari pejabat yang berwenang benar-benar harus kepada orang yang dianggap memiliki kompetensi untuk melaksanakan tugas. Selengkapnya bunyi pasal 1 adalah :

Perencana, adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggung-jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan kegiatan perencanaan pada unit perencanaan tertentu.

Dapat dibayangkan apabila seorang pemangku JFP yang diberi wewenang dan hak secara penuh, ternyata tidak mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Bertolak dari uraian tersebut di atas dan beberapa fakta terjadinya kesenjangan yang cukup besar antara kompetensi perencana dan kualitas rencana, maka Majalah Simpul kali ini mengangkat topik pentingnya memperjelas rumusan kompetensi perencana, agar menjadi dasar dalam program pengembangan perencana pembangunan di pusat dan di daerah. Hal ini juga merupakan perwujudan

tanggungjawab Pusbindiklatren Bappenas sebagai Instansi Pembina Jabatan Fungsional Perencana.

Dimilikinya kecukupan kompetensi sebagai perencana (JFP), terutama diperlukan oleh perencana di daerah, ketika terjadi pengalihan sebagian urusan dan kewenangan pemerintah pusat ke pemerintah daerah otonom. Pemangku JFP di daerah tidak dapat menawar lagi. Kompetensi menjadi persyaratan mutlak sebelum seseorang ditugaskan melakukan kegiatan perencanaan pembangunan. Untuk itulah, pada saat ini rancangan diklat penjenjangan fungsional perencana, disusun berdasarkan tuntutan kompetensi minimal yang diperlukan perencana sesuai dengan jenjang dan bidang keahliannya.

Topik kompetensi yang diangkat kali ini menjadi menarik ketika Ir. Binsar PHN., MSP menulis “kompetensi perencana saat ini masih di persimpangan jalan”. Apa yang menyebabkan kegiatan perencanaan hanya dapat dikerjakan hanya oleh perencana? Benarkah perencana masih mencari jati dirinya? Apa saja tantangan perencana? Lantas, jawaban dari pertanyaan-pertanyaan tersebut barangkali dapat ditemukan jawabannya di dalam artikel yang ditulis oleh Prof. Dr. Sutardjo A. Wiramiharja. Sedangkan artikel lainnya mencoba melihat kompetensi dari proses penyusunan dan implikasi yang akan dihasilkan apabila seluruh perencana di pusat dan di daerah sudah dianggap kompeten. Artikel ini dengan judul “kompetensi fungsional perencana menentukan kualitas output perencanaan yang dihasilkan” ditulis oleh Dr. Djunaedi M. Dachlan, MS. Ketiga tulisan itu, dapat dibaca pada rubrik “cakrawala”. Hal senada diungkap oleh Ir. Yahya Rachmana Hidayat, MSc., PhD selaku Kepala Pusbindiklatren yang baru dalam rubrik “wawancara”. Beliau menegaskan bahwa “peran perencana sangat ditentukan oleh kualitas dokumen perencanaan. Hasilnya akan baik jika dibuat oleh SDM yang handal dan kompeten”. Selamat membaca.



Ir. Binsar PHN, MSP.*

TANTANGAN PENINGKATAN KUALITAS KOMPETENSI PERENCANA PEMBANGUNAN

Kritik terhadap perlunya meningkatkan kualitas perencana pembangunan tidak pernah habis habisnya. Umumnya kritik yang diterima berkisar pada empat hal pokok yakni kompetensi, komitmen, kesadaran dan etika. Hal pertama yang sering dikritik adalah lemahnya kompetensi perencana dalam pembangunan. Hal kedua lemahnya integritas dan komitmen perencana pada tugas pokok dan fungsi atau lemahnya komitmen perencana pada bidang perencanaan. Hal ketiga adalah lemahnya kesadaran akan pentingnya peran perencana dalam pem-

angunan. hal keempat adalah lemahnya etika perencana dalam menggunakan jalan pikirannya saat praktek di lapangan.

Apa dan mengapa Kompetensi Perencana diperlukan?

Kompetensi adalah ciri karakteristik individu yang mewarnai kinerja seseorang dalam tugas agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik (*A Competency is an underlying characteristic of an individual that is casually related to criterion-referenced effective and/or superior performance in a job or situation.*).

Seperti dokter, akuntan, pengacara, dll, apakah perencana juga merupakan suatu kompetensi yang bisa mewarnai ciri seseorang dalam tugasnya. Semua daerah; baik dari tingkat nasional, provinsi dan kabupaten/kota (33 provinsi, 399 kabupaten dan 98 kota) mempunyai perencana, sementara semua kantor memiliki (biro atau bagian) perencana dan kalau dihitung secara umum membutuhkan lebih kurang 16.000 perencana. Perencana di biro perencana dalam kenyataan ditempatkan secara acak bukan oleh perencana, melainkan oleh kompetensi lain. Dari kenya-

taan diatas, kebutuhan perencanaan pembangunan (di sektor pemerintahan) adalah besar, tetapi karena permintaan kebutuhan tidak terpenuhi maka kompetensi perencanaan pembangunan diisi oleh kompetensi lain (yang akhirnya karena posisi di atas yang bersangkutan mengklaim dirinya sebagai perencana) implikasinya pada kualitas hasil pekerjaan, klaimnya perencana Indonesia tidak berkualitas.

Fenomenanya sederhana, siapapun bisa ditempatkan di biro/bagian perencana karena dianggap bidang ini bisa dikerjakan oleh siapa saja dan tidak spesifik. Apakah itu yang membuat perlunya kompetensi perencana. Bayangkan kalau kompetensinya dibalik: seorang pasien rumah sakit disuntik oleh perencana apa yang terjadi. Khusus untuk bidang perencana: itu bisa dilakukan oleh siapa saja. Di sebuah kabupaten, ada seorang perencana dipegang oleh seorang dokter? Toh dia merasa mampu dan pekerjaannya lancar-lancar saja, lingkungannya merasa aman-aman saja, semuanya berjalan dengan lancar. Kompetensi perencana saat ini mungkin masih dipersimpangan jalan. Apa yang membuat kompetensi perencanaan ini hanya bisa dikerjakan oleh para perencana (sama seperti dokter, akuntan atau apoteker atau apapun itu yang memerlukan keahlian khusus yang tidak dapat dikerjakan oleh kompetensi lain) yang membuat arti kompetensi itu didudukkan sesuai dengan makna keprofesiannya. Atau mungkin perencana itu bukan suatu kompetensi.

Pencarian Jati Diri Kompetensi Perencana

Ilmu apa yang ada dalam perencanaan sehingga orang lain tidak dapat melakukannya, hanya perencana saja yang dapat memahaminya; apakah ilmu ekonomi, ilmu sosial, ilmu teknik (infrastruktur), kelembagaan, pemetaan, pertanahan, geologi, hidrologi, geoteknik, arsitektur, atau



“ Kegagalan perencanaan dapat terjadi karena aparat pelaksana yang tidak siap atau tidak kompeten, sehingga perencanaan mungkin baik, tetapi pelaksanaannya tidak seperti seharusnya ”

apapun itu. Kenyataannya tidak ada, sebab ilmu perencana itu *eclectic* sifatnya dia memakai berbagai ilmu untuk ilmunya. Di satu sisi perencana bangga bisa memahami semuanya, dilain pihak seperti terperangkap mengakibatkan semua orang bisa untuk mengerjakannya. Oleh sebab itu khusus untuk kompetensi perencana pengkotak-kotakan kompetensi seperti dokter, akuntan, apoteker, tidak dapat dilakukan. Bisa saja terjadi kompetensi perencana harus dipertajam pengkhususannya dengan membagi perencanaan atas perencanaan ekonomi, perencanaan sosial, perencanaan fisik, perencanaan infrastruktur, perencanaan tata ruang. Kompetensi perencana harus menyalah untuk menang, artinya kalau semua orang bisa merencana maka perencana harus punya kompetensi yang membuatnya unik, khusus dan punya warna tersendiri. Dalam praktek di lapangan ada perencana

kota, perencana wilayah, perencana kawasan, perencana transportasi, perencanaan infrastruktur, perencanaan kepranataan, perencana ekonomi, perencanaan sosial. Dalam konteks aparat pemerintah, kompetensi ini disebut dengan kompetensi perencanaan pembangunan. Dalam praktek di lapangan kompetensi diluar aparat pemerintah, sertifikasinya diberikan oleh ikatan ke-profesiannya masing-masing seperti perencana wilayah dan kota oleh Ikatan Ahli Perencana (IAP) atau perencana ekonomi oleh Ikatan Sarjana Ekonomi Indonesia (ISEI). Apa yang akan dibahas dalam tulisan ini adalah mengulas kompetensi perencana yang dilaksanakan oleh pemerintah (Bappenas) yang disebut sebagai perencana pembangunan yang ditujukan untuk membentuk kompetensi perencana bagi aparat pemerintah baik di pusat maupun di daerah.



Untuk kompetensi perencana bagi aparaturnya pemerintah penggolongan perencana dikelompokkan atas perencana pertama (gol III A – III B), perencana muda (gol III C – III D), perencana madya (gol IV A – IV B) dan perencana utama (IV C – IV D).

Merumuskan Kompetensi Perencana Pembangunan

Memenuhi kebutuhan perencana pembangunan di berbagai sektor pembangunan (di pemerintahan) baik di berbagai kementerian, badan dan lembaga pemerintah tingkat pusat maupun di daerah (propinsi, kabupaten & kota) tidaklah mudah karena rentang kebutuhan kompetensinya sangat luas (dari berbagai multi disiplin) dan sangat besar (dari hal mikro hingga makro). Sejak penetapan BAPPENAS tahun 2001 sebagai badan pembina kompetensi perencana hingga sekarang pendidikan dan pelatihan akan kompetensi bidang perencanaan sudah mengalami dua kali perubahan kurikulum yakni kurikulum 2001 dan

kurikulum 2006 yang saat ini dipakai. Ada empat modul utama yang menjadi kompetensi inti dari para perencana pembangunan yakni (1) Analisa Wilayah dan Daerah = AWD (2) Konsep & Teknik Perencanaan = KTP (3) Perencanaan Spasial = PS dan (4) Administrasi & Manajemen Publik = AMP. Setiap tingkatan perencana (perencana pertama, muda, madya dan utama) mendapatkan keempat modul ini dengan proporsi dan distribusi materi yang progressif dari mulai level paling dasar yakni mengenal (mampu mengidentifikasi), mengetahui (konsep & teori), menganalisa (metoda & teknik), merumuskan (hasil dan output) hingga level utama yakni mampu menilai merumuskan indikator dan kinerja keberhasilan perencanaan.

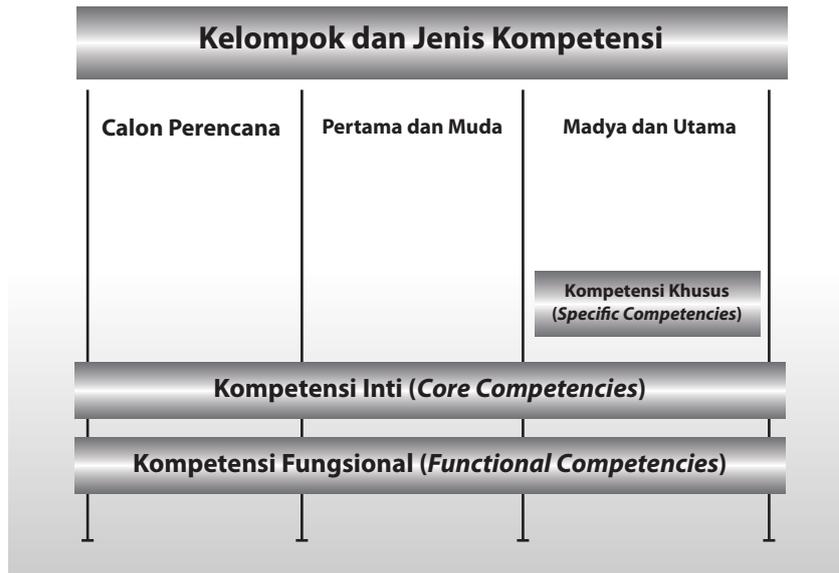
Untuk keseluruhan jenjang kompetensi fungsional perencanaan tersebut diatas diperlukan tiga kelompok materi kompetensi yakni (1) kompetensi inti atau *core competencies*, dimana semua perencana pem-

bangunan wajib mengetahui dan memahami kompetensi ini (2) kompetensi fungsional atau *functional competencies*, dimana perencana pembangunan sesuai levelnya mengetahui apa kedudukan perencana dalam pembangunan: perencana pertama (paham masalah perencanaan), perencana muda (mampu mensintesa dan menganalisa masalah perencanaan), perencana madya (mampu memahami pelaksanaan rencana) dan perencana utama (mampu menilai dan memberikan visi perencanaan kedepan) (3) kompetensi khusus atau *specific competencies*, dimana perencana sudah harus sangat spesifik menetapkan jalur peminatannya yang dapat dibagi atas tiga peminatan yakni perencana ekonomi, perencana sosial dan perencana tata ruang (atau perencana fisik dan infrastruktur). Kompetensi khusus hanya diberikan pada perencana fungsional jenjang Madya (Gol IV A – IVB) dan Jenjang Utama (Gol IV C – IV D).

Modul dan Kurikulum Kompetensi

Setelah mengalami perubahan dari kurikulum tahun 2001 dimana total jumlah sesi JFP pertama (290 sesi atau 3 bulan), JFP Muda (192 sesi atau 2 bulan), JFP Madya (100 sesi atau 1 bulan) dan JFP Utama (24 sesi atau 1 minggu), maka perubahan jumlah sesi pada keempat jenjang fungsional tersebut untuk kurikulum baru tahun 2006 adalah JFP pertama (290 sesi atau 3 bulan), JFP Muda (208 sesi atau 2,5 bulan), JFP Madya (96 sesi atau 1 bulan) dan JFP Utama (64 sesi atau 2 minggu). Pengalokasian keempat modul dari masing-masing penjenjangan tersebut untuk Fungsional Pertama: AWD (47 sesi), AMP (30 sesi), PS (20 sesi), KTP (45 sesi); untuk Fungsional Muda: AWD (28 sesi), AMP (23 sesi), PS (16 sesi), KTP (27 sesi). Sementara untuk Fungsional Madya: AWD (6 sesi), AMP (17 sesi), PS (16 sesi) dan untuk Fungsional Utama: AWD (4 sesi), AMP (4 sesi), PS (8 sesi).

Tabel 1. Kelompok dan Jenis Kompetensi



Mata diklat yang disusun sesuai dengan kurikulum Diklat Penjenjangan Pertama tahun 2006 (Lampiran A s/d D) dibuat setelah mendapatkan masukan dan rujukan perbaikan dari kurikulum Diklat Tahun 2001 sebelumnya. Disamping keempat Modul (AWD, AMP, PS dan KTP) yang telah dikemukakan diatas, setiap perencana pembangunan dengan penjenjang fungsional diatas juga mendapat materi pelatihan keahlian keterampilan (*psychomotor*) yang terdiri dari keterampilan utama (KU), keterampilan penunjang (KP), studi kasus (SK) dan topik khusus (TK). Keempat materi keterampilan ini secara teknis akan membawa perencana menjadi ahli secara teknis menyusun rencana sesuai dengan apa yang mencirikan perencana berbeda dengan kompetensi lain. Kelompok keterampilan atau *psychomotor* (KU, KP, SK & TK) ini juga disebut sebagai muatan lokal yang mencirikan secara spesifik keahlian masing-masing peserta berbeda dengan peserta lain, dimana masing-masing peserta melakukan pekerjaan penyusunan rencana dengan kasus suatu daerah tertentu setelah melakukan survei dan pengumpulan data selama lebih kurang

dua hingga tiga hari dalam kuliah lapangan dan menganalisa serta mendiskusikannya di dalam studio atau laboratorium perencanaan yang ada di masing-masing center atau pusat pelatihan yang ada. Sampai saat ini (hingga tahun 2010) untuk kegiatan penjenjangan Fungsional Perencanaan diselenggarakan di SAPPK ITB, LPEM UI, UNSYAH, MEPP UNPAD, MAP & MPKD UGM & UNHAS.

Tracer Study dari pemakai kompetensi perencana

Ada beberapa hal yang diperoleh dari hasil pengamatan dan penelusuran pelaksana terhadap alumni JFP dan pemakai alumni JFP terhadap kompetensi yang sudah dan harapan pengguna terhadap perencana yang sudah mengikuti JFP. Pertama dalam hal harapan dan kenyataan: masih banyak institusi pengguna alumni JFP yang salah persepsi terhadap apa yang mereka harapkan setelah mengikuti Diklat ini, yakni Diklat ini bukan ingin menjadikan aparatur pemerintah di bidang perencanaan menjadi perencana yang mereka bayangkan (mampu menyusun rencana) yang hanya dalam jangka waktu dua bulan (perencana pertama) dan

Tabel 2: Keahlian Khusus dalam Kompetensi Perencanaan

a. Perencana Pertama:

- Identifikasi masalah;
- Pengumpulan data sekunder;
- Dukungan proses pengkajian alternatif;
- Dukungan pengendalian pelaksanaan;
- Dukungan penilaian pelaksanaan

b. Perencana Muda:

- Analisis data;
- Pengumpulan data primer;
- Perumusan alternatif kebijakan;
- Penyusunan rencana kebijakan/ program strategis tahunan;
- Penyusunan rencana kebijakan/ program strategis regional;
- Penyusunan rencana kegiatan (*project*) sektor tunggal; dan
- Penilaian pelaksanaan rencana tahunan.

c. Perencana Madya:

- Penyusunan dan Pengkajian Model;
- Penyusunan rencana kebijakan/ program strategis sektoral;
- Penyusunan rencana kegiatan (*project*) multi sektor;
- Pengendalian pelaksanaan; dan
- Penilaian pelaksanaan rencana jangka menengah.

d. Perencana Utama:

- Penyesuaian dan penentuan alternatif;
- Penyusunan rencana kebijakan/ program strategis jangka panjang;
- Penyusunan rencana kebijakan/ program strategis makro;
- Penyusunan rencana kegiatan (*project*) kawasan;
- Pengendalian pelaksanaan; dan
- Penilaian pelaksanaan rencana jangka panjang.



satu bulan (perencana muda) dapat mengerjakan rencana segalanya. Perencana adalah pekerjaan tim, alumni JFP tidak dapat bekerja sendiri, di tempat kerjanya alumni harus dapat memanfaatkan kemampuannya dalam bekerja dalam satu tim, sehingga potensi institusi (adanya berbagai kepakaran dalam berbagai posisi dalam berbagai bidang pekerjaan) harus dapat dimanfaatkan. Otoritas jabatan fungsional saat ini masih dibawah bayang-bayang jabatan struktural, sehingga upaya memadukan pekerjaan tim sering terkendala oleh sistem administrasi dan birokrasi di kantor tempat kerja alumni JFP.

Dibeberapa daerah sosialisasi popularitas jabatan fungsional masih belum begitu baik (terutama pemda-pemda di luar Jawa), tetapi di beberapa daerah (terutama pemda-pemda DKI, Jabar, Yogyakarta dan Jatim) eksistensi jabatan fungsional perencana sudah menunjukkan kemampuannya, bahkan pembebanan

ugas fungsionalnya kadang sudah melampaui kemampuan alumni sebagai akibat harapan-harapan institusi yang sangat tinggi atau keinginan besar akan perbaikan-perbaikan kemampuan institusi di masa datang. Untuk mengatasi ini dalam beberapa tahun terakhir Pusbindiklatren sudah melakukan lawatan atau *roadshow* ke daerah-daerah, terutama ke luar Jawa (Sumut, Bangka Belitung, Sulawesi, Kalimantan dan Papua. Pemerataan peningkatan kemampuan aparatur pemerintah di bidang perencanaan pembangunan ini harus dilakukan dari mulai sekarang (2001-2010). Tahap berikutnya direncanakan akan ditambah jumlah pusat atau center penyelenggara kegiatan Diklat JFP dari tujuh universitas menjadi empat belas universitas.

Permasalahan lain yang timbul adalah sangat besarnya variasi kemampuan calon peserta dan sangat luasnya bidang studi bahan baku (input) calon peserta yang ingin mengikuti kegiatan JFP (dari mulai

bidang agama, sosial, teknik (seperti: pekerjaan umum, badan tenaga atom, perhubungan, perindustrian, perdagangan), lingkungan, dsb). Besarnya variasi calon peserta yang akan mengikuti JFP ini, mengakibatkan perlunya mengevaluasi Jenis Kelas JFP yang diusulkan (Kelas reguler yang umum, Kelas Khusus yang sesuai dengan permintaan Organ Pemerintahan Daerah). Di masa datang kemampuan institusi pemerintahan daerah yang otonom memungkinkan untuk dapat menyelenggarakan kegiatan JFP secara mandiri sesuai dengan Tupoksi kelembagaannya yang disebut dengan kelas khusus, disamping juga tetap menyelenggarakan kegiatan JFP reguler tahunan yang diselenggarakan oleh Pusbindiklatren Bappenas. Standar kualifikasi calon peserta JFP juga akan dilakukan melalui test penerimaan calon peserta JFP, selain persyaratan administrasi kepegawain yang sudah disetujui oleh aturan yang berlaku yang pelaksanaannya akan dikoordinir oleh Pusbindiklatren dan dapat diselenggarakan oleh center-center penyelenggara di daerah.

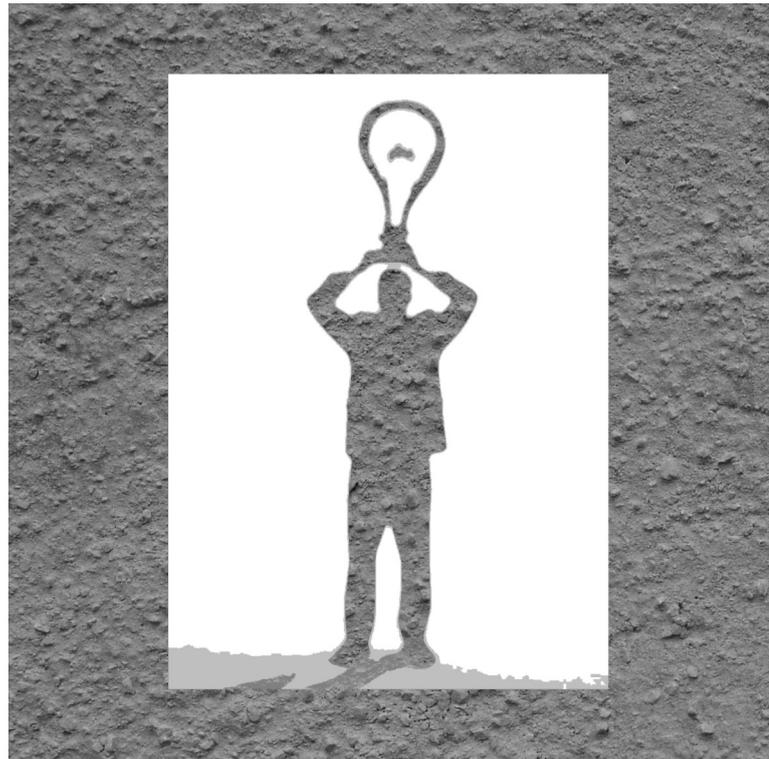
Permintaan jabatan fungsional perencana (JFP) yang besar di berbagai daerah akhir-akhir ini juga mengakibatkan adanya ketimpangan antara permintaan dan kebutuhan di kabupaten dan kota. Dari distribusi penyebaran memang terlihat alumni JFP (pertama dan muda) saat ini umumnya (mendekati hampir 70 %) berada di kementerian, lembaga dan badan pusat (Jakarta) dan di SKPD Propinsi. Apabila dilakukan test penerimaan calon peserta JFP, tanpa mempertimbangkan dispensasi ke daerah-daerah di luar Jawa, maka hasil test akan cenderung dimasuki oleh calon peserta dari pusat dan SKPD Propinsi yang berasal dari pemda pemda di pulau Jawa. Pertimbangan azas pemerataan kemampuan aparat pemerintah serta azas keterwakilan institusi (yang belum

memiliki alumni JFP) di berbagai daerah juga perlu mendapat perhatian khusus.

Permasalahan yang dihadapi

Hasil penelusuran terhadap permasalahan kompetensi perencanaan di atas dalam kenyataan tidak dengan mudah untuk dapat dipecahkan secara terpisah. Diperlukan kerjasama antara Pusbindiklatren (sebagai Pembina JFP) dengan empat belas Perguruan Tinggi (sebagai *Center Pelaksana*) dan Berbagai Pemerintah Daerah (33 pemerintah provinsi, 399 pemerintah kabupaten, dan 98 pemerintah kota (sebagai pengguna dan pemakai kompetensi Perencanaan). Pemantauan, evaluasi dan perbaikan kurikulum dan GBRP/SAP harus terus dilakukan Pusbindiklatren & *Center Pelaksana*, sosialisasi dengan *roadshow* ke daerah-daerah harus juga terus dilakukan, Perbaikan kualitas tenaga pengajar dan dosen harus juga terus dilakukan oleh *center pelaksana*, dan yang terakhir perbaikan terhadap kualitas fasilitas pendukung dan pelayanan kebutuhan (akomodasi, bahan pelatihan, konsumsi) juga harus dilakukan.

Peningkatan kualitas kurikulum, sosialisasi kualifikasi calon peserta, peningkatan kualitas tenaga pengajar, peningkatan kualitas pelayanan (selama pelatihan) adalah empat hal pokok kunci keberhasilan kegiatan Diklat JFP. Implikasi dari semua peningkatan kualitas diatas adalah perlunya peningkatan kebutuhan dana. Untuk kegiatan JFP Reguler yang diselenggarakan oleh Pusbindiklatren Bappenas anggarannya sudah dialokasikan sesuai dengan standar pendanaan yang berlaku, tetapi untuk JFP Mandiri yang diselenggarakan di daerah-daerah, tentunya kemampuannya sangat beragam dan berbeda-beda. Sebagai perantara pada masa transisi, sebelum kegiatan JFP Mandiri seragam dilaksanakan di seluruh daerah maka konsep pendanaan *Cost Sharing* juga sudah di-



lakukan (*Cost Sharing III* berupa bantuan honor tenaga pengajar & *Cost Sharing IV* berupa bantuan honor tenaga pengajar dan anggaran pelaksanaan). Skema-skema mekanisme pendanaan untuk Diklat JFP perlu juga dikembangkan, dimana saat ini mulai tahun 2008 hingga 2013 skema pendanaan bantuan dari pemerintah Jepang melalui JBIC sudah dilakukan sebagai pendampingan dari dana APBN.

Perdebatan Teori vs Praktek

Perdebatan manfaat Teori Perencanaan dalam praktek pernah dikemukakan John Friedman dalam *Journal of Planning Education & Research* tahun 2008 (*the Uses of Planning Theory: a bibliographic essay*) yang mengemukakan bahwa sejak 50 tahun perencanaan atau '*planner*' dinyatakan sebagai suatu profesi di Amerika, masih sedikit dampak relevansi teori perencanaan pada praktek. Salah satu penyebabnya adalah karena '*planning without facts*' artinya banyak perencana yang tidak pa-

ham akan masalah yang direncanakannya (*planning in the dark*), perencana datang merencanakan di suatu daerah yang dia tidak kenal. Di Indonesia kenyataannya hampir sama: pendekatan teknokratik & pragmatik dalam praktek perencanaan juga terjadi dimana melalui jasa konsultan produk rencana dihasilkan. Konsultan datang ke suatu daerah melakukan survei dan pengamatan lebih kurang tiga bulan, enam bulan kemudian rencana sudah dapat dihasilkan. Proses konsultasi dan komunikasi dilakukan secara monolog melalui presentasi laporan yang dia tidak paham akan masalah yang dia rencanakan. Perencana pembangunan (aparatur perencana di daerah) secara institusi kelembagaan yang harusnya ada di pihak pengambil keputusan sangat menaruh keyakinan akan hasil penelitian yang didapatkan secara rasional pragmatik. Proses dialogis tidak berlangsung antar berbagai pemangku kepentingan. Banyak orang tidak paham, di negara maju yang sangat demokratis proses perenca-

naan pembangunan berlangsung sangat panjang, dimana sebagai contoh perencanaan suatu lokasi terminal dan pasar ditentukan dengan proses kegiatan yang hampir ratusan kali rapat, diskusi, pembahasan dan perdebatan yang sangat panjang (*communicative atau collaborative planning approach*). Di lain pihak, perencanaan pembangunan rumah sakit dan sekolah dapat saja ditetapkan dengan suatu proses yang sangat singkat dan cepat mengingat kebutuhan pemanfaatannya yang sangat mendesak (*rationale planning approach*).

Patsey Healey tahun 1997 pernah mengusulkan pendekatan perencanaan kolaboratif, yang tidak menganalkan teori tetapi mengemukakan prosedur perencanaan yang terstruktur dan sistematis dalam mengambil keputusan rencana. Hasilnya bahkan lebih efektif, bahkan Larry Suskind dalam bukunya *the Consensus Building* (1999) dan John Forester dalam bukunya *Deliberative Practitioner* (1999) mengemukakan bagaimana komunikasi yang baik secara prosedural dapat membangun suatu konsensus dari berbagai macam kompleksitas permasalahan perencanaan yang rumit menjadi jernih. Judith Innes (2004) dalam *Planning in the complex system* membenarkan hal ini, komunikasi yang baik antar berbagai aktor dalam perencanaan sangat diperlukan.

Kelompok pemikir ilmu perencanaan ini mendapat kritik dari Tore Sager (2010) yang mengatakan tidak selamanya konsensus dapat dibangun untuk merencanakan sesuatu (*critical communicative planning*) karena banyaknya perbedaan (*deep differences*) yang sangat mendasar dari keadaan yang makin kompleks dan *multi-system, multi-actors* dan *multi-discipline*, dan sekarang keadaan ini sudah terjadi dimana-mana. Flyvberg (1998) mengembangkan pendapat Foucault dan Habermas (1981)

yang mengatakan bahwa kekuasaan (*power*) adalah kekuatan yang sering merusak sistem perencanaan yang sudah disusun dengan komunikasi yang baik antar berbagai aktor. Wildavsky (1984) agak sinis meragukan kemampuan perencana dapat mengatasi permasalahan karena banyaknya transaksi politik yang bekerja dalam praktek perencanaan; bahkan dia mengatakan '*if planning is everything that will be nothing*'.

Dari berbagai perdebatan diatas, dapat ditarik beberapa bahasan bahwa, pendekatan perencanaan yang bersifat rasional, teknokratik, pragmatic, substantif harus dikombinasikan dengan perencanaan yang bersifat kolaboratif, prosedural dan komunikatif dalam membangun konsensus. Artinya para perencana harus mengerti prosedur, tahapan perencanaan, langkah-langkah kegiatan, cara berkomunikasi dalam perencanaan, di sisi lain perencana juga harus paham substantif perencanaannya (ekonomi, fisik, sosial & lingkungan). Perencana harus kreatif dalam memahami prosedur dan substantif perencanaan, dan perencana harus terus berlatih dan selalu meng-*update* kemampuannya agar terus berkembang. Perencana harus paham berkomunikasi (Forester), harus paham berpolitik (Wildavsky, Flyvberg), harus paham bernegosiasi (Suskind, Fisher, Riffa) dan bertransaksi (Friedman 1973: *transactive planning*), harus paham berkolaborasi & bekerjasama: Healey, Innes, Booher, Forester, harus paham segalanya (?). Teori dan praktek harus seimbang.

Masa Depan Kompetensi Perencana Pembangunan

Apabila Wildavsky agak sinis dan pesimis dengan kompetensi perencana karena masuknya unsur-unsur kekuasaan, politik dan transaksi kepentingan dan uang, maka jawabannya adalah bukan profesi ini harus dibuang, melainkan harus

diperkuat dan dikembangkan kompetensinya. Hanya kompetensi perencana yang dapat menjelaskan berbagai kompleksitas permasalahan yang rumit menjadi sederhana, yang tidak terstruktur menjadi terstruktur, yang tidak sistematis menjadi sistematis. Profesi perencana tidak dapat menjadi ilmu segalanya yang dapat mengobati berbagai penyakit pembangunan yang ada. Dia hanya kompetensi yang membantu pengambilan keputusan dalam memberikan pilihan alternatif kebijakan dari suatu rencana yang telah disusun secara substantif dan prosedural dengan baik. Profesi ini masih sangat menjanjikan dan sangat dibutuhkan di suatu sistem kenegaraan yang sangat kompleks, multi-sistem, multi-aktor, multi-dimensi, dsb.

Kalau begitu apa yang dapat dikembangkan dari kompetensi perencana ini di masa datang. Di masa datang kompetensi perencana harus dapat menunjukkan kemampuannya dalam memberikan alternatif-alternatif pemecahan masalah perencanaan dengan akurat dan dapat memberikan berbagai kemungkinan pemecahan dengan baik, (ingat perencana bukanlah '*problem solver*' bagi pembangunan). Tantangannya adalah bagaimana menyusun suatu parameter-parameter pengukur keberhasilan rencana di masa datang. Hampir sebagian besar (atau mungkin dapat dikatakan mendekati 90 %) produk perencanaan (provinsi, kabupaten dan kota) produknya tidak dapat dilaksanakan sesuai dengan apa yang diprogramkan. Umumnya apa yang direncanakan sifatnya menerus dan *status quo* artinya apa yang direncanakan sifatnya hanya mendata apa yang sudah ada plus tambahan-tambahan (revisi) sedikit dari apa yang sudah dijalankan sebelumnya dengan sedikit (minor) perubahan, dan kadang perubahan minor yang sedikit itu saja, sering secara konsekuen tidak dapat dijalankan.



Kesimpulan dan Rangkuman

Apa kesimpulan yang dapat ditarik dari bahasan kompetensi perencana pembangunan diatas adalah bahwa kompetensi perencana memang masih sangat dibutuhkan terutama di berbagai daerah (kabupaten dan kota) dengan penyebaran kebutuhan yang sangat tinggi di luar Jawa. Sangat beragamnya permintaan dan bervariasinya calon perencana yang akan dilatih di Diklat JFP ini mengakibatkan perlunya pembenahan dan penataan terhadap kualifikasi calon peserta dan pembentukan beberapa Kelas (Reguler dan Mandiri) yang akan diberikan. Kurikulum JFP tahun 2006 yang diberikan saat ini sudah sangat memadai dengan beberapa catatan perlunya pembenahan terhadap beberapa mata diklat-mata diklat yang harus mendapat penyesuaian. Saat ini Pusbindiklat-

ren Bappenas dengan tujuh Perguruan Tinggi pelaksana Diklat JFP sedang melakukan evaluasi kurikulum, GBRP & SAP Mata Kuliah Diklat untuk kurikulum 2011.

DAFTAR PUSTAKA

1. Judith E. Innes (Univ. of California), 'Consensus Building: clarifications for the critics', *Planning Theory*, Vol 3 (1) 2004, 5-20.
2. John Friedman, 'the Uses of Planning Theory: a bibliographic Assay', *Journal of Planning Education and Research*, 2008 Vol 28, 247-257.
3. Yvonne Rydin (UCL, UK), 'Actor-network theory and planning theory: A response to Boelens', *Planning Theory* 9, 29 April 2010, 265.
4. Patsy Healey, 'Collaborative Planning in Perspective', *Journal of Planning Theory* 2003, Vol 2; 101- 123.
5. Luuk Boelens, 'Theorizing practice & practicing theory: outlines for an Actor-relational-approach in Planning', *Journal of Planning Theory* 2010; Vol 9 (1) ;

- 28 – 62.
6. Philip Allmendinger, 'Towards a Post-positivist typology of Planning Theory', *Journal of Planning Theory* 2002 ; Vol 1(1) ; 77-99
7. James A. Throgmorton (Univ. Iowa), 'Planning as Persuasive Storytelling in a Global-scale web of Relationships', *Journal of Planning Theory* Vol 2 (2), 2003: 125-151.
8. Vanessa Watson (Univ. Cape Town), ' Deep difference: Diversity, Planning & Ethics' *Journal of Planning Theory* Vol 5, 2006: 31-52.
9. Tore Sager (Norwegian Univ. Science & Tech), 'the Logic of Critical Communicative Planning: Transaction Cost Alteration', *Journal of Planning Theory* Vol 5 (3) 2006: 223-254.

***) Staf Pengajar & Peneliti Prodi PWK-SAPPK-ITB (Pelaksana DIKLAT JFP ITB)**



Kompetensi

Perencanaan

Prof. Dr. Sutardjo A. Wiramihardja*

KOMPETENSI TENAGA PERENCANA PADA PEJABAT FUNGSIONAL PERENCANA

Di Indonesia dan belahan dunia lainnya, khususnya dalam wacana akademik, dikenal status jabatan fungsional dan struktural. Sejalan dengan itu di Indonesia tampil pos dalam kodifikasi keuangan pemerintah berupa tunjangan struktural dan tunjangan fungsional. Lain dengan tunjangannya, jabatan fungsional, oleh sebagian orang, sering dihindari karena berkonotasi negatif. Ada tanggapan bahwa pejabat atau jabatan fungsional jabatan fungsional adalah “jabatan kelas dua” atau “jabatan yang tidak dipilih”. Seorang pegawai yang tidak baik atau tidak terpilih akan tidak dipilih sebagai

pejabat struktural dan terpaksa memegang jabatan fungsional terutama kalau sebagai tenaga staf pun dinilai tidak memadai. Fasilitas kerjanya pun berbeda dari pejabat struktural, tidak dalam arti jenisnya melainkan “harga” dan “gengsi”nya.

Mungkin situasi itu timbul dari situasi kultur dan sosiologis masyarakat yang sangat menghargai struktur daripada fungsi, meskipun kedua-duanya penting. Menjadi lebih jelas kalau fungsi organisasi pun ada di tangan pejabat struktural itu. Bisa jadi juga karena kelemahan pemikiran, ialah hanya mampu melihat yang tampak

saja, sementara yang tidak tampak, dalam hal ini fungsi, tidak mampu di-persepsi. Begitulah pegawai-pegawai yang tidak tampak hasil kerjanya harus disimpan di tempat-tempat yang tidak tampak juga, khususnya tidak tampak “harga” atau nilainya. Tenaga fungsional menjadi tenaga marjinal, yang oleh sementara orang dianggap tidak perlu hadir atau tidak, kecuali tanggal satu untuk menanda tangani daftar gaji yang tidak plus tunjangan struktural. Ini jelas merupakan pemborosan anggaran yang juga tidak tampak.

Namun ada juga yang berpendapat bahwa jabatan atau tenaga fungsional itu penting dan bergengsi. Dinyatakan bahwa tenaga atau jabatan struktural menjaga struktur bangunan badan atau korporasi terpelihara, sedang tenaga atau jabatan fungsional menjaga struktur bangunan badan itu berfungsi. Kalau berorientasi pada pendapat Plato, pendapat tersebut bercorak "Dualisme Psikofisik". Hanya saja dalam filsafat Plato, kedudukan psiko lebih tinggi, meskipun isi tanpa rangka tidak akan tampil dan rangka tanpa jiwa hanyalah *cadaver*.

Tampaknya terdapat kesalahan dalam mengartikan jabatan fungsional di banyak tempat dan instansi sebagai akibat dari banyak sebab dan lantaran, bahkan situasi. Padahal istilah struktural dan fungsional adalah istilah resmi dalam ilmu pengetahuan maupun pemerintahan. Secara kasar, jabatan struktural adalah jabatan-jabatan yang berhubungan dengan struktur organisasi yang diadakan dengan harapan bahwa struktur organisasi itu dapat kuat tegak. Tegaknya struktur organisasi dapat menjamin terfasilitasinya pelaksanaan fungsi organisasi sesuai visi, misi, budaya, tujuan dan maksud dibangunnya. Fungsi adalah konsep yang menerangkan mengenai apa yang hendak dan seharusnya dicapai oleh ada dan dibangunnya organisasi itu.

Pembenahan Jabatan Struktural di Bappenas

Tidak ingin membiarkan dan melanjutkan tidak terbenahnya jabatan fungsional yang dapat menyebabkan biaya *idle*, Bappenas RI berbenah diri dan berkomitmen untuk memperhatikan jabatan fungsional yang tidak selalu jelas di mata awam. Adanya jabatan fungsional, masih belum optimal dimanfaatkan. Dikenal orang, khususnya para mitra Bappenas di luar negeri, banyak personel Bappenas yang tidak efektif, padahal secara pribadi adalah orang-orang yang potensial, terutama secara intelektual.



Upaya pembenahan ini dimulai dari pembenahan tugas setiap jabatan fungsional, khususnya fungsional perencana, karena merencana merupakan suatu profesi khusus yang penting. Merencana bukanlah melakukan tindakan reaktif atau sekedar menata apa yang harus dilakukan untuk merealisasikan kehendak pimpinan negara pada suatu saat tertentu. Kehendak pimpinan justru perlu diintegrasikan dengan kebijakan umum pemerintahan yang telah mempertimbangkan kondisi nyata yang ada (*existing conditions*). Rencana tidak sekedar mengacu pada apa adanya, tetapi juga tidak sekedar mengacu pada apa yang diinginkan. Harus campuran atau sintesis dari keduanya. Sintesis pun harus terolah sedemikian rupa, sehingga hasilnya bisa lebih besar dari jumlah-an bagian-bagian.

Kompetensi sebagai awal

Untuk dapat melaksanakan tugas perencanaan, seorang perencana seyogianya memiliki kemampuan yang spesifik untuk itu. Inilah yang dimaksudkan dengan kompetensi secara umum. Lebih mendalam, kompetensi merupakan kemampuan spesifik, terutama keterampilan, yang didukung oleh pengetahuan,

kemampuan yang mendasari, sikap dan motivasi, serta kepribadian yang melatarbelakangi perilaku individu yang bersangkutan.

Apa yang disebut dengan kompetensi, per definisi dapat dikutip pendapat-pendapat berikut:

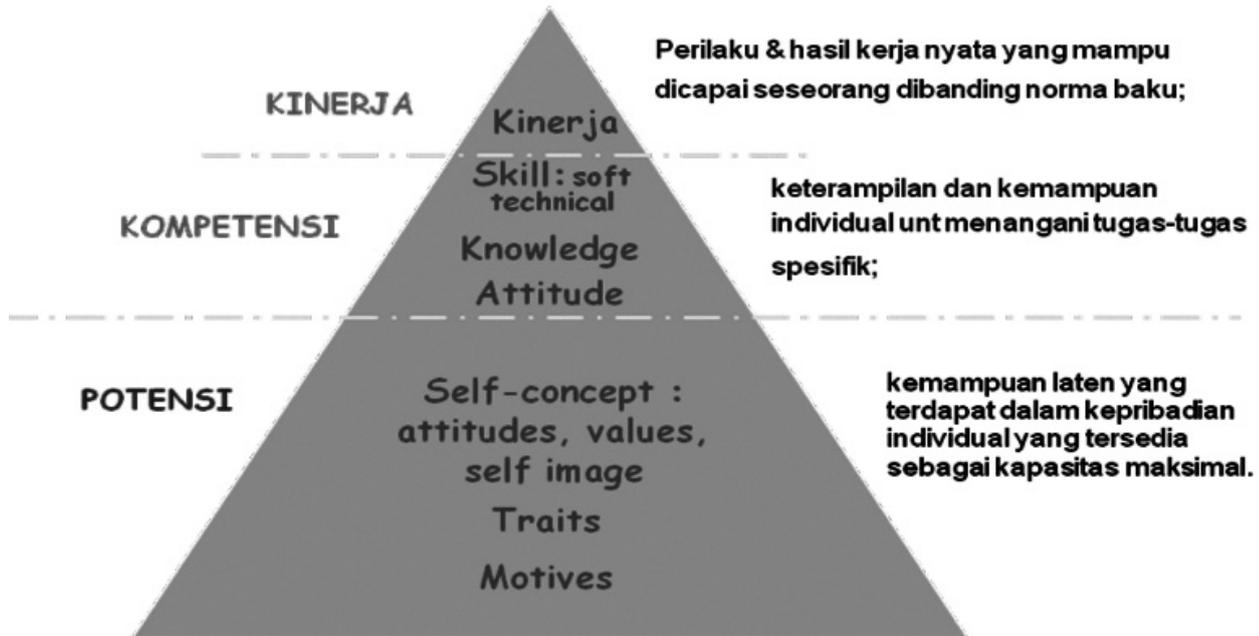
Klemp, 1980, menyatakan *A Job competency is an underlying characteristic of a person which results in effective or/and superior performance in a job.*

Boyatzis, 1982, menyatakan, bahwa *A job competency is underlying characteristic of a person in that it may be a motive, a trait, a skill, an aspect of one's self-image or social role, or a body of knowledge which he or she uses.*

Whidett dan Hollyforde, 2003, menyatakan bahwa *competencies are behaviours that individuals demonstrate when undertaking job-relevant tasks effectively within a given organisational context.*

Kita berharap bahwa seorang pejabat dapat melaksanakan tugasnya dengan berhasil. Kalau kinerja menjadi ukuran seseorang berhasil atau berprestasi, maka dibalik kinerja itu yang paling dekat berkaitan atau

LAPISAN POTENSI PSIKIS



mempengaruhi adalah kompetensi. Diprakirakan korelasi antara kinerja dengan kompetensi adalah 80%. Lebih dalam dari kompetensi adalah potensi, yang bersama-sama kepribadian dapat memberikan sumbangan 60%.

Kedekatan hubungan antara kompetensi dan kinerja, tidak sekaligus berarti bahwa potensi dan kepribadian tidak perlu diperhatikan, sebagaimana dilakukan oleh mereka yang sangat percaya pada kompetensi. Untuk jangka pendek atau menengah, bisa jadi bahwa kita cukup memperhatikan kompetensi saja. Tetapi untuk karyawan atau pejabat berjangka kerja lama, misalnya yang menganut pendekatan kader, seperti pegawai negeri Indonesia saat ini, potensi dan kepribadian dinilai penting. Hal itu dikarenakan kinerja dapat cepat berubah; kompetensi agak cepat berubah. Potensi lambat berubah, dan kepribadian lebih lambat lagi untuk berubah. Jadi untuk pegawai jangka panjang atau tenaga kader, masuk sebagai tenaga cleaning ser-

vice-pensiun sebagai Dirut, kepribadianlah yang seharusnya mendapat perhatian utama. Bisa saja kinerja dicapai karena ada keperluan tertentu, dan kompetensi bisa berubah kalau tidak terlatih atau terbiasa menggunakannya.

Demikianlah untuk pegawai dan pejabat Bappenas tidak hanya diadakan uji kompetensi, namun mutlak diperlukan karena prestasi nyatanya merupakan tuntutan yang tidak dapat ditunda. Untuk itu yang pertama-tama ditentukan adalah kompetensi apa saja yang diperlukan untuk setiap jabatan yang tersedia sesuai dengan organisasi terakhir yang diresmikan. Itulah yang dilakukan untuk jabatan fungsional perencana.

Ini merupakan hal yang orang sepintas menganggapnya baru. Sebenarnya tidaklah baru, tetapi karena ada orang yang salah persepsi, dan menganggap jabatan dan pejabat fungsional adalah jabatan dan pejabat kelas dua, maka terlihat sebagai suatu kegiatan baru dan sekali gus mencengangkan. Namun memang

benar, jabatan fungsional mulai saat ini ke depan akan lebih tampil. Bisa jadi menjadi "ruh" aktivitas Bappenas, karena dianggap sebagai *think tank* atau pemaham substansi Bappenas, sementara pejabat struktural akan bertindak sebagai wadah yang memungkinkan para pejabat fungsional bekerja optimal di bidangnya masing-masing.

Kompetensi yang dimaksudkan dalam lingkungan, sepertipun dikemukakan para ahli dalam teori, dibagi dalam dua kelompok, ialah kelompok *soft skill* dan *technical skill*. Yang dimaksud dengan *soft skill* adalah keterampilan-keterampilan spesifik (yang tentunya juga didasari kemampuan, sikap, karakter dan lain-lain) yang belum terarah pada jenis kegiatan tertentu. Yang dimaksudkan dengan *technical skill* adalah kemampuan spesifik yang diarahkan pada jenis pekerjaan atau tugas tertentu.

Metode Penyusunan Kompetensi Jabatan Fungsional

Secara keseluruhan, proses penyusunan kompetensi jabatan perencana fungsional ini adalah sebagai berikut:

1. *Tahap pertama*, studi mengenai ciri aktivitas suatu jabatan fungsional tertentu, baik yang bersifat umum dan secara khusus yang bersifat khusus. Tahap ini diawali dengan mempelajari aktivitas-aktivitas itu atas dasar pengelompokan aktivitas sebagaimana terlihat dalam pengorganisasian atau bagan organisasi.
2. *Tahap kedua*, menerjemahkan aktivitas-aktivitas sesuai tugas dan jabatan tadi ke dalam bahasa kompetensi untuk tugas dan jabatan tadi sesuai dengan bagan organisasi yang diresmikan, baik sifatnya *soft skill* maupun *technical skill*.
3. *Tahap ketiga*, berdasarkan hasil terjemahan pada tahap dua, disusun kompetensi sementara untuk jabatan-jabatan fungsional perencana yang bersangkutan, yang lebih mengacu pada pertimbangan-pertimbangan teoretis.
4. *Tahap keempat*, perbaikan atas kompetensi tersebut dengan survey yang dimulai dengan menyusun item-item pertanyaan mengenai kompetensi jabatan-jabatan itu yang diberikan kepada pejabat yang bersangkutan, atasan, rekan, dan bawahan.
5. *Tahap kelima*, wawancara dengan pejabat, atasan, rekan, dan bawahan pejabat yang bersangkutan, untuk mendapat keterangan mendalam mengenai kompetensi-kompetensi jabatan itu masing-masing.
6. *Tahap keenam*, penyusunan kompetensi hasil penelitian lapangan berdasarkan hasil *survey* dan wawancara



7. *Tahap ketujuh*, membicarakan hasil tersebut dengan para ahli, nara sumber, yang diundang dari berbagai perguruan tinggi dan himpunan profesi yang bersangkutan.
8. *Tahap kedelapan*, penyusunan final kompetensi jabatan fungsional perencana.

Hasil Penyusunan

Berdasarkan hasil penelitian sesuai dengan langkah-langkah yang telah diutarakan, didapat empat buah kompetensi inti (*soft skills*) ialah kemampuan untuk menampilkan sikap pribadi yang harus dimiliki setiap orang yang akan bergabung dalam kelompok pejabat fungsional sebagai berikut:

1. **Integritas diri**, ialah melaksanakan tugas didasari keutuhan pribadi yang menyangkut kematangan emosional, persepsi yang realistis, sosiabilitas dan memiliki pegangan hidup (*way of life*) sesuai dengan norma masyarakat dan tuntutan agama. Keutuhan pribadi, satunya kata dan perbuatan, untuk dapat menyatu dan meres-

pon kebutuhan masyarakat luas tempat ia mengabdikan.

2. **Berpikir strategis**, ialah merumuskan permasalahan mendasar serta mengintegrasikan setiap hal yang terkait dengan kepentingan pembangunan agar tercipta rencana pembangunan yang ideal (sesuai dengan ide) yang mempertimbangkan realitas dan berkelanjutan, baik jangka pendek, menengah, maupun panjang.
3. **Berorientasi pada Kualitas Perencanaan** ialah berorientasi pada pencapaian standar kerja unggul yang didasari oleh kekuatan dan kemauan diri sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap pencapaian sasaran organisasi yang efektif, efisien dan menyenangkan (*fullfilment*).
4. **Membangun jejaring kerja**, ialah proaktif dalam berbagi informasi dan saling memberdayakan dengan pihak-pihak lain, baik yang merupakan sumber bagi organisasi maupun pihak-pihak yang membutuhkan bantuan orga-

nisasi atas dasar konsensus sesuai dengan waktu, tempat dan permasalahannya, baik jangka panjang, menengah, dan jangka pendek.

Kesimpulan

Melihat keempat kompetensi inti yang bersifat *soft skill* seperti diutarakan tadi, dibandingkan dengan kompetensi yang diprasyarkan bagi pejabat struktural perencana, tampak adanya kesamaan. Yang memang sangat penting, di antaranya adalah integritas diri. Bahkan bisa integritas diri lebih penting pada tenaga fungsional, karena yang dihadapi adalah masalah-masalah yang abstrak. Dengan perkataan lain, dilihat dari persyaratan kompetensinya, pejabat struktural dan pejabat fungsional di bidang perencanaan pada dasarnya sama penting.

Dalam kompetensi berpikir strategis, terdapat persamaan dalam tarafnya, tetapi berbeda dalam

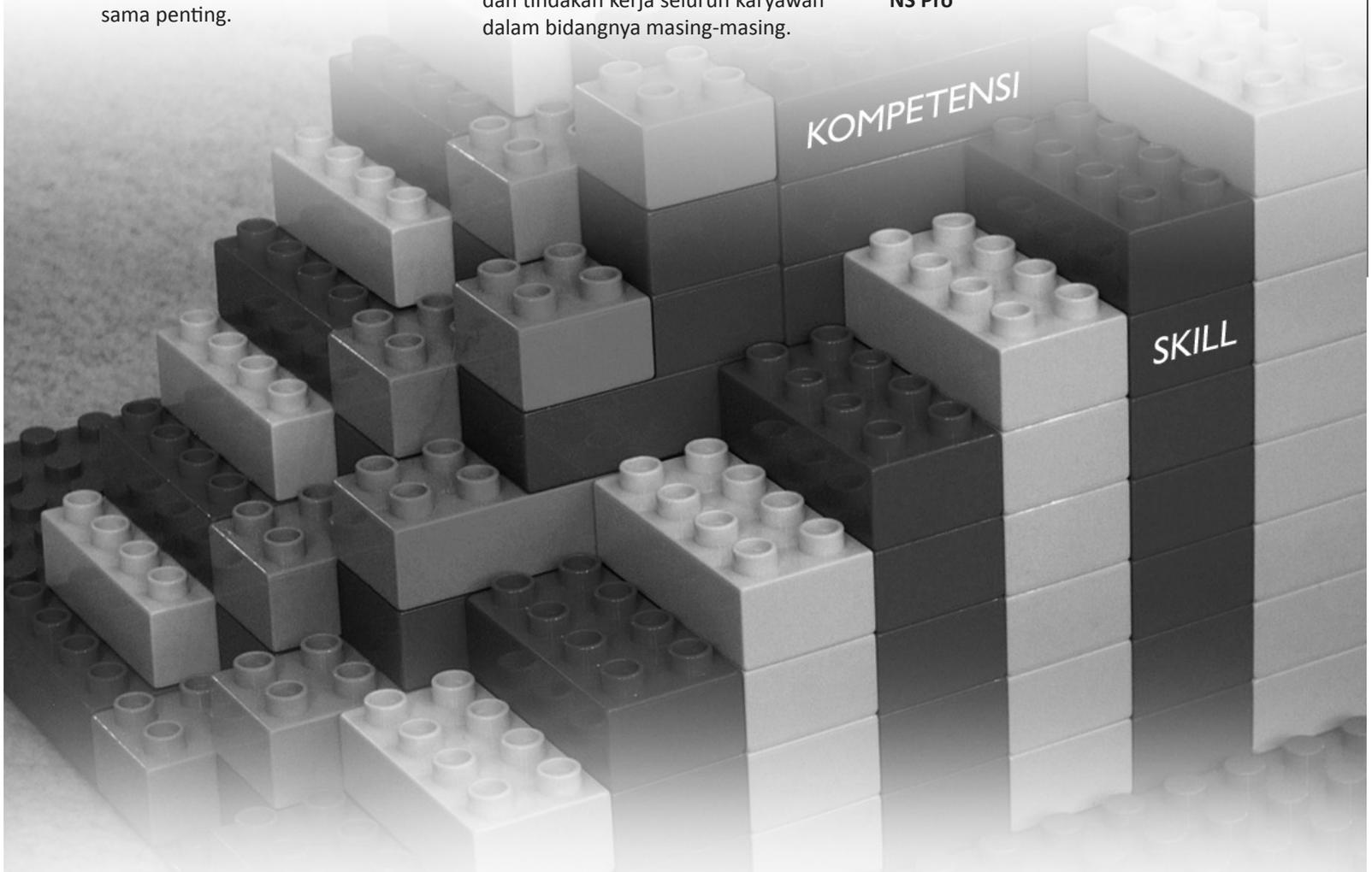
substansinya. Para pejabat fungsional perencana dalam melaksanakan tugasnya harus berpikir strategis dengan mengantisipasi masa depan, bersangkutan dengan substansi permasalahan. Sementara itu bagi pejabat struktural perencana berpikir itu bersangkutan dengan kemungkinan-kemungkinan efektivitas organisasi di masa depan.

Dalam hal kualitas, selain keduanya menuntut orientasi pada kualitas, perbedaan antara keduanya, ialah bahwa pada pejabat fungsional bersangkutan dengan kualitas perencanaan, sementara untuk pejabat struktural orientasi itu bersangkutan dengan pertimbangan dan tindakan kerja seluruh karyawan dalam bidangnya masing-masing.

Demikian juga dengan “membangun jejaring kerja”, terdapat perbedaan, ialah bahwa pada pejabat fungsional jejaring kerja itu menyangkut substansi permasalahan, sementara pada pejabat struktural jejaring kerja itu dalam kaitan dengan hubungan kerja.

Jelas bahwa pejabat struktural dan pejabat fungsional pada dasarnya sama-sama memiliki nilai penting, namun berbeda dalam bidangnya masing-masing: pejabat struktural adalah rangka yang penting menjaga agar organisasi berjalan kuat melaksanakan fungsinya; pejabat perencana adalah “ruh” yang penting untuk dapat mengembangkan bidang garapannya.

***) Pengajar & Peneliti
NS Pro**





Dr. Djunaidi M. Dachlan, MS.*

KOMPETENSI FUNGSIONAL PERENCANA MENENTUKAN KUALITAS OUTPUT PERENCANAAN YANG DIHASILKAN

Kompetensi yang berkaitan dengan fungsional dirumuskan dan disusun antara Pusbindiklatren dengan universitas-universitas mitranya. Ada 3 jenis kompetensi, yaitu kompetensi diklat gelar, kompetensi diklat non-gelar, dan kompetensi diklat substantif berkaitan mempersiapkan aparat perencana.

Kompetensi

Belakangan ini, karena adanya perubahan kepentingan, kebutuhan, dan kondisi lembaga maka perubahan tersebut harus diiringi juga dengan rumusan kompetensi yang mampu menjawab kebutuhan tersebut, yang

merupakan pekerjaan bersama. Sekarang ini contohnya, sedang dimutakhirkan kompetensi fungsional perencana, dimana kompetensi dimulai dengan menginventarisir kebutuhan para perencana itu sendiri, kemudian Pusbindiklatren membuat *need assessment*-nya, seperti apa kerja para aparat perencana ini dan dari sana akan dirumuskan bagaimana-kompetensinya. Kompetensi yang dibuat adalah kompetensi berbasis kebutuhan. Jika ditinjau lebih jauh kompetensi diklat gelar belum dimutakhirkan dari angkatan pertama sampai angkatan delapan. Kompetensi diklat fungsional sedang dimu-

takhirkan, kompetensi diklat substantif itu sudah fokus dan yang telah dimutakhirkan adalah Diklat Perencanaan Pembangunan Daerah. Diklat baru dan perlu kita bicarakan adalah P3B, PPP, dan REDS. Perlu kita duduk bersama-sama merumuskan kompetensinya.

Kompetensi kita akan baik jika yang kita buat nanti itu dimulai dengan *need assessment*, semoga dapat dijalankan dengan baik. Karena disitu dimulai dengan pola rekrutmen, pola seleksinya dan pola ujiannya. Kompetensi menjadi bagus jika didukung dengan adanya sertifikasi

yang benar. Sekarang yang kita lakukan setiap *center* mengurus sendiri, baik ujian kompetensi, modul, dan kelulusannya. seharusnya ada pihak diluar kita yang mensertifikasinya. apakah betul dia mencapai kompetensinya? dan itu yang belum ada di Bappenas. Namun ada kemajuan pada pola rekrutmen, ada tes sebelum masuk proses pendidikannya. **Pertama**, pola rekrutmen: peserta mendaftar melalui formulir baik dari Pusbindiklatren dan universitas. Seleksi di Pusbindiklatren berwenang menentukan peserta yang lolos mengikuti diklat. Proses ini mengacu pada *database* yang ada. Sayangnya *database* yang ada masih terdapat kekurangan, *database* yang dipakai masih *database* tahunan, setiap tahun *database* itu tidak terdeteksi, akaibatnya ada kemungkinan orang sudah ikut diklat masih ada formulirnya dan masih terekam dipanggil lagi, seakan akan *database* kacau, seakan akan pola rekrutmen kacau, sebenarnya tidak - pola rekrutmen sudah benar. Sebaiknya hanya yang memenuhi syarat dan kemudian universitas mengirimkan datanya. Sering terjadi penumpukan *database* ini perlu di cek ulang – hanya yang memenuhi syarat dan formulirnya kita kirim.

Kedua, tidak sinkronnya data yang sudah pernah mengikuti diklat dengan *database* yang ada. Seharusnya

hanya yang mendaftar/daftar ulang di tahun tersebut yang dipanggil , yang tidak mendaftar ulang tidak dipanggil artinya calon peserta meng-*update* datanya.

Beberapa yang menjadi kendala selama ini adalah mundurnya jadwal diklat karena jumlah peserta yang tidak memenuhi kuota, atau ada peserta yang mengundurkan diri. Jadi harus ada sistem yang kita sepakati bersama-sama.

Kurikulum Diklat

Kurikulum yang disepakati dengan asas 70% harus sama dengan kurikulum inti, kalau ingin merevisi hanya boleh dilakukan perubahan di 30%.

Tidak ada masalah, jika universitas diberi hak hanya 30% guna mengadaptasi kebutuhan lokal.

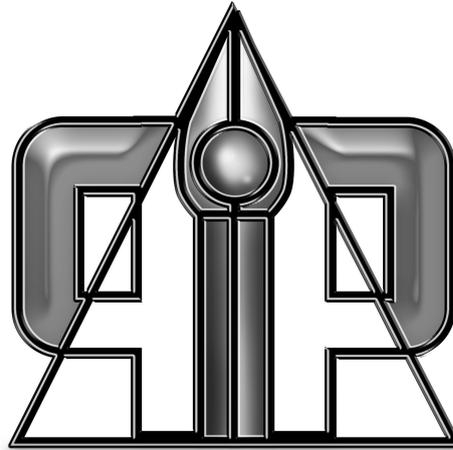
Kaitan kompetensi dengan kualitas output

Harus dievaluasi bagaimana *output* setelah mengikuti diklat, ini menjadi tugas Pusbindiklatren, juga mengevaluasi *center* yang menjadi mitra. Sayangnya, kenapa peserta diklat menurun? Karena tidak ada gunanya selesai diklat, mereka tidak di SK kan, mereka tidak difungsikan. Seharusnya jika telah disertifikasi pemerintah, daerah menindaklanjuti melalui SK, berdasarkan SK-lah alumni berfungsi berdasarkan ilmu yang diperoleh. Setelah alumni sudah berfungsi baru dievaluasi – kompetensinya. Harus ada ketegasan regulasi.

Rumusan kompetensi saat ini sudah bagus, Mata diklat yang terstruktur harus bisa menjamin kompetensi yang sudah dirumuskan. Namun harus diingat bahwa setiap daerah memiliki kebutuhan yang berbeda, maka struktur 70% inti dan 30% kebutuhan lokal itu bagus. Indonesia kan spektrumnya luas.

Resiko membayar tunjangan dari fungsional yang difungsikan harus menjadi perhatian pimpinan pemerintah daerah. Satu keunggulan kalau seseorang masuk di wilayah jabatan fungsional: punya tunjangan fungsional dan memiliki kesempatan untuk naik pangkat setiap 2 tahun. Tapi ada problemnya, siapa tim penilainya? Karena tidak semua provinsi punya.

* Kepala PSKMP
Universitas Hasanuddin



ARAH PENGEMBANGAN KAPASITAS KELEMBAGAAN PERENCANA PUSAT DAN DAERAH

Pada Selasa, tanggal 22 Nopember 2010 diselenggarakan Semiar Nasional Arah Pengembangan kapasitas Kelembagaan Perencana Pusat dan Daerah, dibuka oleh Ir. Yahya Rachmana Hidayat, M.Sc., Ph.D (Kepala Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan Perencana – Bappenas)

Pada UU No. 25 Tahun 2004 telah dituangkan dan dijelaskan mengenai Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan diperkuat dengan UU No. 32 Kementerian Dalam Negeri memperkuat sistem perencanaan pembangunan. Ada beberapa Peraturan Pemerintah diantaranya PP No. 8 Tahun 2008 merupakan payung dari sistem perencanaan pembangunan. Di sisi lain Kementerian Dalam negeri juga membuat peraturan mekanik mengenai APBN dan APBD. Dalam hal ini peran jabatan Fungsional perencana bukan hanya sebagai peneliti saja, tetapi sebagai peneliti ditambah dengan perumusan kebijakan baik jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang.

Dari rangkaian kegiatan Seminar Nasional Arah Pengembangan Kapasitas Kelembagaan Perencana Pusat dan Daerah pada hari ini, maka garis besar yang akan dirumuskan di Bappenas dalam membuat pedoman kelembagaan antar pusat dan daerah yaitu:

1. Struktur Organisasi

Akan mengatur kembali struktur organisasi mengenai Jabatan Fungsional Perencana.

2. Mekanisme Kerja

Dalam membahas mengenai mekanisme kerja akan diperjelas lagi mengenai pembagian kerja pada tugas utama Jabatan Fungsional Perencana.

3. Pola Karir

Kompetensi dalam Jabatan Fungsional Perencana akan membentuk suatu pola karir yang jelas.

Dari beberapa kesimpulan di atas pada Seminar Nasional Arah Pengembangan Kapasitas Kelembagaan Perencana Pusat dan Daerah ini, akan dibawa pada rapat di Kementerian Dalam Negeri.

Pada penutupan Seminar ini Kepala Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan Bappenas menekankan mengenai:

1. Pada saat ini disain organisasi terbagi habis sehingga ruang gerak lebih sedikit dan mekanisme kerja menjadi sempit. Untuk ke depan akan diterapkan *key performance indicator* sehingga nampak sekali tugas yang jelas dalam suatu jabatan;
2. Kompetensi yang dibangun akan dapat memfasilitasi semua permasalahan yang ada baik kelembagaannya maupun sumber daya manusianya.



Informasi Diklat

RENCANA PROGRAM BEASISWA PENGUATAN KAPASITAS KELEMBAGAAN UNTUK MENDUKUNG REFORMASI BIROKRASI

Sasaran pembangunan nasional di dalam RPJMN 2010-2014 adalah terwujudnya kesejahteraan masyarakat yang demokratis dan berkeadilan. Untuk mencapai sasaran pembangunan nasional tersebut telah ditetapkan 11 prioritas nasional, dengan prioritas yang pertama adalah reformasi birokrasi dan tatakelola pemerintahan. Sasaran dari prioritas nasional yang pertama ini adalah meningkatkannya kinerja instansi pemerintah yang ditandai dengan berkurangnya praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta meningkatkannya kualitas pelayanan publik.

Sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja instansi pemerintah, sejak tahun 2007 Pemerintah telah melaksanakan reformasi birokrasi di beberapa instansi pemerintah sebagai *pilot project*, yaitu di Kementerian Keuangan, Badan Pemeriksa Keuangan, dan Mahkamah Agung. Pelaksanaan *pilot project* ini dianggap berhasil, sehingga Pemerintah merencanakan perluasan pelaksanaan reformasi birokrasi di seluruh instansi pemerintah baik di pusat maupun di daerah.

Untuk mendukung keberhasilan reformasi birokrasi di berbagai instansi Pemerintah sebagaimana dimaksud, maka sangat diperlukan berbagai inisiasi penyempurnaan dan penyesuaian manajemen dan *critical mass* dalam rentang dan tataran yang luas meliputi kebijakan dan regulasi, tata kelola, penilaian, pembinaan, serta dukungan sumberdaya yang kondusif. Sebagian besar rangkaian strategi pembaharuan reformasi birokrasi tersebut tercakup dalam *Human Capital Development Plan* (HCDP) yang diinisiasi oleh Bappenas, Kementerian Keuangan dan *World Bank* dengan nama *Scholarship Program for Public Sector Capacity Development Project*.

Program ini dapat dipandang dan diyakini sebagai program untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia dan lingkungan kerja internal aparat pemerintah dalam melaksanakan Reformasi Birokrasi.

Program ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas instansi sasaran melalui peningkatan kompetensi sumber daya manusia dan lingkungan kerja internal. Tujuan ini akan dicapai melalui: (i) Peningkatan kapasitas SDM melalui pengembangan keterampilan teknis, manajerial, dan kepemimpinan aparat pemerintah yang melaksanakan tugas-tugas pokok dan fungsi institusi serta; (ii). Peningkatan lingkungan kerja internal dengan meningkatkan kemampuan aparat pemerintah dalam melaksanakan Reformasi Birokrasi .

Dalam program tersebut, pada tahun awal direncanakan ada sebelas instansi sasaran (*Participating Agencies – disingkat PA*) yang akan diseleksi untuk terlibat dalam program ini. Apabila ada instansi yang belum memenuhi kriteria yang ditetapkan, maka pada tahun-tahun selanjutnya akan ditambahkan instansi lainnya yang disesuaikan dengan kebijakan Reformasi Birokrasi Nasional. Sebelas institusi yang akan direncanakan untuk dilibatkan dalam program ini adalah: (i) Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi; (ii). Badan Kepegawaian Nasional/BKN; (iii). Lembaga Administrasi Negara/LAN; (iv). Kementerian Keuangan; (v). Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Bappenas; (vi). Kementerian Dalam Negeri; (vii). Kementerian Luar Negeri; (viii). Badan Pertanahan Nasional/BPN; (ix). Badan Koordinasi Penanaman Modal/BKPM, (x). Badan Pemeriksa Keuangan/BPK; dan (xi). Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan/BPKP.



Jenis-jenis Diklat yang akan dilaksanakan pada prinsipnya adalah Diklat Gelar dan Diklat Non Gelar yang dilaksanakan di dalam dan luar negeri. Beberapa jenis Diklat Gelar di antaranya adalah S3 Luar Negeri, S3 Dalam Negeri, S2 Luar Negeri, S2 Dalam Negeri, S2 *Linkage*. Sedangkan Program Non-Gelar merupakan program yang dilaksanakan di universitas dan/atau lembaga diklat dan pelatihan profesional baik di dalam dan luar negeri yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi peserta pada bidang-bidang tertentu yang lebih spesifik guna mendukung program reformasi birokrasi dan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya di instansi yang bersangkutan. Program non gelar ini dapat berupa *ready made* (peserta mengikuti jenis program yang sudah ada) maupun *tailor made* (jenis program disesuaikan dengan permintaan pengguna). Selain itu juga dilaksanakan program-program *Pre-departure Training* berupa program persiapan bahasa, program pelatihan GMAT dan GRE dan program persiapan budaya.

Jumlah peserta setiap tahun yang akan mengikuti program ini direncanakan kurang lebih 200 orang untuk program gelar baik di dalam dan luar negeri, 350 orang untuk program diklat non gelar di dalam dan luar negeri serta untuk peserta *departure training* sebanyak 110 orang.

Program ini akan dilaksanakan dalam satu kesatuan organisasi yang anggotanya terdiri dari beberapa gabungan instansi pusat dengan organisasi tertinggi *Project Coordinating Unit* (PCU). Di bawahnya ada organisasi pelaksana kegiatan yang disebut *Project Implementing Unit* (PIU) dengan organisasi ini berada di Bappenas dan Kementerian Keuangan. Bappenas akan menjadi koordinator pelaksana pengelolaan seluruh instansi atau *participant agency* kecuali Kementerian Keuangan. Sedangkan Kementerian Keuangan akan menjadi pelaksana program hanya untuk lingkungan di Kementerian Keuangan saja.

(Wignyo adiyoso)



Ir. Yahya Rachmana Hidayat, MSc., Ph.D
Kepala Pusat Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan Perencana
Badan Perencanaan Pembangunan Nasional

**STANDARISASI KOMPETENSI PERENCANA
ADALAH KEHARUSAN, YANG DINAMIS ITU
OBJEKNYA TAPI KOMPETENSINYA SAMA**

Bagaimana peran Bappenas saat ini sebagai instansi Pembina JFP?

Jawab Ka. Pusbindiklatren (JKP): Selain Bappenas sebagai instansi pembina Jabatan Fungsional Perencana (JFP) sebagaimana telah diatur dalam UU SPPN no. 25 th 2004, Bappenas berfungsi sebagai satu institusi perencanaan nasional dan melakukan perencanaan secara nasional, harus terintegrasi dengan badan-badan/unit kerja dibawahnya yaitu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), Dinas, tidak hanya Bappeda. Dokumen perencanaan yang sinergis antara pusat dan daerah, antar ruang, sektor, waktu, antar tingkat pemerintahan harus didukung oleh SDM yang kompeten. Jadi dokumen perencanaan yang baik harus dibuat oleh SDM yang memang ahli di bidang perencanaan, yaitu JFP. Oleh karena itu peran jelas bappenas tidak hanya sbg Pembina JFP tapi juga melakukan hal seperti pendidikan, pelatihan atau tutoring, dsb.

Jadi intinya saat ini, peran Bappenas sangat strategis, khususnya dalam rangka pengembangan *capacity building* JFP. Pembagian kewenangan/tugas terkait dengan masalah kompetensi, kalau kompetensi inti diserahkan kepada instansi masing-masing, teknis ke Bappenas, khusus dibawah kementerian lembaga/Bappenas itu.

Kebijakannya: diatur oleh UU SPPN dan diatur PP 39 tentang monitoring, evaluasi, dan pengendalian dan PP 40 tentang menyusun perencanaan itu sendiri, jadi kebijakan secara umum sudah ada.

Kebijakan apa yang sudah diambil untuk meningkatkan kapasitas instansi perencanaan dan kualitas rencana pembangunan?

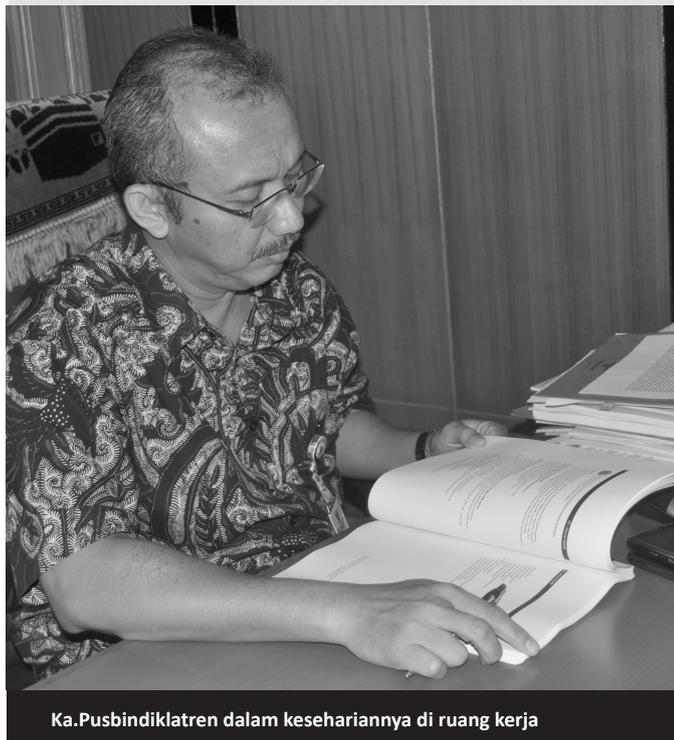
(JKP): Dalam hal ini Pusat Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan Perencana (Pusbindiklatren) telah melakukan diklat gelar dan non gelar. **Pertama**, bidang I yaitu pengkajian program, melakukan perencanaan secara adil, optimal, dan efisien untuk meningkatkan *capacity building* dari perencanaan, jadi optimal itu apa yang kita lakukan bisa bermanfaat, efisien itu dengan dana sangat terbatas tapi bermanfaat yang cukup besar, adil itu artinya tidak semua orang mempunyai hak menjadi perencana, dalam arti tentunya hanya orang yang mempunyai kompetensi perencana di pemerintahan yang bisa menjadi pejabat fungsional perencana yang melalui seleksi, tes, dan kompetensi. **Kedua**, Strategi bappenas, dalam hal ini Pusbindiklatren juga tidak terbatas kepada pembinaan JFP tapi terkait dengan perencanaan, misalnya *topical training* yang sifatnya substantif dengan isu-isu terkini. Jadi strateginya adalah meningkatkan atau menambah *topical training*, misalnya terkait dengan penanggulangan bencana, tidak hanya pusat tapi aparaturnya pemerintah daerah juga harus mempunyai kemampuan melakukan perencanaan penanggulangan bencana. Perencanaan



Antusiasme Ka.Pusbindiklatren dalam menjawab pertanyaan

saat investigasi saat itu terjadi, penerangannya harus dari pemerintah daerah. **Ketiga** Aparatur daerah pun sebagai perencana baik sebagai JFP atau terkait perencanaan harus mengetahui terkait dengan *green economy, sustainable development environment*, dsb. Sebagai dokumen perencanaan di RPJM/RPJP, oleh karena itu setiap perencana harus mengetahui hal itu.

Namun karena keterbatasan anggaran, maka si perencana harus inovatif dalam mencari sumber-sumber pendanaan, misalnya melalui metode PPP (*Public Private Partnership*). Ini sebagai perencana baik struktural atau JFP harus mengetahui dan bagaimana proses PPP, bagaimana swasta tetap tertarik melakukan investasi publik (artinya tugas publik tapi pendanaan swasta) *private finance but public objective*. Saya ambil contoh lagi di Moskow (Rusia) ada persatuan bupati-bupati/Walikota yang dinamakan persatuan merger-merger se-Rusia dan lebih luas lagi dengan nama persatuan bupati-bupati/merger-merger mantan Uni Sovyet. Khusus mereka ketemu dalam hal



Ka. Pusbindiklatren dalam kesehariannya di ruang kerja

berbagi informasi tentang PPP, jika ada investor masuk dapat diperkenalkan ke daerah lain.

Bagaimana kaitan kompetensi dengan kualitas *output* rencana yang dihasilkan?

(JKP): Kualitas *output* tergantung dengan input dan proses yang berkualitas. Harus ada proses seleksi yang baik. Prinsip keadilan juga ada, akan sangat merusak ke depan jika dalam seleksi masih ada unsur kedekatan personal (itu dari sisi input). Dari sisi proses harus dinamis, misalnya kurikulum setiap dua tahun harus dievaluasi perlu tidaknya direvisi, semua sesuai kebutuhan di lapangan. *Database* perencana sangat diperlukan sebagai umpan balik dan kajian tentang data perencana. Pusbindiklatren: Bappenas harus tetap melakukan monitoring dan evaluasi terhadap apa yang sudah dilaksanakan dan harus memberikan keuntungan yang sebesar-besarnya kepada pembangunan Negara

Bagaimana merumuskan kompetensi perencana pembangunan?

(JKP): Kami ingin merumuskan bagaimana perencana pertama itu, harus mampu apa saja, perencana muda dan madya harus mampu apa. Itu dirumuskan oleh Pusbindiklatren Bappenas. Hasil rumusan itu perlu disodorkan ke Kementerian/Lembaga dan pemerintah daerah. Misalnya Perencana pertama harus mampu mengumpulkan data sekunder, Perencana muda lebih kompleks lagi yaitu data primer karena perlu menyusun

desain kuesioner, desain instrumen. Dalam SPPN satu kesatuan, ada standarisasi tentunya berhubungan dengan kompetensi yang harus dimiliki dan mutlak. Ini adalah tugasnya Bappenas yaitu dengan memberikan sosialisasi, bahwa standarisasi kompetensi itu harus sama. Dengan standar yang sama dia harus bisa melaksanakan perencanaan di daerah lain. Kan yang dinamis itu objeknya tapi kompetensinya sama.

Perluakah konsensus?

(JKP): Kalau menurut saya konsensus saja terlalu lemah, konsensus kan hanya kesepakatan kita bersama, kalau bisa ini diatur, semua standarisasi itu harus diatur berdasarkan regulasi (ada peraturan menteri, peraturan pemerintah sampai juknisnya). Diperkuat dengan peraturan-peraturannya, minimal dengan SKB.

Melihat kondisi Perencana saat ini, benarkah ada kesenjangan antara kompetensi yang mereka miliki dengan kualitas rencana yang seharusnya mereka hasilkan?

(JKP): Indikatornya adalah permasalahan pelaksanaan pembangunan, ini paling dirasakan di sektor. Banyak sasaran-sasaran pembangunan yang tidak tercapai karena inkonsistensi perencanaan, inkonsistensi aturan-aturan mempengaruhi pelaksanaan, di dalam dokumen perencanaan ada regulasi dan anggaran. Pemerintah mempunyai dua fungsi: (1). Intervensi regulasi, dan (2) intervensi anggaran. Anggaran tidak masalah karena ditetapkan di undang-undang dan APBN, sedangkan APBD ditetapkan Perda. Tetapi di dalam dokumen perencanaan RKP atau RPD itu ada intervensi regulasi yang inkonsistensi. Kenapa? Karena yang membuat dokumen perencanaan tidak mengerti perencanaan. Jadi indikatornya terjadi kesenjangan. Rencana sudah ada tetapi di daerah tidak dapat dilaksanakan karena ada inkonsistensi regulasi antara pusat dan daerah. Nah ini terjadi dari sisi perencanaan. Kalau perencanaannya konsisten antara pusat dan daerah, itu akan memperkecil hambatan-hambatan di pelaksanaan. Ini kan ujung-ujungnya kalau dokumen perencanaan tidak konsisten, dan yang membuat dokumennya orang – SDM nya, berarti SDM nya tidak kompeten.

Bagaimana upaya penguatan kompetensi Pejabat Fungsional Perencana melalui diklat penjenjangan yang selama ini dilakukan?

(JKP): Ada permasalahan inkonsistensi perencanaan, terutama perencanaan program, pelaksanaan sampai anggaran dan regulasi. Sebenarnya kalau dilihat dari diklat yang sudah ada dan dilaksanakan oleh Pusbindiklatren. Apakah materi ajarnya bagus?; apakah sudah sesuai dengan melibatkan pemegang kebijakan yang lain?; apakah Pusbindiklatren sudah mengevaluasi pengajarnya?;



Suasana wawancara (ki:ka): Ka.Pusbindiklatren, Meily Djohar, Guspika, dan Eko. S

apakah alumni bekerja di sektor perencanaan?. Perencana yang ada tidak harus di Bappeda tetapi bisa di dinas-dinas, namun dia harus mengerti proses perencanaan.

Jadi kalau begitu, kita lakukan bukan hanya diklat-diklat bisa juga kegiatan non diklat lainnya yang dapat meningkatkan pemahaman terhadap perencanaan itu?

(JKP): Misalkan seseorang perencana bekerja di dinas perhubungan, merencanakan membuat pelabuhan, dia harus mengerti bahwa membuat pelabuhan itu walaupun dengan konsultan. Namun konsultan itu sangat terbatas terkait dengan inkonsistensi regulasi yang ada di sektor pemerintah, baik di dinas perhubungan, dinas kehutanan, maupun dinas tata ruang. Jika Konsultan tidak paham maka seorang perencana ini yang harus paham permasalahan. Dalam arti yang dapat mengarahkan : mempertimbangkan masalah lingkungan, tata ruang, *population projection* (populasi proyeksi ke depan) jangan sampai manfaat nya tidak baik. Tetap pemahamannya dengan pendidikan dan pelatihan, kalau dengan pengalaman sulit untuk didesain.

Bagaimana kontribusi perencana terhadap kualitas rencana pembangunan

(JKP): Mutlak berperan, tergantung kualitas dokumen perencanaan. Hasilnya akan baik jika dibuat oleh SDM yang handal dan kompeten.

Benarkah kalau perencanaanya kompeten maka kualitas outputnya otomatis bagus? apa yang terjadi di lapangan? bagaimana dapat dijelaskan secara teoritis?

(JKP): Susah mendefinisikan suatu dokumen perencanaan baik atau tidak. Dokumen perencanaan kan ditetapkan

oleh Presiden artinya itu usulan dari pemerintah. Di dalam melakukan proses membuat dokumen perencanaan itu juga mempertimbangkan proses politik dan proses partisipatif. DPR saat membahas RKP kalau sudah sesuai dengan partisipatif dan proses politiknya itu akan jadi *baseline* nya saja. Paling yang berubah pada indikator makro, perubahan inflasinya, minyaknya, perubahan isu, karena bencana alam. Bukan berarti DPR tidak banyak koreksi perencana baik. Belum tentu, dan terbuktinya pada saat pelaksanaan.

Artinya dalam hal itu kemampuan perencanaan untuk meyakinkan dewan itu bukan bagian dari kompetensi?

(JKP): Ya, malah dewan, kok kewenangan Bappenas sebagai institusi perencanaan dipersempit, dan dewan itu sudah tahu ini diakibatkan oleh UU no. 17 tentang Keuangan Negara, sebenarnya perencanaan substantif dan perencanaan anggaran tidak dapat dipisah. Bagaimana kalau kita merencanakan tidak punya duit berarti hanya mimpi.

Pertanyaan terakhir sebagai Ka.Pusbindiklatren yang baru, bagaimana visi ke depan?

(JKP): Yang pertama internalisasi, konsolidasi ke dalam. Dari organisasinya sudah benar menurut saya, tinggal bagaimana untuk membina tim kerja, *job analisis*, karena *performance base budgeting* pada kinerja, jangan sampai terjadi ketimpangan kinerja. Kemudian dari sisi *output*-nya Pusbindiklatren adalah meningkatkan kualitas diklat, ditunjang dengan sosialisasi dan publikasi yang baik.

(Simpul)



Ir. H. Tan Malaka Guntur, M.Si
Kepala Bappeda Provinsi Sulawesi Selatan

DALAM MERUMUSKAN KOMPETENSI PERENCANA YANG TERPENTING ADALAH FAKTOR PROFESIONALITAS

Pada terbitan kali ini, majalah Simpul Perencana berkesempatan mewawancarai Kepala Bappeda Provinsi Sulawesi Selatan, Tan Malaka Guntur. Di sela-sela kesibukan rapat dengan anggota dewan mewakili Gubernur Sulsel. Kesenjangan antara kompetensi perencana dengan kualitas rencana pembangunan adalah isu yang diangkat dalam wawancara kali ini. Berikut kutipan wawancara bersama beliau.

Bagaimana tentang kebijakan kapasitas fungsional di daerah?

Jawab Ka.Bappeda (JKB): Pejabat fungsional melakukan suatu pekerjaan yang sudah menjadi rutinitas, penyusunan dokumen perencanaan membutuhkan aparat yang mengerti perencanaan. Perencanaan itu sudah diatur dalam UU no. 25 tentang SPPN, disini disebutkan mekanisme perencana dan target itu sendiri, yang ingin dicapai tahunannya, maupun peran pemegang kebijakan yang ingin dicapai dengan proses perencanaan itu melebar yang dimulai dari musyawarah desa sampai provinsi.

Dengan proses yang telah ada sesuai dengan undang-undang yang sudah dielaborasi di Sulsel yang sudah disusun PP no. 2 th 2010 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah. Jelas dibutuhkan aparat yang tangguh untuk menjabarkan semua proses perencanaan itu sendiri, sehingga aparat yang tangguh perlu ditingkatkan kualitasnya dalam perencanaan baik sebagai fungsional maupun struktural. Seperti yang telah dilakukan di provinsi Sulsel terkait kapasitas kelembagaan.

Saya akan bicara dulu tentang apa itu kapaitas kelembaga. Bappeda itu adalah salah satu unit kerja yang membantu gubernur yang mengurus perencanaan dan dalam urusan perencanaan satu lembaga koordinasi. Jika kita berada dalam koordinatif maksudnya disini kita maksudkan juga agar lembaga ini dapat mengkoordinir bagaimana suatu sarana yang baik, bagaimana memiliki staf yang baik dan memiliki faktor penunjang untuk melancarkan tugasnya. Bappeda di sini sudah menjadi tempat berkumpul teman-teman dari SKPD. Semua perencanaan itu pasti melalui Bappeda.

Dari segi aparat yang terbagi menjadi struktural dan aparat fungsional. Secara struktural, kita telah melakukan semua peraturan daerah tentang pembentukan badan (Bappeda), tentang fungsi dan tugas pokok sudah terbagi. Aparat fungsional ini menjadi penunjang untuk melancarkan tugas tersebut. Aparat fungsional yang ada di Bappeda ini, kami harap *polivalen* artinya dia bisa mengetahui semua yang terkait dengan perencanaan, apakah itu bidang sosial budaya, SDM, ekonomi, SDA dan prasarana wilayah. Tata cara mekanisme aturan menyangkut evaluasi monitoring terhadap pelaksanaan program yang sedang berjalan.

Aparat fungsional yang ada di Bappeda Sulawesi selatan sudah masuk di sekretariat dimana dapat membantu aparat struktural dalam penyusunan program di bidang ekonomi, untuk mengerjakan hubungan dengan bidang ekonomi atau berhubungan dengan pembuat kebijakan lainnya. Tapi tidak tertutup kemungkinan kita menuntut



Tan Malaka, saat saat ditemui di ruang kerjanya

mereka untuk membantu pekerjaan yang bersifat turunan. Jadi tidak harus fungsional yang berada di bidang ekonomi saja untuk mengerjakan ekonomi saja, tetapi sekali waktu kami minta untuk diperbantukan di bidang makro untuk menyusun RKPD setiap tahunnya, menyusun, menilai Renja SKPD dan ikut dalam penyusunan RPJMD. Jadi fungsional harus bisa bekerja sama sesama fungsional dan sesama struktural.

Dalam hal pembinaan fungsional ini, kita telah memberikan pekerjaan yang koordinatif. Kemudian Sepertinya tidak ada jenjang pendidikan yang lepas, kita ikutan fungsional untuk masuk di pelatihan fungsional perencanaan sehingga di Bappeda fungsional perencanaan madya sudah banyak dan ada juga yang sedang studi S-3 di Malaysia.

Jadi ini terkait juga dengan peningkatan kompetensi dan kualitas penyusunan perencanaan?

JKB: Ya benar untuk peningkatan kualitas perencanaan, dan memang kita libatkan fungsional ini dari tingkat provinsi sampai kabupaten. Untuk mendapatkan tambahan wawasan, mereka kita libatkan karena kita membutuhkan aparat yang tangguh. Tapi tidak tertutup kemungkinan dalam perekrutan awal ada perekrutan yang kurang tepat. Dimana pada perekrutan awal, menjanjikan orang berlomba-lomba bahwa jika di fungsional itu



Berjabat Tangan, Tan Malaka saat bertemu Kepala Negara

bisa pensiun sampai usia 60 tahun. Dimasa *inpassing* (perekrutan awal), begitu mendaftar, diterima lalu disetarakan dan disesuaikan dengan pendidikannya. Padahal menurut saya mereka belum mampu atau memang ilmunya tidak sampai. Ya memang ada juga yang ingin memanfaatkan kesempatan saja, tapi bukan karena kompetensi. Pengetahuannya tentang ilmu perencanaan tidak termanfaatkan.

Bagaimana merumuskan kompetensi perencanaan pembangunan tersebut? Saran Anda bagaimana?

JKB: Saya pikir begini, kalau bicara perencanaan pembangunan, dalam hal ini mengenai orangnya. Dia harus tahu apa itu perencanaan, mekanismenya dan apa yang harus dilakukannya. *Directing* dan *directly*. Jadi untuk merumuskan kompetensi perencana itu, yang terpenting adalah dia harus profesional, artinya ke depan harus sesuai dengan disiplin ilmunya. Orang di bidang ekonomi harus terkait dengan bidang peternakan dan pertanian atau terkait dengan dua bidang tersebut. Walaupun seorang perencana pembangunan itu harus tahu secara komprehensif. Sebagai seorang perencana kita harus mengetahui minimal sedikit dari banyak hal, begitu seseorang berada di satu bidang, dia harus mengetahui banyak dari yang sedikit itu. Saya pikir penguasaan materi, penguasaan proses, ataupun keterkaitan lainnya harus diketahui dan dikuasai. Hal lain yang perlu diketahui adalah seorang perencana harus mampu berkorelasi, berkomunikasi dan mampu melakukan koordinasi yang baik untuk menyusun suatu perencanaan.

Jika melihat kondisi sekarang ini, benarkah ada kesenjangan antara kompetensi yang mereka miliki dengan kualitas rencana yang seharusnya mereka lakukan?

JKB: Dalam hal ini saya melihat dari beberapa sisi. Saya melihat dari segi proses. Dimulai dari proses musyawarah desa, kecamatan, kabupaten dan kota, saya lihat rantainya sudah tepat diambil oleh Bappenas. Dimana Bappenas akan melakukan suatu revitalisasi Musrenbang, itu tepat. Berkorelasi *bottom-up*. Saya juga berpikir apakah musyawarah di tingkat desa, kecamatan apa perlu diadakan Musrenbang? Saya pikir itu mungkin penting. Tapi yang penting ingin saya sampaikan bahwa tingkat pengetahuan dan kemampuan orang-rang di tingkat desa itu hanya mampu berpikir untuk pembangunan desa atau kecamatannya saja, mereka belum mampu berpikir secara global. Sehingga dibutuhkan adanya campur tangan provinsi yang notebene stafnya yang berkompentensi dan mampu untuk memfasilitasi proses ini. Dalam kaitan dengan kualitas menjadi sangat penting karena dipengaruhi oleh sinergitas antara perencanaan yang dilakukan oleh provinsi Sulawesi Selatan baik itu APBN, baik APBD nya sendiri dengan pemerintah pusat. Seberapa banyak usulan-usulan provinsi yang bisa diterima oleh pemerintah pusat sebagai program usulan provinsi. Dan hal ini harus ada evaluasi. Kita bersyukur kalau ada program yang sudah kembali, tetapi lebih banyak yang tidak kembali dan ada yang memang diturunkan dari pusat.

Jika kita bicara tentang kualitas, ini berpulang dari proses itu. kita sudah merasa sudah bagus, tetapi untuk sinergi dengan pusat, itu harus ada pencocokan yang dilakukan oleh Bappenas. Ada revitalisasi dan jangan revitalisasi yang ada di bawah, tetapi justru harus ada di tingkat pusat. Karena di pusat itu ada beberapa kekuatan. Di situ ada kementerian, saya ingin pisahkan “ Bappenas, Kemendagri dan Kemenkeu”. Kalau jaman dulu, kekuatan antara Bappenas, Depdagri dan Keuangan itu kuat sekali.

Saya sudah 23 tahun di Bappeda, dulu kita membahas Inpres 1 dan 2, peran Bappenas dan Bappeda sangat kuat dan itu sangat mempengaruhi kualitas daripada perencanaan kita. Andaikan Bappenas yang mengurus program dan menentukan program dan menjadi bahasan, itu akan sangat bagus sekali. Atau minimal RKP itu yang dibuat oleh Bappenas yang merupakan masukan dari Kementerian bisa melihat apa yang menjadi keinginan provinsi, kabupaten dan kota dalam hubungannya dengan kebutuhan perencanaan. Terkait dengan kualitas rencana itu sendiri, saya ingin katakan bahwa kita di propinsi ini sudah melakukan proses sesuai dengan mekanisme dan semua sudah melakukan sesuai dengan peran masing-masing. Memang ada beberapa kelemahan. Kelemahan

kita yang utama itu adalah data potensi yang menjadi dasar untuk penyusunan rencana yang ada di kabupaten, kota yang belum terpenuhi. Di sini dibutuhkan aparat di setiap kabupaten yang mengelola data pendukung perencanaan. Misalnya analisa sosial ekonominya, sosial budayanya, prasarana dsb. Sama saja dengan kami di Propinsi. Yang kedua, Bappeda itu kan sudah melakukan evaluasi dan melakukan monitoring. Ini juga yang harus kita perjuangkan agar dalam proses perencanaan angka-angka monitoring itu menjadi bahan pertimbangan proses perencanaan selanjutnya. Itu akan sangat berpengaruh terhadap kualitas perencanaan kita. Tapi selama ini, semua itu sudah dilakukan oleh Bappeda, tetapi terkadang digunakan terkadang tidak dipergunakan. Saya rasa kita harus konsisten untuk menggunakan itu, sehingga program-program yang kita anggap sudah selesai atau yang sedang kita lakukan dievaluasi. Ini mempengaruhi hasil kualitas perencanaan.

Hal lain lagi yang kalau kita hubungkan dengan bagaimana kualitas yang kita hasilkan ini, itu sangat dipengaruhi oleh rencana kerja SKPD. Kenapa? Karena rencana kerja SKPD itu akan menjadi rujukan dan bahan masukan RKPMD. Dan RKPMD inilah yang menentukan tema tahun yang berjalan dan disesuaikan dengan agenda RPJMD. Apakah rencana kerja SKPD itu setelah mengacu kepada rencana RPJMD. Disini dibutuhkan tidak hanya perencana di tingkat Bappeda tetapi juga perencana di tingkat SKPD harus tahu apa yang harus dilakukan. Jadi sekarang ini, sistem perencanaan harus menganut tidak hanya Bappeda saja yang dikuatkan stafnya untuk mengetahui perencanaan tetapi di Pusat atau di Kementerian juga harus mengetahui. Harus menguatkan di kementerian. Kalau disini, di SKPD untuk bersinergi dengan Bappeda yang dimulai dari *master* RPJMD-nya sampai menyusun renja RKPMD itu sampai kepada APBD. Karena itu sangat penting sekali. Karena kita dituntut kualitas perencanaan yang baik dan ditunjang dengan aparat Bappeda yang mempunyai kualitas yang baik. Perencanaan itu kan suatu siklus. Jadi unsur-unsur perencanaan yang ada di SKPD itu dan unsur yang ada di Bappeda harus lebih profesional dan bersinergi untuk memenuhi tuntutan untuk menghasilkan kualitas dari perencanaan yang diharapkan.

Bagaimana meningkatkan koordinasi fungsional melalui diklat penjenjangan. Bagaimana upaya atau saran Anda yang seharusnya dilakukan?

JKB: yang pertama untuk Diklat penjenjangan fungsional. Menurut saya yang pertama mengenai tata cara penilaian fungsional harus diperbaiki. Hal ini karena selama ini, banyak fungsional yang hanya mengumpulkan poin dengan adanya SK, karena ikut serta dan terlibat dalam perumusan sesuatu. Seharusnya, fungsional ini harus bisa melakukan membuat suatu karya tulis mengenai

perencanaan. Untuk kita nilai bahwa apakah yang bersangkutan mengerti tentang perencanaan. Di samping itu juga kita bisa melibatkan mereka dalam pelatihan penjenjangan, misalnya dari perencana muda ke perencanaan madya. Seharusnya disaring dan diperketat sehingga tidak serta merta menjadi perencana madya. Kriteria perencana lebih diperketat. Saya pikir pelatihan perencanaan itu tidak menjamin perencanaan itu menjadi lebih baik. Walaupun yang bersangkutan sudah ikut berkali-kali pelatihan, namun dibutuhkan latihan dan menulis apa yang diketahui tentang perencanaan itu sendiri. Jadi minimal dia bisa *men-drive* Kepala Bappeda. Karena saya anggap pelatihan tidak menjamin tetapi itu penting untuk membuka wawasan.

Jadi bagaimana cara penguatan potensi aparat fungsionalnya?

JKB: Di bappeda Sulawesi Selatan sudah ada banyak staf atau aparat yang menempuh pendidikan S-2 dan S-3 sampai ke luar negeri (misalnya: Malaysia, New Zealand). Di sini saya sudah punya 3 orang staf berjenjang S-3.

Bagaimana kontribusi perencana fungsional terhadap perencanaan pembangunan ?

JKB: saya pikir yang pertama adalah bahwa dia harus tahu dulu apa itu perencanaan. Yang kedua, apa yang direncanakan, apa tujuan yang direncanakan dan apa yang akan dihasilkan dari proses perencanaan tersebut? Jadi jika dia tidak tahu apa yang akan dihasilkan, dia bukan seorang perencana.

Benarkah jika perencana berkompetensi apakah kualitas outputnya juga bagus pak?

JKB: Ya kita berharap seperti itu. Seorang perencana yang baik diharapkan bisa menghasilkan sesuatu yang baik karena dari proses sampai dengan hasil juga baik. Bagaimana mungkin hasil yang diharapkan bagus jika sistem perencanaan termasuk input datanya tidak bagus. Orang-orang yang direncanakan punya program tidak ada data yang akurat, *valid* maka tidak bisa menghasilkan perencanaan yang baik juga.

(Simpul)



TANDA TANGAN - Menteri PPN/Kepala Bappenas RI & Menteri Ekonomi dan Pembangunan Timor Leste sedang menandatangani MOU.

Kunjungan Menteri PPN/Kepala Bappenas ke Timor Leste: **KERJASAMA PENINGKATAN SDM PERENCANAAN ANTAR KEDUA NEGARA**

Menteri Negara Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Bappenas bersama dengan Kementerian Koordinator Ekonomi dan Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil Menengah melakukan kunjungan ke Timor Leste pada tanggal 8 – 9 Juli 2010. Latar belakang kunjungan ini adalah untuk memenuhi undangan Kementerian Ekonomi dan Pembangunan Timor Leste sebagai tindak lanjut dari kunjungan delegasi Kementerian Ekonomi dan Pembangunan serta Kementerian Lingkungan Hidup Timor Leste pada akhir Januari 2010 di Jakarta. Dalam kunjungan tersebut telah dilakukan

pembicaraan dan diskusi antara lain: (1) kerjasama di bidang ekonomi dan perdagangan dengan Menteri Koordinator Perekonomian (Menko Perekonomian), (2) kerjasama di bidang perencanaan pembangunan dengan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Bappenas, (3) kerjasama di bidang usaha kecil dan menengah dengan Menteri Koperasi dan UKM (Menteri Koperasi & UKM), dan (4) kerjasama di bidang lingkungan hidup dengan Menteri Lingkungan Hidup (Menteri KLH). Semua kerjasama tersebut pada awalnya diinisiasi oleh pihak Timor Leste. Pada saat kunjungan Timor Leste tersebut telah dilakukan

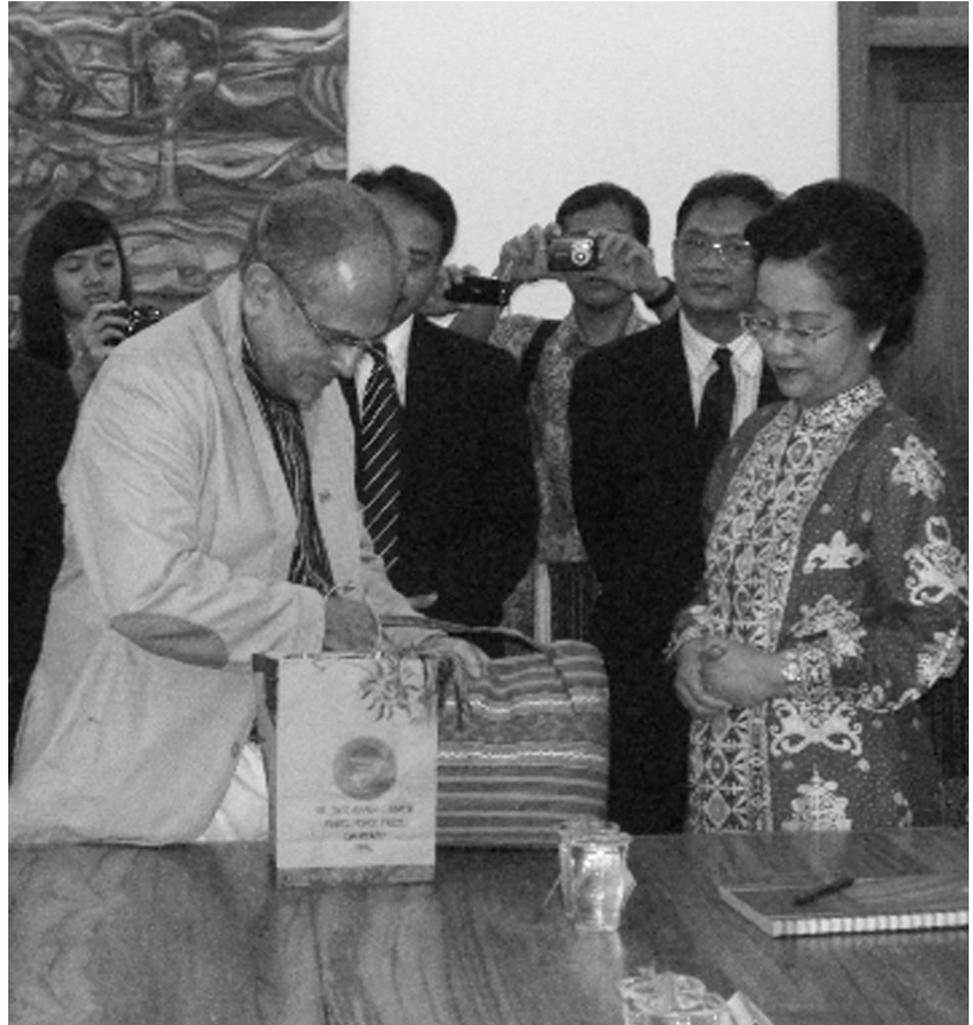
penandatanganan *Letter of Intent* (LOI) antara Kementerian Ekonomi dan Pembangunan Timor Leste dengan Bappenas RI di bidang pengembangan kualitas sumber daya manusia dan kapasitas lembaga perencanaan dan penandatanganan *Memorandum of Understanding* (MOU) antara Kementerian Ekonomi dan Pembangunan Timor Leste dengan Kementerian Koperasi dan UKM RI dalam bidang pengembangan koperasi dan usaha kecil dan menengah.

Tujuan kerjasama kerjasama ini pada dasarnya adalah untuk meningkatkan hubungan antar kedua

Negara di bidang-bidang ekonomi pembangunan terutama peningkatan kualitas dan kapasitas kelembagaan perencanaan pembangunan, usaha kecil menengah dan koperasi serta lingkungan hidup. Namun demikian pada prakteknya kerjasama ini akan dititikberatkan pada upaya untuk membantu dan mendukung peningkatan kualitas SDM pegawai negeri Timor Leste, melalui pengiriman pegawai Timor Leste untuk belajar baik dalam program pendidikan gelar dan non gelar di bidang-bidang tersebut di atas. Selain itu juga akan dilakukan asistensi teknis terhadap SDM Timor Leste melalui program-program seperti *joint research*, fasilitasi, seminar/*workshop*, magang dan kegiatan lainnya yang akan diselenggarakan di Indonesia dan di Timor Leste. Sebagian besar pembiayaan untuk program-program tersebut akan ditanggung oleh pihak Timor Leste.

Dalam kunjungan ke Timor Leste tersebut disertai dengan anggota delegasi yang terdiri: Bappenas (3 orang delegasi, 5 staf teknis dan 1 wartawan), Kemenkop & UKM (2 orang), Kemenko Perekonomian (2 orang), Universitas Padjadjaran/Unpad (5 orang), dan IKOPIN (1 orang). Sedangkan Kementerian KLH tidak dapat mengirimkan perwakilannya dikarenakan pada saat yang sama menerima kunjungan Menteri Luar Negeri Mexico dan masih harus menyelesaikan konsep MOU.

Agenda dalam kunjungan tersebut pada prinsipnya terdiri dari: (1) *courtesy call* dengan Perdana Menteri Timor Leste, Xanana Gusmao, *courtesy call* dengan Presiden Timor Leste, Jose Ramos Horta, *courtesy call* dengan Menteri Luar Negeri Timor Leste, Zacarias da Costa, (2) Penandatanganan MOU antara Kementerian Ekonomi dan Pembangunan Timor Leste dengan Bappenas RI, (3) Penandatanganan



Menteri PPN/Kepala Bappenas RI dan rombongan diterima Presiden Timor Leste.

Letter of Agreement antara Kementerian Ekonomi dengan Pembangunan Timor Leste dan Universitas Padjadjaran, (4) Menjadi pembicara di forum KADIN Timor Leste, (5) Diskusi dengan Duta Besar Indonesia di Dili dan dialog dengan pengusaha WNI di Timor Leste di Kedutaan Besar RI di Dili.

Implementasi LOI dan MOU Bappenas dengan Timor Leste selain telah ditindaklanjuti melalui penandatanganan *Letter of Arrangement* oleh Pembantu Rektor IV Unpad dan Direktur Jenderal Kementerian Ekonomi dan Pembangunan Timor Leste, pihak Timor Leste pada tahun ini

akan mengirimkan 4 (empat) orang pegawainya untuk melanjutkan pendidikan S2 (master) di bidang perencanaan di Unpad. Dalam waktu dekat pemerintah Timor Leste juga akan mengirimkan pegawainya untuk mengikuti pelatihan di bidang perencanaan pembangunan yang pelaksanaannya dilakukan di Universitas-Universitas di Indonesia yang telah menjalin kerjasama dengan Bappenas. Pada tahun depan, Timor Leste akan mengirimkan pegawainya untuk melakukan magang perencanaan baik instansi perencanaan di tingkat pusat dan di daerah.



Menteri PPN/Kepala Bappenas RI dan rombongan diterima Perdana Menteri Timor Leste.

Sedangkan implementasi MOU Kemenkop dan UKM telah dimulai dengan pengiriman pegawai Timor Leste dalam pelatihan di bidang Koperasi dan Usaha Kecil di IKOPIN Jawa Barat bulan lalu. Selain itu, Direktur Jenderal dan beberapa staf telah melakukan studi banding di sentra-sentra industri kecil di Jawa Barat. Di masa yang akan datang Kemenkop dan UKM akan melatih para pegawai pemerintah Timor Leste di pusat-pusat pelatihan koperasi dan usaha kecil di seluruh Indonesia di mana pihak Timor Leste akan membiaya tiket/transportasi, akomodasi dan konsumsi tanpa harus membayar biaya *tuition fee* pelatihan.

Agenda penting lainnya dalam kunjungan tersebut adalah melakukan diskusi dengan Kedutaan Besar Indonesia di Dili dan dialog dengan WNI di Timor Leste. Dari hasil diskusi dan dialog tersebut beberapa kesimpulan yang dapat disampaikan adalah: (a) kerjasama semacam ini patut didukung oleh semua pihak, karena akan memperlancar komunikasi antar kedua negara terutama dapat membantu

memperlancar penyelesaian masalah-masalah pasca referendum yang belum tuntas (*asset*, perbatasan, pengungsi dan lain-lain), (b) Kerjasama ini juga menunjukkan adanya kecenderungan dari kalangan pemerintah Timor Leste untuk kembali melihat Indonesia sebagai negara yang dapat membantu mempercepat pembangunan di Timor Leste, (c) Adanya kekecewaan dari sebagian dari pemerintahan Timor Leste terhadap pembangunan yang belum ada kemajuan sejak kemerdekaan, padahal dana yang dikeluarkan sudah cukup banyak, (d) adanya pengakuan tidak langsung bahwa sistem, pendekatan dan metode pembangunan di Indonesia lebih baik, (e) dari sisi geografis, kultur dan bahasa, masyarakat Timor Leste lebih mudah berinteraksi dan belajar dengan masyarakat Indonesia dibanding dengan negara lainnya, (f) Masih besarnya peluang bagi WNI untuk mengembangkan usaha di Timor Leste baik yang dilakukan BUMN maupun swasta.

Keuntungan bagi Indonesia dalam kerjasama ini memang lebih banyak manfaat tidak langsung dibanding

manfaat yang langsung seperti yang dirasakan oleh pihak Timor Leste. Keuntungan bagi Indonesia diantaranya adalah: (a) diakui dan diadopsinya sistem dan pendekatan pembangunan Indonesia oleh Timor Leste, (b) memberikan kontribusi dana bagi Universitas dan lembaga pelatihan yang melaksanakan kegiatan program pendidikan dan pelatihan bagi pegawai Timor Leste, (c) bertambahnya pengalaman para pengajar/dosen dan tenaga Indonesia yang terlibat dalam program ini, (d) dalam jangka panjang, dengan makin banyaknya pegawai dan warga Timor Leste yang mengikuti pendidikan gelar dan non gelar di Indonesia, maka orientasi politik, ekonomi, sosial dan budaya Timor Leste diharapkan akan lebih condong kepada Indonesia dibanding ke Negara lain, (e) dengan makin luasnya keterlibatan pihak-pihak pemerintah, dunia usaha dan dunia pendidikan Indonesia, diharapkan dapat membuka peluang usaha dan kegiatan sosial budaya Indonesia di Timor Leste.

(Wignyo Adiyoso)



Para peserta REDS di depan gedung Bappenas, sesaat sebelum pemberangkatan

PUSBINDIKLATREN KIRIM BAPPEDA 6 KABUPATEN/KOTA MENGIKUTI PELATIHAN KE BELANDA

Pada 11 November 2010, Pusbindiklatren bekerjasama dengan Nuffic Neso Indonesia, melalui program beasiswa StuNed, memberangkatkan 48 orang peserta perwakilan pemerintah 6 kabupaten/kota/provinsi, pihak swasta, Bappenas dan universitas setempat, untuk mengikuti *tailor-made training* mengenai *Regional Economic Development Support/REDS* selama tiga minggu di Belanda. Kepala Pusbindiklatren Bappenas, Daroedono yang mewakili Kepala Bidang Penyelenggaraan Diklat, Pusbindiklatren beserta Koordinator Program Beasiswa Nuffic-Neso Indonesia, Indy Hardono, hadir dalam acara pelepasan peserta di kantor Pusbindiklatren Bappenas, Jakarta.

Tujuan pelatihan tersebut untuk me-

ningkatkan kapasitas para perencana di daerah beserta pemangku kepentingannya dalam pengembangan ekonomi regional. Peserta akan dibagi menjadi dua kelompok. 24 peserta dari Kabupaten Jepara, Kuningan, serta Purworejo akan mengikuti pelatihan di *Institute of Housing and Urban Studies (IHS)* Rotterdam, sedangkan 24 peserta dari Kupang, Banjar, serta Poso akan mengikuti pelatihan di *Rijksuniversiteit Groningen*.

“Pelatihan ini merupakan salah satu program *tailor made* beasiswa StuNed yang berhasil lolos proses seleksi. Kebutuhan peserta terhadap pelatihan ini sesuai dengan tujuan beasiswa StuNed untuk meningkatkan kapasitas sum-

ber daya manusia di bidang penciptaan iklim investasi yang kondusif bagi pembangunan. Sebelum berangkat ke Belanda, para peserta telah mengikuti pelatihan pembekalan untuk rencana kerja produk unggulan daerah di UGM Yogyakarta bagi yang akan berangkat ke IHS-Rotterdam dan di ITB bagi yang akan berangkat ke RUG-Groningen. Rencana kerja tersebut kemudian dikembangkan dengan menggali pengalaman internasional yang dipelajari di Belanda dalam pengembangan ekonomi regional. Paska pelatihan, peserta akan menerapkan langkah-langkah perencanaan partisipatif dalam seminar di tingkat kabupaten, dan dilanjutkan dengan berbagi pengalaman di seminar nasional. **(Simpulan)**



Di depan Universite De La Rochelle

Mohammad Sul Khan

KENANGAN BELAJAR DI NEGERI DONGENG

Berburu Beasiswa Pusdiklatren Bappenas

Tidak pernah terbayang dalam angan-angan saya untuk dapat kuliah ke luar negeri, jangankan ke negeri seberang, kuliah didalam negeri saja saya dapatkan dengan bersusah payah. Saya anak ke lima dari delapan bersaudara, orang tua saya seorang petani kecil yang hidup pas-pasan.

Selepas dari SLTA saya mendaftar CPNS di Propinsi Jawa Tengah. Setelah melalui banyak proses, Alhamdulillah saya dapat lolos dari berbagai saringan dan ditempatkan di Kota Kelahiran saya, Kabupaten Demak, sebuah kabupaten kecil di pantura (pantai utara) Jawa Tengah. Untuk mengejar cita-cita yang sempat tertunda saya

mencoba kuliah di sebuah Perguruan Tinggi Negeri di Semarang yang membuka program ekstensi, dan berkat rahmat Allah Yang Maha kuasa (mengutip kalimat dalam Pembukaan UUD 45) serta dorongan semangat dan doa istri, akhirnya saya dapat menyelesaikan S-1.

Pada tahun 2005, Bappenas melalui Kantor Kepegawaian membuat surat edaran yang menawarkan Program Beasiswa Pasca Sarjana, saya (lagi-lagi) mencoba mengadu keberuntungan dengan mendaftarkan diri untuk ikut (meramaikan) tes masuk dengan memilih Program Dalam Negeri di Perguruan tinggi di Pulau Jawa (UNDIP, UGM dan UNPAD), sedangkan seleksi diadakan di UNDIP Semarang.

Tahap pertama saya dapat lolos Tes Kemampuan Potensial Akademik (TPA) dan dipanggil untuk seleksi tahap kedua yaitu tes TOEFL. Hasil seleksi tahap kedua tidak ada kabar beritanya sampai teman-teman se kabupaten yang bersama-sama mengikuti seleksi diberangkatkan ke universitas pilihan masing-masing, dan saya menganggap bahwa saya gugur dalam tes TOEFL.

Tetapi beberapa minggu kemudian saya mendapatkan kabar yang sangat mengejutkan melalui telephon, bahwa saya terpilih untuk seleksi Program Beasiswa Double Degree dengan universitas di Perancis, dan jika saya bersedia, maka akan dibuatkan surat pemanggilan untuk wawancara dengan Atase Kerjasama Pendidikan dan Teknologi, Kedutaan Besar Perancis di Jakarta, tanpa berfikir panjang saya nyatakan bersedia. Tidak pernah menyangka sebelumnya bahwa saya akan ketemu pembesar Perancis di Jakarta, bahkan bahasa Perancis pun saya belum mengenalnya (pada saat itu) apalagi kebudayaannya. Saya tidak tahu apa yang akan ditanyakan dan menggunakan bahasa apa nanti dalam wawancara dengan Atase Kerjasama Pendidikan dan Teknologi Perancis tersebut. Menurut informasi dari Pusbindiklatren Bappenas, sebanyak 36 peserta seleksi yang akan mengikuti wawancara dibagi menjadi dua, yaitu peserta dari daerah (seluruh Indonesia) di hari pertama dan hari selanjutnya diperuntukkan bagi peserta dari Jakarta. Disinilah awal pengalaman saya mengenal Perancis (lebih dalam).

Centre Culturel Française

Duabelas dari 36 peserta wawancara terpilih sebagai calon penerima *Boursier de Gouvernement Française* (Beasiswa Pemerintah Perancis / BGF) dan salah satunya adalah saya. Antara percaya dan tidak, saya akan berangkat kuliah di Perancis setelah kuliah satu tahun di MTPWK UNDIP, tetapi kami harus masuk « kawah candra dimuka » yang bernama CCF (*Centre Culturel Française* / Pusat Kebudayaan Perancis) untuk belajar bahasa dan kebudayaan Perancis selama lebih kurang 6 bulan terlebih dahulu sebelum benar-benar menjadi penerima BGF, karena bahasa pengantar dalam perkuliahan adalah bahasa Perancis, maka kami harus lolos tes DELF (sejenis TOEFL untuk bahasa Inggris).

Pada bulan Februari 2006, tepat ketika masyarakat Kabupaten Demak menentukan Bupati nya dalam pemilu, saya berangkat menuju CCF untuk memulai hidup baru dalam mengenal bahasa dan kebudayaan Perancis di Jl. Salemba Jakarta (saya belum pernah tahu dan mengenal bahasa Perancis sama sekali). Di hari pertama kami harus mengucapkan *Bonjour* sampai benar tanpa diberitahukan terlebih dahulu tulisan dan artinya. Selama 6 bulan saya (digembleng) di CCF untuk mempelajari bahasa dan kebudayaan Perancis agar bisa

bertahan dan berhasil sesuai yang diharapkan selama studi di Perancis. Saya adalah salah satu dari angkatan pertama program double degree (DD) MTPWK UNDIP – Perancis. Sebagai program percontohan atau tepatnya “kelinci percobaan”, kami berusaha sebaik mungkin supaya muncul angkatan-angkatan berikutnya dan tidak hanya muncul angkatan pertama saja.

Bienvenue à la Rochelle

Enam bulan telah berlalu, saatnya memasuki babak baru, yaitu kuliah di MTPWK UNDIP selama 1 tahun. Selama belajar di UNDIP, saya mengambil konsentrasi Perencanaan Wilayah dan Pesisir, disamping Perencanaan Wilayah dan Kota yang ditawarkan. Saya memilih Perencanaan Wilayah dan Pesisir karena kabupaten di mana saya bekerja terletak di Pantura Pulau Jawa sebagaimana yang telah saya ungkapkan pada saat wawancara dengan Annie Evrard, Atase Kerjasama Pendidikan dan Teknologi Perancis (pada saat itu), bahwa kondisi pantai di Kabupaten Demak mengalami degradasi yang cukup hebat, terutama abrasi dan rob, sehingga perlu pemikiran dan penanganan yang serius oleh orang-orang yang mempunyai kemampuan dibidang tersebut, dan saya ingin menjadi salah satu dari mereka.

Di dalam program *double degree* ini, UNDIP bekerjasama dengan 7 universitas di Perancis, tiga diantaranya adalah universitas di Brest (l'UBO), universitas di kota Nantes, dan Universitas La Rochelle (l'ULR) di Kota La Rochelle yang terletak di Barat Daya Paris, berbatasan langsung dengan Samudra Atlantik. Dengan berbekal proposal tesis berjudul “*La Développement durable à La Zone côtier de Demak*”, yang saya presentasikan di depan utusan dari Universitas La Rochelle yang berkunjung ke UNDIP dan memberikan kuliah di UNDIP, beliau adalah Monsieur (M) Louis MARROU, M. Frédéric POUGET, dan



Bersepeda di negeri impian

sosok alumni

M. Philippe GRANGÉ, Alhamdulillah saya dinyatakan diterima untuk belajar di Master *Environnement et Espace Littoraux, Mention Géographie, Spécialité Environnement, développement durable et Dynamique des Territoires échergents, l'Université de La Rochelle.*

Satu tahun berlalu, suka duka di Universitas Diponegoro Semarang terlampaui, babak selanjutnya mempunyai level tingkatan yang lebih sulit, yaitu hidup di negeri orang dengan kultur dan kondisi yang amat sangat berbeda dari Negeri tercinta, Indonesia.

Saya berangkat dari semarang sekitar jam 12.00 dari, bandara Ahmad Yani, disambung penerbangan dari bandara Soekarno-hatta dan sampai di bandara Charles de Gaulle (Paris) sekitar jam 14.00 pada hari berikutnya. Karena harus mengurus administrasi di kantor CNOUS (*Centre National des Œuvres Universitaire et Scolaires* = kantor yang mengurus penerima beasiswa Pemerintah Perancis) mengharuskan saya menginap semalam di Paris. Dan pada hari berikutnya saya harus buru-buru ke stasiun Paris-Montparnasse, untuk menuju La Rochelle. Tepat jam 10.00 TGV (*Train Grand Vites* = kereta super cepat) bergerak meninggalkan stasiun dengan kecepatan sangat tinggi (sekitar 250 km/jam) dan sampai di stasiun La Rochelle sekitar jam 13.30. Di sini dosen responsable saya, Bp Louis MARROU dan Pak GRANGE telah menunggu dan berucap "Bienvenue à la Rochelle" ketika berjumpa dengan saya. Karena Pak MARROU ada acara, saya diantar pak GRANGE ke *Cité Université "Antinéa"* yang menjadi tempat tinggal saya selama di La Rochelle.



Suasana De La Rochelle



Bangunan tua di kota La Rochelle

La Rochelle, adalah kota kecil yang berbatasan langsung dengan Samudera Atlantik, termasuk dalam wilayah Charente Maritime, Cartier (sekelas Provinsi) Poitou Charente, terletak sekitar 500 km di sebelah barat daya Paris, ibu kota Perancis. Sebuah kota tua yang penuh dengan peninggalan sejarah. Sampai sekarang, masih banyak bangunan yang dibuat pada abad ke 7 dan masih berdiri kokoh di pusat kota. Berjalan di kota La Rochelle, serasa kita kembali di abad pertengahan. Abad dimulainya peradaban dunia.

Dengan banyaknya peninggalan sejarah, serta panorama pantai yang indah, sudah barang tentu La Rochelle menjadikan salah satu kota tujuan wisata di eropa. Walaupun la Rochelle merupakan kota pantai di samudera atlantik, yang terkenal dengan "keganasan"-nya, pantai La Rochelle tergolong tenang karena terdapat dua pulau yang melindunginya. Kedua pulau tersebut adalah pulau Oléron dan pulau Ré.

Kehidupan di kota La Rochelle begitu teratur, mereka menempatkan diri sesuai dengan posisinya masing-masing. Kejadian yang membuat saya kagum adalah mereka sangat menghormati hak-hak orang lain, seperti ketika saya mau menyeberang jalan, walaupun posisi saya masih di trottoir sebuah truk besar berhenti mendadak hanya untuk mempersilakan saya menyeberang terlebih dahulu. Pada kejadian yang lain saya berjalan disebuah keramaian kota, mendadak bersenggolan dengan seseorang yang menyebabkan barang bawaan saya terjatuh, orang tersebut meminta maaf sampai berkali-kali sambil mengambil barang bawaan saya yang terjatuh. Taman-taman kota, bangunan-bangunan bersejarah tidak ada yang menjamah, kecuali petugas yang memang ditunjuk untuk mengelolanya, juga petugas kebersihan bekerja sesuai jalurnya masing-masing. Hal inilah yang



Berwisata di pantai di kala senggang

kemudian saya sebut dengan “Negeri Dongeng”

Hari pertama belajar di l’ULR, saya mendapat penjelasan bahwa tidak ada perbedaan antara mahasiswa asing maupun mahasiswa lokal, semua mempunyai posisi yang sama. Baik pada saat diskusi maupun tugas-tugas yang lain. Mahasiswa yang mengambil MEEL berjumlah 12 orang termasuk saya, sepuluh diantaranya adalah mahasiswa lokal (warga Parancis) dan dua WNI, saya dan teman dari Kota Padang (satu Program DD-UNDIP – Perancis).

Awal-awal kuliah, saya banyak mengalami kesulitan terutama dalam mencerna informasi dari dosen yang memberikan kuliah dengan bahasa Perancis yang sangat cepat. Hal tersebut membuat saya mengharuskan diri membawa alat perekam yang selanjutnya saya putar di apartemen berkali-kali sampai paham betul apa yang dimaksud. Ternyata logat dan cara berbicara orang Perancis berbeda dari apa yang Saya pelajari selama 6 bulan di CCF pada awal program dan 2 bulan sebelum keberangkatan, walaupun beberapa dosennya asli orang Perancis. Selain selama 1 tahun di UNDIP juga ada mata kuliah Bahasa Perancis, dimana salah satu dosen pengampunya adalah warga negara Perancis.

Saya banyak dibantu oleh teman-teman sekelas dalam hal memahami bahan-bahan kuliah, dan kami selalu bekerja sama dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh dosen. Banyak tugas yang diberikan untuk dikerjakan secara berkelompok. Kami memilih tema dan mahasiswa yang satu pilihan menjadi satu kelompok, selanjutnya kami bagi tugas, diantara mencari data primer (*survey*), data

sekunder, dan kemudian berdiskusi untuk menganalisa dan menghasilkan kesimpulan bersama-sama. Sayangnya data-data yang saya bawa dari tanah air tidak bisa saya gunakan untuk bahan *mémoire* (tesis) saya karena pak Didier VYE, dosen pembimbing saya, menunjukkan lokasi penelitian saya di salah satu tempat di sekitar La Rochelle. Beliau memberikan pilihan lokasi penelitian saya di Pulau Ré (*Ile de Ré*) atau pulau Oléron (*Ile d’Oléron*) sebagai laboratorium penelitian saya, dan saya memilih Ile de Ré karena lebih dekat dengan La Rochelle.

Hari-hari pengumpulan data di *ile de Ré* menjadikan pengalaman yang cukup menarik, walaupun saya harus bolak balik La Rochelle *’ile de Ré* dengan berlangganan tiket bis setiap hari. Saya dapat mengamati dari dekat, bagaimana pengelolaan dan pemanfaatan sebuah pantai yang dilaksanakan secara berkelanjutan berdasarkan pengukuran dari aspek ekonomi, aspek sosial, dan aspek ekologi dimana ketiga aspek tersebut dikaitkan dengan kearifan lokal. Terdapat beberapa kegiatan yang berbeda dapat berjalan bersama dan tidak menimbulkan konflik kepentingan diantaranya.

Dalam penyusunan *mémoire*, saya bandingkan antara kondisi pengelolaan dan pemanfaatan pantai di Indonesia pada umumnya, dan lebih khusus di Kabupaten Demak, di mana saya bekerja, sehingga judul *mémoire* saya menjadi “*Développement durable et Conflit d’Usages en Zone Côtier, L’exemple de la Zone Humide du Fier d’Ars*”. *Fier d’Ars* adalah sebuah teluk di Pulau Ré, yang membentang di 4 kota yaitu Les Portes en Ré, Saint Clément, Ars en Ré, dan Kota Loix.



Pantai Berbatu



Sisi lain dari kota tua di kota La Rochelle

Kembali ke Tanah Air.

Selesai sudah tugas saya menimba ilmu di negeri orang, kini saatnya melaksanakan ilmu yang telah saya peroleh dengan mengaplikasikannya di Tanah Air. Namun pengalaman dan kemampuan yang selama ini saya dambakan dan saya banggakan, tidak cukup untuk ikut membangun negeri tercinta, Indonesia. Masih ada satu kepentingan yang sempat terlupakan dalam belajar di negeri dongeng, yaitu kepentingan Politik. Di samping kebutuhan biaya yang cukup besar, yang tidak mungkin dapat dipenuhi oleh Pemerintah Kabupaten. Hal ini tentunya diperlukan campur tangan Pemerintah Pusat dalam hal pembiayaan.

Konsep yang ada di benak saya, yang belum sempat terealisasi adalah, mengurangi Abrasi dan Rob di Pantai Kabupaten Demak, sehingga dapat menimbulkan rasa aman bagi masyarakat pantai dalam melakukan aktivitasnya sehari-hari, sebagaimana yang pernah saya lihat di Fier d'Ars, Ile de Ré, D'Agglomération de La Rochelle, Charente Maritime, Cartier de Poitou Charente, Perancis.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Profil

Nama : Mohammad Sulkhan
TTL : Demak, 22 November 1966
Alamat : Jl. Bukit Mawar No.296 Sendang Mulyo,
Semarang
Instansi : Setdakab, Pemkab Demak
Alamat : Jalan Kyai Singkil No. 7
Kode Pos : 59511

Kab : Demak
Kota : Demak
Provinsi : Jateng

T : 0291685622
F : 0291685325

Pendidikan Terakhir

1. Magister Urban And Regional Development Planning And Management MPWK Undip - Master Environnement et Espace Littoraux, Mention Géographie, Spécialité Environnement, développement durable et Dynamique des Territoires échergents, l'Université de La Rochelle Parts
2. S-1 Perikanan Undip, Semarang

Nasrullah *

Ringkasan Tesis

KAJIAN BUDIDAYA PADI SAWAH YANG BERPOTENSI UNTUK MIGITASI EMISI GAS RUMAH KACA (GRK)

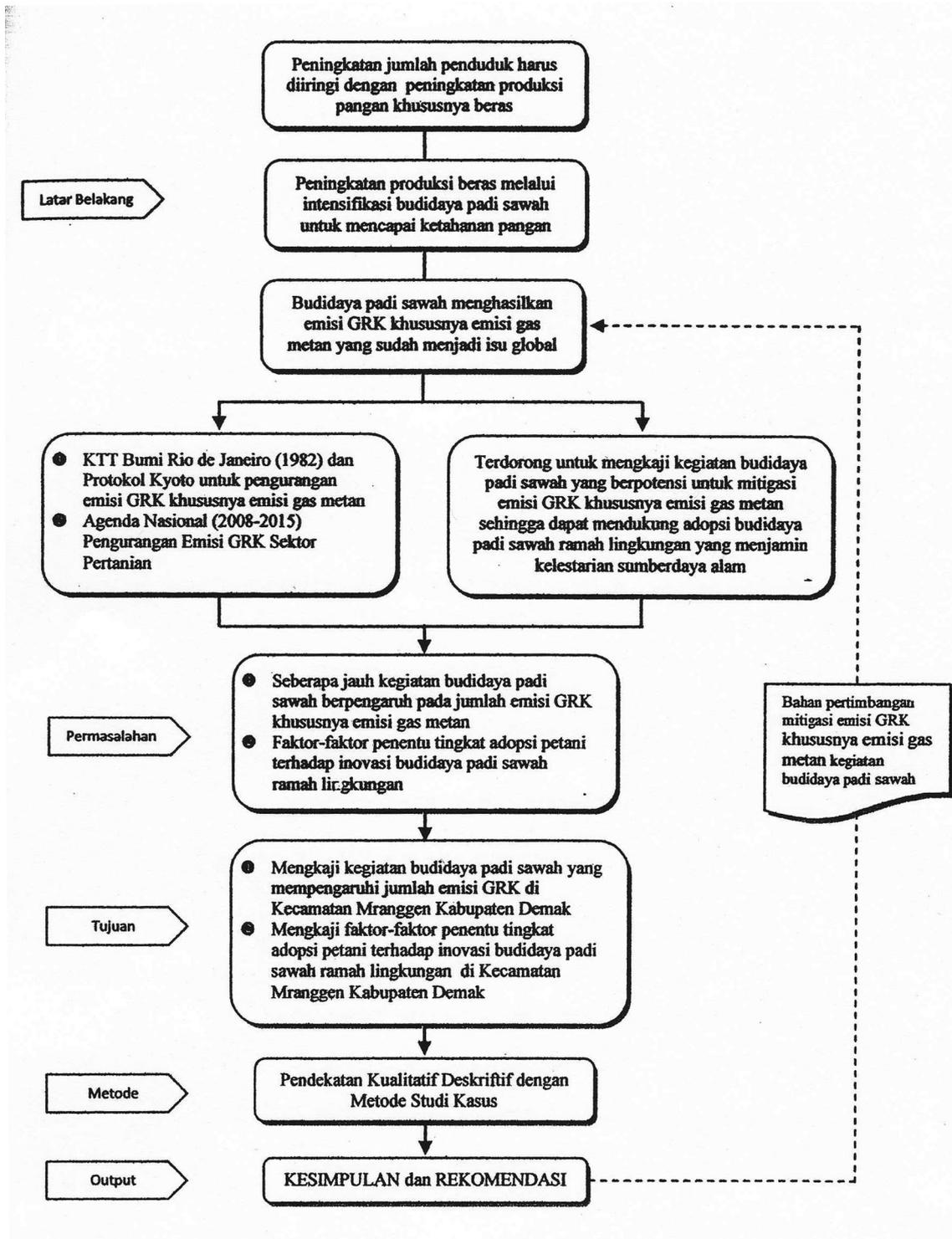
(Studi Kasus di Kecamatan Mranggen Kabupaten Demak)

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji kegiatan budidaya padi sawah yang mempengaruhi jumlah emisi GRK khususnya gas metan (CH_4) dan faktor-faktor penentu tingkat adopsi petani terhadap inovasi budidaya padi sawah ramah lingkungan. Penelitian ini adalah tipe kualitatif deskriptif dengan metode studi kasus di kecamatan Mranggen Kabupaten Demak. Sampel responden diperoleh melalui simple random sampling sebanyak 50 orang dan wawancara mendalam pada beberapa key person antara lain aparat pemerintah

kecamatan, penyuluh pertanian, kepala desa, tokoh masyarakat dan ketua kelompok tani.

Hasil penelitian di lapangan menunjukkan bahwa pola yang di terapkan petani di Kecamatan Mranggen Kabupaten Demak masih menerapkan teknologi budidaya padi sawah yang menghasilkan emisi GRK khususnya emisi gas metan yang tinggi. Dengan potensi lahan sawah seluas 1.375,20 Ha maka potensi migitasi emisi gas metan yang diperoleh sangat tinggi bilamana petani

Diagram Kerangka Pikir



mampu menerapkan teknologi budidaya padi sawah yang direkomendasikan Deptan yaitu: tanpa olah tanah/ olah tanah minimum yang mampu menghasilkan mitigasi emisi gas metan sebesar 14.852,16 kg CH₄/MT (29.704,32 kg CH₄/th); Pengairan berkala/berselang (intermitten)

sebesar 76.323,6 kg CH₄/MT (152.647,2 kg CH₄/th); Substitusi pupuk urea dengan ZA sebesar 13.752 kg CH₄/MT (27.504 kg CH₄/MT (49.507,2 kg CH₄/th); Tanam benih langsung (tabela) sebesar 50.882,4 kg CH₄/MT (101.764,8 kg CH₄/th); Substitusi varietas IR-64 dengan

Ciherang sebesar 58.170,96 kg CH₄/MT (116.341,92 kg CH₄/th); Pengelolaan jerami menjadi bahan organik akan menghasilkan mitigasi emisi CO₂ dan gas metan secara signifikan.

Beberapa faktor yang masih kurang dalam mempengaruhi kecepatan masyarakat mengadopsi teknologi adalah sifat inovasi yang dipilih hanya berorientasi keuntungan ekonomi, sifat individu masih dominan, dan keadaan penyuluh yang kurang aktif. Sedangkan faktor-faktor yang masih kurang dalam mempengaruhi adopsi inovasi petani adalah tingkat pendidikan rata-rata petani umumnya hanya tamat SD, jumlah tanggungan keluarga petani cukup besar, dan petani kurang aktif dalam kelembagaan kelompok tani.

Hal-hal yang perlu disarankan sebagai rekomendasi dari hasil penelitian ini adalah:

- Agenda Nasional Pengurangan Emisi GRK Sektor Pertanian belum banyak diketahui berbagai kalangan sehingga Deptan harus melakukan sosialisasi kepada seluruh aparat pemerintah daerah yang terkait, akademisi, penyuluh pertanian LSM, pengusaha dan seluruh petani karena merupakan wujud kepedulian pemerintah terhadap kelestarian lingkungan yang sudah menjadi isu global.
- Tanpa olah tanah atau pengolahan tanah minimum pada tanah sawah dapat memberikan hasil gabah yang relatif sama dengan olah tanah sempurna tetapi tanpa olah tanah atau pengolahan tanah minimum memberikan keuntungan bagi petani karena mengurangi biaya pengolahan tanah.
- Pengairan berselang/berkala dan macak-macam pada sawah dapat memberikan hasil gabah yang relatif sama dengan pengairan tergenang terus menerus, tetapi pengairan berselang/berkala dan macak-macam memberikan keuntungan bagi petani karena dapat menghemat penggunaan sumberdaya air yang semakin langka
- Cara tanam benih langsung dapat memberikan hasil gabah yang relatif sama dengan tanam pindah, tetapi tanam benih langsung memberikan keuntungan bagi petani karena mengurangi waktu dan biaya tanam.
- Penentuan penanaman varietas padi di suatu daerah seharusnya bukan hanya dikaitkan dengan potensinya dalam memberikan hasil tinggi, tahan terhadap kondisi ekstrim seperti keracunan besi, sulfat, kekeringan serta hama dan penyakit tetapi juga harus mempertimbangkan peranan varietas padi dalam mengemisi CH₄.
- Substitusi varietas IR-64 menjadi Ciherang dapat memberikan keuntungan bagi petani karena hasil produksi varietas Ciherang lebih tinggi dari varietas IR-64.
- Substitusi pupuk urea dengan pupuk ZA dapat memberikan keuntungan bagi petani karena harga pupuk ZA lebih murah dari harga pupuk urea dan dosis penggunaan ZA lebih rendah dari dosis urea per satuan hektar.
- Substitusi pupuk urea prill dengan pupuk urea tablet dapat memberikan keuntungan bagi petani karena dengan penggunaan urea tablet maka efisiensi penyerapan pupuk dapat tercapai,
- Substitusi penggunaan pupuk urea dengan ZA maupun Pupuk urea prill dengan urea tablet tetap menghasilkan residu sehingga perlu dilakukan pula penelitian yang mengkaji tentang dampak penggunaan pupuk terhadap pencemaran lahan dan air.
- Pengelolaan jerami padi mejadi kompos dapat memberikan keuntungan bagi petani karena akan mengurangi beban biaya petani untuk pengadaan pupuk organik dan anorganik yang akan digunakan pada musim tanam selanjutnya
- Agar wawasan petani tentang budidaya padi sawah yang ramah lingkungan dapat meningkat maka perlu dilakukan pelatihan petani melalui demplot.
- Untuk mempercepat adopsi masyarakat terhadap suatu teknologi maka peran penyuluh perlu ditingkatkan terutama kualitas SDM penyuluh harus ditingkatkan pula.
- Untuk meningkatkan adopsi inovasi maka petani dituntut untuk selalu aktif dalam kelembagaan kelompok tani agar terjadi interaksi tukar menukar informasi sehingga pengetahuan, keterampilan dan sikap petani lebih meningkat pula.

*) **Penulis Adalah Karyasiswa Magister Ilmu Lingkungan, Konsentrasi Perencanaan Lingkungan UNDIP**



Ingin Menjadi Penulis ?

Kami dari redaksi menerima tulisan atau artikel yang dapat dimuat pada majalah Simpul volume berikutnya.

- Apabila akan di muat dalam Rubrik Cakrawala maka tulisan atau artikel yang masuk di kirim harus sesuai dengan tema atau judul yang di bahas pada volume tersebut (untuk mengetahui tema atau judul dapat menghubungi redaksi).
- Apabila hanya akan di muat pada Rubrik Opini, maka tulisan atau artikel tersebut tidak harus bersinggungan langsung dengan tema yang ada. Akan tetapi tetap mengandung unsur sebuah perencanaan pembangunan, peningkatan kapasitas SDM, sosial kemasyarakatan sebagai faktor pendukung dalam pembangunan nasional.
- Kami dari redaksi juga menerima tulisan tentang laporan kegiatan di berbagai daerah yang ingin di publikasikan melalui majalah Simpul Perencana, selama kegiatan tersebut masih berkenaan dengan perencanaan dan pelatihan-pelatihan dibidang perencanaan.
- Redaksi juga menerima tulisan-tulisan ringan berupa anekdot ataupun cerpen dan lain-lain (bertema sebuah perencanaan).
- Untuk mengirimkan tulisan dalam format doc, docx, rtf, txt, spasi 1 1/2, font 10 pt.
- Jika diperlukan melampirkan foto yang berhubungan dengan tulisan kegiatan. Maka lampiran gambar harus dipisah dari *file text* dengan ekstensi *file* JPEG (Bereresolusi minimal 1024x768 px).
- Tulisan yang dimuat akan mendapatkan imbalan selayaknya.

Untuk semua bahan yang dikirim, bisa langsung melalui E-mail:

simpul@bappenas.go.id

atau dikirim ke alamat:

Pusbindiklatren-Bappenas

Jl. Taman Suropati No. 2 Jakarta 10310,
Gedung 2A lantai II

T:(021) 31931447, 31934147

F:(021) 3103705

Tulisan dapat kami terima kapan saja.



PEMERINTAH KABUPATEN DAERAH TINGKAT II BLITAR
MUSEUM PENATARAN
JL. PENATARAN No. 11 TELP
KEC. NGLEGOK-KAB. BLITAR - 66181

ANTARA MEMBANGUN YANG DIRENCANAKAN DAN KENYATAAN YANG TAK DIRENCANAKAN

(MUSEUM PENATARAN DI KABUPATEN BLITAR)

Oleh: Henky Herwoto, MM*

Ketika Pemerintah Kabupaten Blitar akan membangun sebuah museum yang dinamakan Gedung Diorama Pemasarakatan P-4 “Loka Panca Karsa”, tentu sudah direncanakan dengan baik dan cermat.

Baik, maksudnya: terletak di Jalan

Raya Nglegok Kabupaten Blitar, bentuk fisik dari museum itu yang persis limas, maupun isi dari museum yang disusun secara berurutan.

Cermat, maksudnya: tidak jauh dari obyek wisata lainnya, yaitu Candi Penataran, Museum Purbakala, dan

Kolam Renang Penataran.

Obyek Wisata

Sebenarnya, di Kabupaten dan Kota Blitar mempunyai banyak obyek wisata, baik wisata alam (pantai dan goa) maupun buatan (candi, makam, dan museum). Sebut saja Agro Wisata



Diorama, Sidang Panitia Persiapan Kemerdekaan Indonesia (PPKI)

Karangsari, Sumber Udell, Pantai Serang, Pantai Jolosutro, Pantai Tambakrejo dan Goa Embultuk. Ada beberapa candi, yaitu Candi Rambut Monte, Candi Plumbangan, Candi Sawentar, dan Candi Penataran. Proklamator yang sekaligus sebagai Presiden Pertama Republik Indonesia Ir. SOEKARNO, juga dimakamkan di Blitar, selain makam Aryo Blitar. Ada pula Monumen PETA, Istana Gebang Kebon Rojo, dan Gedung Diorama Pemasarakatan P-4 (Pedoman Penghayatan dan Pengamalan Pancasila) “Loka Panca Karsa”, yang resminya tertulis “Museum Penataran”.

Diantara obyek wisata itu, yang menjadi primadona adalah Candi Penataran letaknya di sebelah Utara Kota Blitar. Ini adalah satu-satunya kompleks percandian terluas

di Provinsi Jawa Timur. Hampir sepanjang hari tidak pernah sepi pengunjung. Menurut catatan, jumlah pengunjung umum rata-rata 20.000 sampai 25.000 orang dalam sebulan. Primadona yang ke dua adalah Makam Proklamator yang juga Presiden pertama Republik Indonesia Ir. Soekarno, terletak di Kelurahan Bendogerit, Kecamatan Sanan Wetan, berjarak sekitar 2 kilometer dari pusat Kota Blitar ke arah Utara. Menurut keterangan, kurang lebih 150.000 orang mengunjunginya setiap tahun, baik yang berasal dari dalam negeri maupun luar negeri.

Yang Direncanakan

Gedung Loka Wisata Karya Pemasarakatan P-4, diresmikan oleh 3 pejabat negara, yang prasastinya terukir pada batu marmer di museum ini, yaitu Oetojo Oesman, SH (Kepala

BP-7 Pusat), Soelarso (Gubernur KDH TK I Jawa Timur), dan Siswanto Adi (Bupati KDH Blitar). Salahsatu prasasti yang ditulis oleh Oetojo Oesman, SH pada 7 Nopember 1991 adalah:

EKA PRASETYA PANCAKARSA

*Generasi kini dan mendatang,
carilah api semangatnya, galilah
jiwanya, tekad kembangkan nilai
nilai dasar dan kejuangannya untuk
melaksanakan pembangunan
nasional sebagai pengamalan
Pancasila.*

Ketika penulis berkunjung ke museum ini tahun 1993, pengunjungnya banyak dan bagian dalam dari museum ini terlihat bersih, menunjukkan bahwa gedung ini dirawat dengan baik. Selain itu, bisa juga karena pada saat itu museum ini baru saja diresmikan dan di buka untuk umum, sehingga masyarakat tertarik untuk melihat dan ingin mengetahui apa isi dari museum tersebut.

Di dalam Museum Penataran ini; tepat di depan gedung, berdiri patung Ganesha, kemudian di tengah pintu masuk terdapat patung burung Garuda Pancasila dengan ukuran yang besar. Kemudian, sesuai arah jarum jam, pengunjung dapat melihat setidaknya ada 5 diorama. Diorama yang pertama adalah relief teks Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia, dilanjutkan dengan diorama Sidang PPKI (Panitia Persiapan Kemerdekaan Indonesia), pada 18 Agustus 1945.

Diorama yang ke dua adalah Rintisan Lahirnya P-4, berupa ajakan Presiden

Soeharto pada Musyawarah Kerja Kwartir Nasional Gerakan Pramuka, pada tanggal 12 April 1976, di Istana Negara.

Diorama yang ke tiga adalah Sidang Umum MPR tahun 1978. Kemudian diorama Penyampaian Pita Prayojana Kriya Patha Parasamya Purna Karya Nugraha dari Presiden ke Gubernur Jawa Timur. Seterusnya diorama Presiden Soeharto memukul gong tanda pembukaan Penataran P-4 bagi calon Manggala, dan masih ada diorama lainnya.

Yang Tak Direncanakan

Saat penulis mengunjungi museum ini pada bulan Juni yang lalu, tampak jauh berbeda. Menurut penjaga kolam renang yang berada disebelahnya, Museum Penataran sudah lama tidak dibuka, karena keterbatasan tenaga. Museum ini baru dibuka jika ada kegiatan, misalnya Penataran P-4, rapat kelurahan atau kegiatan pemerintah lainnya. Secara kebetulan, saat itu bersamaan dengan pengumuman kelulusan siswa SLTA, sehingga banyak siswa SLTA yang merayakan kelulusannya di Museum Penataran, walau hanya dihalamannya saja. Halaman museum ini memang cukup luas dengan pohon beringin yang ditanam ditengah, membawa suasana menjadi rindang.

Setelah berbicara sejenak dengan penjaga kolam renang, dengan menyampaikan maksud kedatangan penulis, maka dibukakanlah pintu museum itu. Kesempatan ini tentunya tidak disia-siakan oleh para pelajar SLTA lainnya, yang sebagian



Tampak Depan, Museum Penataran

diantaranya ikut masuk.

Ternyata, selain museum ini tidak di buka juga tidak dirawat. Lantai gedung utama, tempat diorama mengelilingi gedung tampak kotor, bahkan kotoran burung membekas disana-sini. Begitu juga dengan dinding kaca pengaman diorama dipenuhi dengan tebalnya debu, sehingga tampak kurang jelas. Pada langit-langit, terlihat banyak noda berwarna coklat pertanda adanya atap yang bocor, sehingga air hujan dapat menetesinya. Saat pintu baru di buka, bau tidak sedap juga tercium yang mungkin karena sudah lama tidak dibuka. Sebagian besar foto yang ada sudah rusak. Boleh jadi karena waktu yang lama atau pemeliharaan yang kurang baik.

Dengan kondisi Museum Penataran yang saat ini seperti yang penulis ceritakan di atas, timbul rasa prihatin: mengapa gedung megah ini, dibangun dengan perencanaan

yang baik dan cermat, biaya yang dibutuhkan tidak sedikit, juga dilandasi dengan semangat yang mulia, dengan dasar Pancasila, ternyata keadaannya sekarang tidak terawat dan cenderung menjadi museum yang terlupakan.

Apakah dengan tersingkirkannya museum ini dari kunjungan masyarakat, dibubarkannya instansi pemerintah BP-7 (Badan Pembinaan Pendidikan Pelaksanaan Pedoman Penghayatan dan Pengamalan Pancasila), dan semakin maraknya gerakan reformasi, merupakan pertanda bahwa P-4 sudah tidak populer lagi ???

Mari kita renungkan !!!

***) Penulis adalah Perencana Muda Ketua Bidang Pengembangan Profesi AP2I Komisariat Wilayah Jawa Timur**



PENGALOKASIAN DANA ALOKASI KHUSUS: SEBUAH INKONSISTENSI KEBIJAKAN?

Oleh: Agus Manshur, SE, MA

Secara harafiah, Dana Alokasi Khusus (DAK) diartikan sebagai dana yang bersumber dari pendapatan APBN yang dialokasikan kepada daerah tertentu dengan tujuan untuk membantu mendanai kegiatan khusus, yang merupakan urusan daerah dan sesuai dengan prioritas nasional (*Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 Tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah, Bab 1, Pasal 1, Ayat 23.*) Dengan definisi tersebut maka terdapat 4 (empat) kata kunci yang berkaitan dengan DAK, yaitu 1) daerah tertentu; 2) kegiatan khusus; 3) urusan daerah; dan 4) prioritas nasional. Selanjutnya, dalam Peraturan Pemerintah Nomor 55 Tahun 2005 tentang Dana

Perimbangan pengertian daerah tertentu diperjelas secara eksplisit sebagai daerah yang mendapatkan alokasi DAK berdasarkan kriteria umum, kriteria khusus, dan kriteria teknis. Kegiatan khusus dijelaskan pula sebagai bagian dari program nasional yang menjadi prioritas nasional, yang menjadi urusan daerah. Sementara, program yang menjadi prioritas nasional dijelaskan sebagai program yang dimuat dalam Rencana Kerja Pemerintah tahun anggaran bersangkutan.

Dengan penjelasan diatas, secara substansial maupun metodologis DAK memiliki batasan-batasan yang jelas dan spesifik, yang pada gilirannya akan berimplikasi kepada

”kejelasan” dan ”kekhususan” dalam perencanaan, pengalokasian, dan penganggaran. Namun demikian, dalam praktiknya kebijakan pengalokasian DAK selama ini cenderung tidak konsisten dengan batasan-batasan yang telah secara eksplisit diatur baik dalam undang-undang maupun peraturan pemerintah yang ada. Tulisan ini diharapkan akan mampu menjelaskan sampai seberapa jauh telah terjadi inkonsistensi kebijakan pengalokasian DAK selama ini, terutama selama periode 2003-2010.

Proliferasi Yang Tidak Optimal

Selama periode 2003-2010 tercatat telah terjadi perkembangan DAK secara luar biasa baik dari aspek

jumlah alokasi, jumlah bidang, maupun jumlah daerah penerima. Tabel 1 menunjukkan bahwa selama periode tersebut telah terjadi peningkatan alokasi secara nasional hingga sekitar 831 persen, jumlah bidang meningkat hingga sekitar 180 persen, dan jumlah daerah penerima meningkat hingga sekitar 47 persen. Dari perkembangan tersebut dapat disimpulkan bahwa secara finansial telah terjadi peningkatan yang signifikan dari alokasi DAK, yang ditunjukkan dari adanya konsistensi tren peningkatan alokasi setiap tahunnya. Namun demikian, peningkatan alokasi tersebut secara substansial tidak terlalu "berarti" mengingat pada saat yang sama juga diikuti dengan semakin banyaknya jumlah bidang dan jumlah daerah penerima. Dengan semakin banyaknya bidang dan daerah penerima maka peningkatan alokasi tidak mampu memberikan dampak yang optimal untuk menuntaskan penanganan pelayanan publik di daerah secara selektif, terfokus dan terukur. Dengan kata lain, dampak yang terjadi hanyalah pada meningkatnya pemerataan alokasi untuk daerah sekaligus bertambahnya cakupan kegiatan yang ditangani, yang tertampung dalam penambahan bidang DAK.

Tabel 1 juga menunjukkan bahwa selama tiga tahun anggaran (2007-2009) tercatat seluruh daerah kabupaten/kota di Indonesia memperoleh alokasi DAK. Hal ini berarti bahwa pengalokasian DAK telah menyerupai pola pengalokasian DAU, yang notabene secara otomatis dan secara reguler diberikan kepada seluruh daerah kabupaten/kota setiap tahunnya. Dengan pola pengalokasian seperti ini maka terminologi "daerah tertentu" yang digunakan sebagai penentuan daerah yang layak menerima alokasi DAK telah secara eksplisit digantikan dengan pengalokasian untuk "seluruh daerah".

Alokasi Sebagai "Tools" Pemerataan
Sebagai bagian dari Dana Perimbangan, DAK memiliki fungsi yang berbeda dibanding dengan Dana Bagi Hasil (DBH) dan Dana Alokasi Umum (DAU). Secara finansial, DBH berfungsi sebagai "tools" alokasi untuk mengurangi ketimpangan fiskal secara vertikal (*vertical imbalance*) antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Selanjutnya, DAU berfungsi sebagai "tools" alokasi untuk mengurangi ketimpangan fiskal secara horisontal (*horizontal imbalance*) antar pemerintah daerah seluruh Indonesia. Dengan demikian,

fungsi pengalokasian DBH dan DAU lebih banyak diarahkan untuk "memeratakan" kapasitas fiskal sehingga daerah mampu membiayai penyelenggaraan pemerintahan daerah termasuk pembangunan daerah dan pelayanan publik didalamnya.

Sementara itu, DAK lebih diarahkan untuk membiayai "pengamanan" berbagai program yang menjadi prioritas nasional, yang merupakan urusan daerah, yang masih memerlukan pendanaan khusus dari pemerintah pusat. Oleh karena itu, secara substansial dan metodologis seharusnya pola pengalokasian DAK tidak terkait atau "dikaitkan" dengan upaya untuk lebih memeratakan kapasitas fiskal daerah, tetapi justru harus difokuskan untuk mendanai berbagai urusan daerah yang masih menjadi prioritas nasional, yang harus diamankan pencapaian programnya di daerah.

Dari analisis dengan menggunakan pengukuran koefisien variasi untuk seluruh komponen Dana Perimbangan (DBH, DAU, dan DAK) selama periode 2005-2010 tercatat bahwa pola pengalokasian DAK lebih terkesan sebagai "tools" pemerataan kapasitas fiskal ke daerah ketimbang untuk menjaga dan mengamankan berbagai prioritas nasional. Data dari Tabel 2 menunjukkan bahwa dengan pengalokasian DAK nilai koefisien variasi Dana Perimbangan secara keseluruhan mengalami penurunan yang cukup signifikan. Semakin kecilnya nilai koefisien variasi secara teoritis berarti semakin meningkatnya pemerataan dana di seluruh daerah. Hal ini berarti bahwa pengalokasian DAK selama periode tersebut telah memberikan kontribusi yang signifikan untuk lebih memeratakan Dana Perimbangan sebagai unsur pembentuk utama kapasitas fiskal daerah.

Tabel 1.
Perkembangan Alokasi, Bidang, dan Daerah Penerima DAK

Tahun	Alokasi DAK (trilyun rupiah)	Bidang	Kab/Kota Penerima DAK	Kab/Kota
2003	2,269	5	330	370
2004	2,839	6	354	410
2005	4,014	8	377	434
2006	11,570	9	433	434
2007	17,094	9	434	434
2008	21,202	11	451	451
2009	24,820	13	477	477
2010	21,133	14	486	491

Sumber: Sekretariat DAK Bappenas, diolah dari data Kementerian Keuangan

Tabel 2.
Koefisien Variasi Dana Perimbangan Tahun 2005-2010

Tahun	DBH	DBH + DAU	DBH + DAU + DAK
2005	1,93	0,64	0,61
2006	2,63	0,68	0,63
2007	2,39	0,61	0,55
2008	2,28	0,48	0,44
2009	1,85	0,55	0,50
2010	2,08	0,57	0,54

Targeting Yang Masih Kabur

Secara metodologis, alokasi DAK diarahkan untuk membantu daerah yang memiliki kemampuan keuangan rendah dalam membiayai pelayanan publik di daerah. Hal ini tercermin dari arah kebijakan tahunan DAK yang dituangkan dalam dokumen RKP, yang dimulai sejak penyusunan RKP tahun 2008. Konsekuensinya, pengalokasian DAK seharusnya lebih diarahkan dan difokuskan (*targeting*) untuk daerah-daerah yang secara relatif memiliki alokasi DAU yang tinggi. Mengingat, semakin tinggi alokasi DAU suatu daerah maka daerah tersebut tergolong sebagai daerah yang memiliki kapasitas fiskal yang relatif rendah. Namun demikian, dari data alokasi yang ada selama periode 2005-2010 terlihat adanya kecenderungan inkonsistensi dalam pengalokasian DAK. Dengan menggunakan analisis yang sederhana, yaitu kuadran antara DAK dan DAU, secara sekilas dapat digambarkan inkonsistensi pengalokasian DAK selama ini.

Berdasarkan Gambar 1, seharusnya daerah penerima alokasi DAK secara mayoritas berada di kuadran 1 (alokasi DAK tinggi dan alokasi DAU tinggi). Namun demikian, mayoritas daerah penerima alokasi DAK justru berada di kuadran 3, di mana secara relatif alokasi DAK nya rendah (sementara alokasi DAU nya rendah pula). Dengan gambaran tersebut secara sekilas dapat disimpulkan bahwa targeting DAK atau pola

pengalokasian DAK selama ini masih belum sepenuhnya konsisten dengan arah kebijakan tahunan DAK.

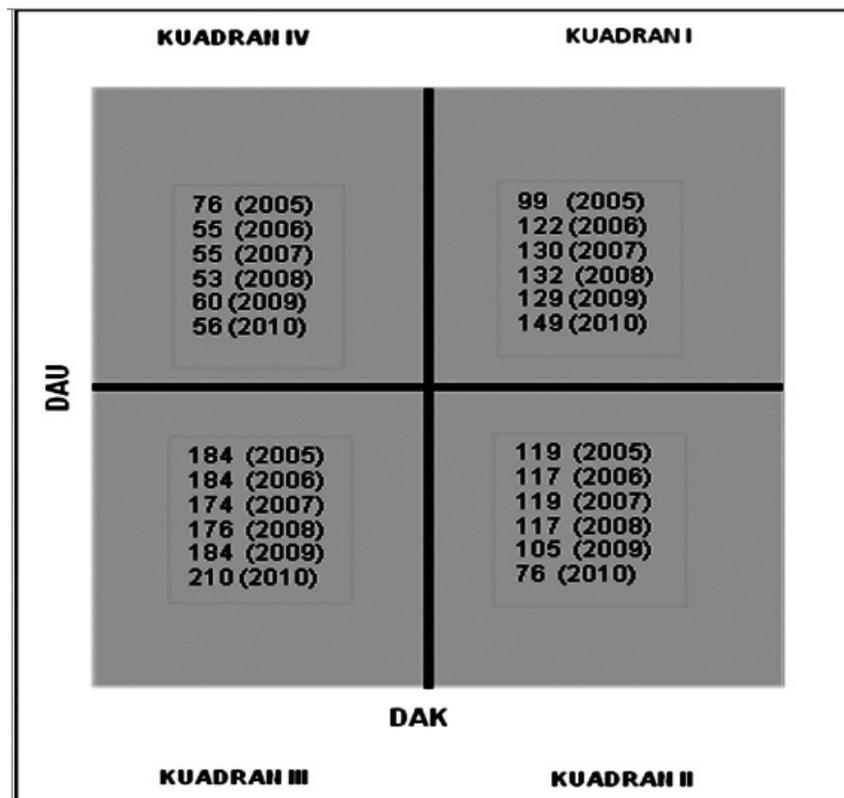
Penghitungan Alokasi Yang Kompleks dan Bias

Berdasarkan regulasi yang ada, metode penghitungan alokasi DAK

dilakukan melalui dua tahapan, yaitu 1) penentuan daerah tertentu yang menerima DAK, dan 2) penentuan besaran alokasi DAK masing-masing daerah. Selanjutnya, penentuan daerah tertentu harus memenuhi kriteria umum, kriteria khusus, dan kriteria teknis (lihat Gambar 2). Sementara, besaran alokasi DAK masing-masing daerah ditentukan dengan perhitungan indeks berdasarkan kriteria umum, kriteria khusus, dan kriteria teknis.

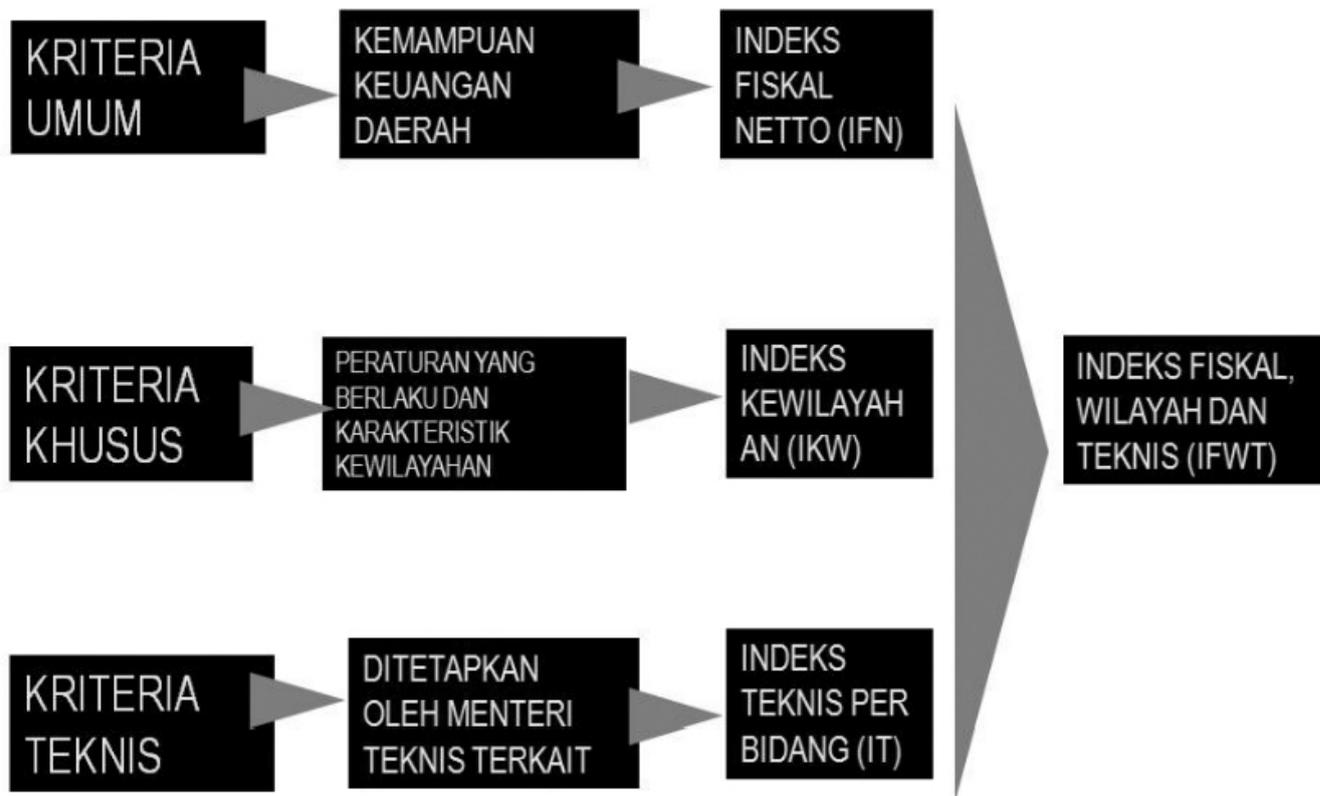
Dengan metode penghitungan alokasi seperti tersebut diatas terkesan bahwa secara metodologis penghitungan alokasi DAK

Gambar 1.
Kuadran DAK dan DAU Tahun 2005-2010



Sumber: Sekretariat DAK Bappenas, diolah dari data Kementerian Keuangan

Gambar 2.
Kriteria Alokasi DAK



Sumber: Kementerian Keuangan

cenderung kompleks, bias, dan berpotensi mengalami duplikasi baik dalam penentuan eligibilitas daerah penerima alokasi maupun dalam penentuan besaran alokasi per daerah. Kompleksitas dan bias dalam penentuan daerah yang layak menerima alokasi DAK terlihat dari digunakannya 3 (tiga) kriteria alokasi secara bersamaan. Sementara, potensi duplikasi terjadi ketika dalam penentuan besaran alokasi per daerah masih juga menggunakan indeks yang diturunkan dari ketiga kriteria alokasi, yang notabene telah digunakan sebelumnya untuk "menyaring" jumlah daerah yang layak menerima alokasi DAK.

Dari Gambar 3, kompleksitas, bias, dan potensi duplikasi dalam proses penghitungan alokasi DAK terlihat dari "cara" menentukan kelayakan

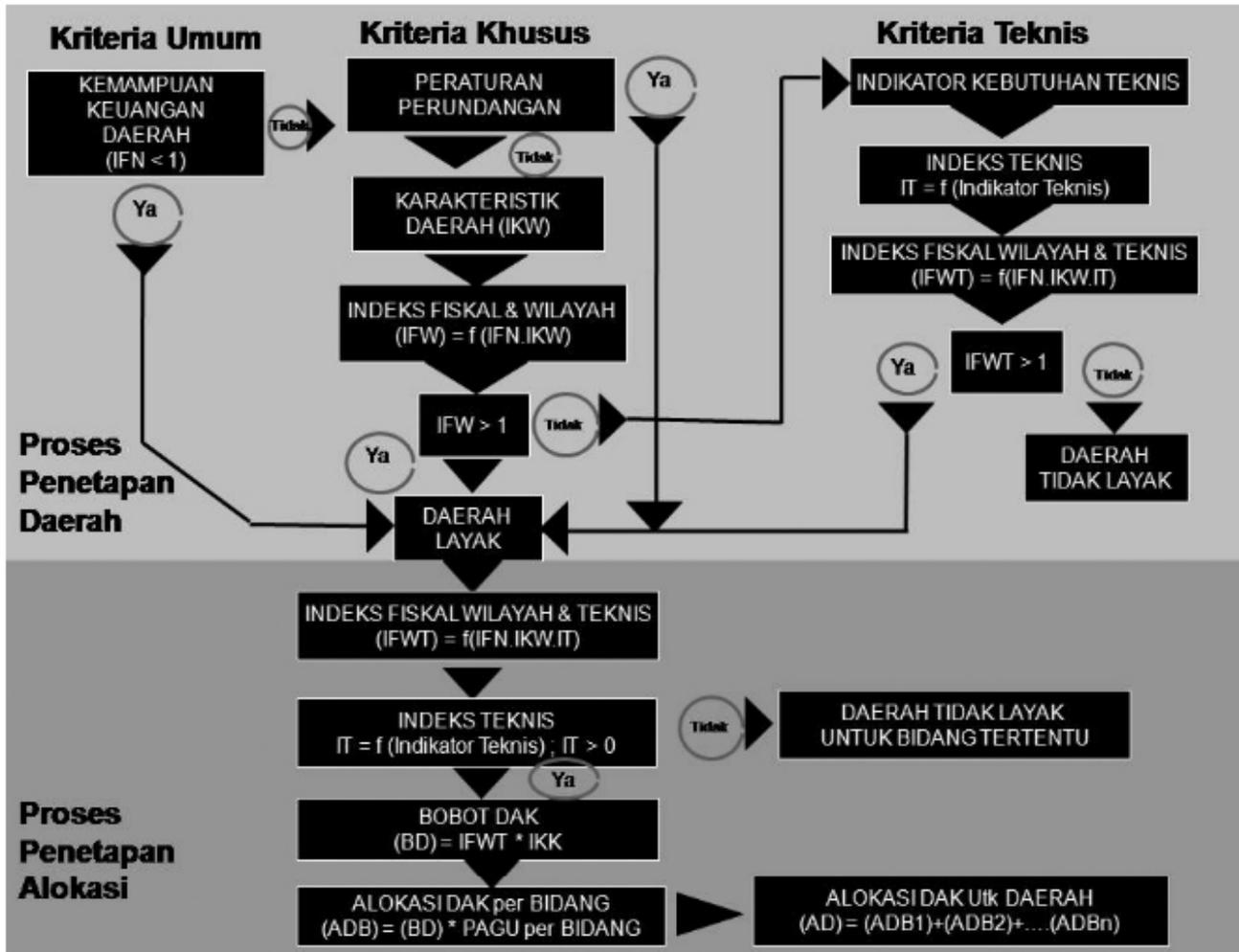
daerah penerima alokasi DAK. Apabila daerah yang bersangkutan berdasarkan kriteria umum - yang notabene lebih mencerminkan kapasitas keuangan daerah - dianggap tidak layak maka daerah tersebut masih dilihat kelayakannya berdasarkan kriteria khusus. Selanjutnya, apabila berdasarkan kriteria khusus masih juga belum layak maka akan dilihat kelayakannya berdasarkan kriteria teknis. Dengan demikian, secara metodologis akan dimungkinkan apabila suatu daerah yang kapasitas keuangannya tidak tergolong rendah pada akhirnya akan mendapatkan alokasi DAK, selama memenuhi kriteria khusus dan kriteria teknis.

Dengan metode seperti tersebut diatas maka dapat difahami apabila pada akhirnya jumlah daerah

yang layak menerima alokasi DAK akan terus mengalami peningkatan hingga menyamai jumlah daerah penerima alokasi DAU (lihat data alokasi DAK selama periode 2007-2009 pada Tabel 1 diatas). Oleh karena itu, dapat difahami pula apabila pola pengalokasian DAK selama ini tidak konsisten dan sesuai dengan arah kebijakan tahunan DAK, yang notabene lebih banyak diarahkan untuk membantu daerah-daerah dengan kemampuan keuangan rendah.

Dalam konteks penyempurnaan metode penghitungan alokasi DAK, berbagai kajian yang dilakukan Sekretariat DAK Bappenas telah menghasilkan alternatif penghitungan alokasi DAK yang lebih sederhana, rasional, sekaligus konsisten dengan arah kebijakan

Gambar 3. Proses Penghitungan Alokasi DAK



Sumber: Kementerian Keuangan

tahunan DAK sesuai RKP. Secara umum, konsepsinya adalah memisahkan secara tegas antara proses penetapan daerah dan proses penghitungan alokasi per daerah serta menerapkan pola penghitungan alokasi secara sekuensial.

Dalam proses penetapan kelayakan daerah penerima alokasi DAK konsepsi kajian Sekretariat DAK Bappenas lebih mendasarkan kepada penggunaan kriteria umum sebagai satu-satunya "filter" untuk menyaring jumlah daerah yang memang benar-benar layak untuk ditetapkan sebagai daerah penerima alokasi DAK. Selanjutnya, jumlah

daerah yang telah "tersaring" melalui kriteria umum akan dikategorikan berdasarkan jenis bidang DAK sesuai dengan karakteristik dan kekhususan daerah melalui penggunaan kriteria khusus. Sebagai contoh, apabila daerah tersebut merupakan daerah ketahanan pangan maka prioritas bidang DAK yang akan diterimanya adalah yang berkaitan dengan upaya untuk menjaga tingkat ketahanan pangan, yaitu bidang DAK Pertanian dan DAK Irigasi. Sementara, dalam proses penetapan alokasi DAK per daerah akan digunakan kriteria teknis yang ditentukan oleh kementerian/ lembaga teknis untuk menghitung

besaran alokasi masing-masing bidang per daerah.

Dengan pola tersebut maka proses penetapan daerah dan proses penghitungan alokasi masing-masing daerah akan dapat dilakukan secara sistematis, rasional, serta menghindari adanya "mis-match" alokasi antara aspek kapasitas fiskal, aspek karakteristik dan kekhususan daerah, dan aspek teknis. Disamping itu, hasil penetapan daerah dan penghitungan alokasi masing-masing daerah akan konsisten dan sesuai dengan arah kebijakan tahunan DAK secara makro.

Selanjutnya, konsepsi lain yang dikembangkan Sekretariat DAK Bappenas adalah dengan menyederhanakan kriteria alokasi DAK, di mana hanya digunakan 2 (dua) jenis kriteria alokasi, yaitu kriteria umum dan kriteria teknis. Kriteria umum yang mendasarkan kepada perhitungan kapasitas fiskal digunakan untuk menetapkan kelayakan daerah penerima alokasi DAK. Sementara, kriteria teknis yang mendasarkan kepada kondisi dan kinerja sarana dan prasarana secara teknis digunakan untuk menghitung besaran alokasi DAK masing-masing daerah.

Dalam konsepsi ini kriteria khusus sengaja dihilangkan mengingat karakteristik dan kekhususan daerah secara metodologis bisa digabungkan kedalam kriteria umum. Selain itu, dengan dihilangkannya kriteria khusus maka kedepan akan dapat dikembangkan bidang-bidang DAK yang bersifat kewilayahan untuk melengkapi bidang-bidang DAK yang bersifat sektoral seperti yang selama ini telah ada.

Kedua alternatif konsep pengalokasian DAK tersebut secara metodologis akan membutuhkan beberapa prasyarat antara lain: 1) penyusunan kriteria dan indeks alokasi DAK yang sederhana dan rasional baik secara fiskal maupun teknis; 2) pemilihan data-data pendukung yang tepat dan lebih cepat diperoleh untuk menghasilkan indeks alokasi DAK; dan 3) penerapan sekuen penghitungan alokasi DAK dengan menghilangkan pembobotan untuk masing-masing kriteria alokasi.

Dengan kedua alternatif konsep pengalokasian DAK tersebut diharapkan proses penghitungan alokasi DAK kedepan akan semakin sederhana, rasional, sekaligus lebih cepat selesai sehingga informasi tentang alokasi DAK dapat disampaikan ke daerah jauh sebelum pelaksanaan kegiatan perencanaan pembangunan daerah secara reguler setiap tahunnya.



Rekomendasi Kebijakan

Dengan mendasarkan kepada pembahasan berbagai permasalahan diatas maka beberapa rekomendasi kebijakan yang dapat diajukan untuk menyempurnakan kebijakan pengalokasian DAK kedepan adalah sebagai berikut:

1. Perlunya peninjauan ulang metode dan metodologi penghitungan alokasi DAK yang lebih konsisten dengan arah kebijakan tahunan DAK sekaligus mampu mengurangi "mis-match" alokasi DAK.
2. Perlunya penyusunan kriteria alokasi DAK yang lebih sederhana dan rasional untuk menghasilkan penetapan daerah dan penghitungan alokasi masing-masing daerah yang sesuai dengan arah kebijakan tahunan DAK dalam RKP.
3. Perlunya penggunaan berbagai data pendukung yang lebih tepat dalam penyusunan kriteria dan indeks alokasi sehingga mampu menghasilkan proses penetapan daerah dan penghitungan alokasi masing-masing yang lebih cepat agar mampu secara transparan diinformasikan kepada daerah sebelum

dimulainya proses perencanaan pembangunan di kabupaten/kota. Dengan demikian, informasi tentang alokasi DAK akan mampu digunakan sebagai "input" yang signifikan, relevan, dan valid bagi kabupaten/kota dalam mensinkronisasikan kegiatan DAK dengan kegiatan daerah lainnya. Pola penyampaian "ancar-ancar alokasi" seperti yang pernah digunakan Bappenas dalam program Inpres pada periode sebelumnya dapat dipertimbangkan untuk diterapkan kembali dengan beberapa penyesuaian yang diperlukan.

4. Perlunya peningkatan intensitas koordinasi dan "soliditas" antara Kementerian Keuangan, Bappenas, dan Kementerian/Lembaga teknis selama proses penghitungan alokasi DAK agar proses pembahasan alokasi DAK antara Pemerintah dan Badan Anggaran DPR-RI lebih lancar dan lebih cepat sekaligus mampu mengurangi "intervensi politik" yang berlebihan dari parlemen.

*) **Perencana Muda
Direktorat Otonomi Daerah,
Bappenas.**



TRANSFORMASI PEMBANGUNAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) INDONESIA DALAM MENGHADAPI ERA GLOBALISASI

Oleh: Adin Bondar*

Pendahuluan

Salah satu faktor penyebab lambatnya pencapaian tujuan pembangunan nasional adalah rendahnya kualitas manusia Indonesia. Sumber daya manusia (SDM), baik dalam perspektif produktifitas, budaya kerja, dan daya saing sangat jauh

tertinggal dari negara lain. Indeks Pembangunan Manusia Indonesia berada di bawah negara-negara Asia yaitu nomor 50 dari 131 negara (Depnakertrans dalam IPM, 2007). Ironisnya, daya saing SDM yang rendah ini tidak menjadi *new initiative* dalam memformulasikan

kebijakan strategis pembangunan nasional. Padahal, sejak Februari 2010 kerjasama dagang dalam wadah ASEAN- Free Trade Area (AFTA) diberlakukan sebagai wujud kesepakatan dari negara-negara ASEAN untuk membentuk suatu kawasan bebas perdagangan

dalam rangka meningkatkan daya saing ekonomi kawasan regional ASEAN dengan menjadikan ASEAN sebagai basis produksi dunia serta menciptakan pasar regional bagi ± 600 juta penduduknya. Penerapan AFTA 2010 berarti menghapuskan semua bea masuk impor barang bagi Brunai Darussalam, Indonesia, Malaysia, Philippina, Singapura dan Thailand, dan bagi Kamboja, Laos, Myanmar dan Vietnam pada tahun 2015. Indonesia akan menjadi negara terbuka yang akan dibanjiri oleh pekerja asing (*foreign workers*).

Proses globalisasi tidak dapat diabaikan. Tidak satu pun manusia, masyarakat, bangsa yang luput dari pengaruh globalisasi. Peradaban baru ini telah dikemukakan oleh **Jhon Naisbitt** (2000) bahwa akibat perkembangan teknologi informasi dan komunikasi timbul keniscayaan dan dunia menjadi sebuah perkampungan kecil yang disebut "*global village*" dimana dunia menjadi tanpa batas dan informasi dan komunikasi memiliki peranan penting dalam peradaban manusia. **Friedman** (2006) juga mengingatkan dalam bukunya "*The World is Flat*" bahwa terjadi perubahan mendasar dalam perekonomian antar bangsa yang dipicu oleh perkembangan pesat di bidang teknologi telekomunikasi, transportasi dan turisme. Revolusi ini menyebabkan pergerakan barang dan jasa serta faktor-faktor produksi ibarat arus air yang mengalir deras kesegala penjuru dunia. Lalu, kita semakin akrab dengan kata globalisasi yang menggambarkan dunia tanpa batas



(*borderless world*). Alasan-alasan mengapa mendatarnya dunia "pada waktunya akan dilihat sebagai salah satu pergeseran mendasar atau titik balik. Penjelasan "*uploading*" sebagai salah satu dari 10 kekuatan yang mendarat dunia, seperti *blogging* atau sekarang *facebook*, perangkat lunak *open-source*, proyek-proyek pengetahuan yang terintegrasi seperti Wikipedia, dan podcasting. Ini semua memungkinkan individu-individu memberikan berbagai pengalaman dan pendapatnya keseluruhan dunia.

Pertanyaan kritis dalam perspektif sumber daya manusia Indonesia berkaitan dengan globalisasi adalah, "bagaimana strategi pembangunan manusia Indonesia dan sejauh mana pula kesiapan SDM Indonesia untuk menghadapi persaingan global?"

Globalisasi sebagai Lonceng Kematian

Darwin dalam teorinya "*natural selection*" menegaskan, "hanya mereka yang dapat menyesuaikan diri akan menjadi pemenang, sedangkan yang tidak dapat menyesuaikan diri akan tergilas dan mati". Dalam konteks globalisasi terjadi persaingan "*head to head*" yang mengandalkan *knowledge-based intelligence* di seluruh aspek kehidupan. Penulis khawatir bahwa era globalisasi dan liberalisasi perdagangan bebas akan membawa pengaruh buruk bagi masyarakat Indonesia. Artinya, dengan kondisi kualitas manusia Indonesia saat ini, masyarakat Indonesia akan menjadi pengemis di negeri sendiri dan globalisasi menjadi lonceng kematian. Sangat dimungkinkan terjadi melihat belum tajamnya *grand design* pembangunan sumber

daya manusia dan potret kualitas SDM Indonesia yang masih sangat rendah.

Menurut **Tilaar** (1998:44-45) bahwa dampak gelombang globalisasi memiliki nilai-nilai positif dan negatif seperti ancaman terhadap budaya, luntarnya identitas bangsa dan luntarnya kesadaran terhadap wawasan nusantara. Akibat gelombang globalisasi tersebut akan merubah pola hidup dan muncul sifatnya yang merugikan pribadi, masyarakat dan kehidupan berbangsa, berupa:

Ancaman perilaku dan budaya bangsa

Globalisasi merupakan basis revolusi teknologi informasi. Akibat teknologi tersebut maka tercipta budaya kehidupan baru yang disebut *techology life stile*, dimana kecenderungan aktivitas manusia akan semakin berkurang dan digantikan oleh teknologi. Akibat peranan teknologi dan

produksi berbagai jenis barang dan jasa dengan kualitas yang semakin baik dan dominan akan merangsang manusia kepada sikap hidup konsumerisme yang tidak pernah akan puas, karena kepuasan tidak pernah ada karena timbul hal baru yang setiap saat berganti. Konsumerisme akan menjadi gaya hidup yang menimbulkan sikap kedangkalan dan puas diri yang tidak ada ujungnya. Prilaku seperti ini membentuk budaya siap saji (instan). Budaya ini telah merambah dalam kehidupan masyarakat kita dewasa ini, budaya instan dan konsumerisme akan menjadikan orang bersifat individualis dan kapitalis. Dalam konteks budaya konsumtif ini dapat muncul *quasi-religions* (Najib: Kompas, 26 September 1997) yang sebenarnya merupakan pelarian dari ketidakberdayaan manusia terhadap perubahan yang cepat serta dangkal sehingga meniadakan makna hidup

yang sebenarnya.

Tentu, suatu keadaan yang sangat paradoks dengan budaya bangsa yang menjunjung tinggi toleransi dan gotong royong. Terbukti, paguyuban masyarakat sebagai warisan lokal sesungguhnya merupakan potensi dan kekuatan dan modal sosial (kearifan lokal) yang telah teruji dalam mempersatukan nusantara ini menjadi sebuah negara yang berdaulat oleh *fouding father* dan para pahlawan bangsa ini dari penjajajah.

Luntarnya idenitas bangsa

Pengaruh budaya global terhadap budaya lokal berarti pula suatu serangan terhadap identitas suatu bangsa. Inti dari kehidupan berbangsa adalah budaya. Apabila budaya bangsa di usik maka terusiklah pula identitas bangsa. Globalisasi dapat melunturkan rasa kebangsaan atau identitas bangsa. Oleh sebab itu, agar identitas bangsa tersebut dapat bertahan diperlukan usaha-usaha agar supaya budaya dan identitas bangsa akan tetap hidup dan berkembang di dalam budaya lokal. Strategi yang diperlukan adalah bahwa SDM yang dikembangkan berdasarkan sentuhan dari budaya masyarakat itu sendiri sehingga kekuatan sosial yang ada tetap terpelihara dengan baik.

Luntarnya nasionalisme dan kesadaran wawasan nusantara

Indonesia yang merupakan negara kepulauan dan kelautan yang berasaskan ideologi Pancasila akan mengalami distorsi. Hal ini diakibatkan terbukannya hubungan

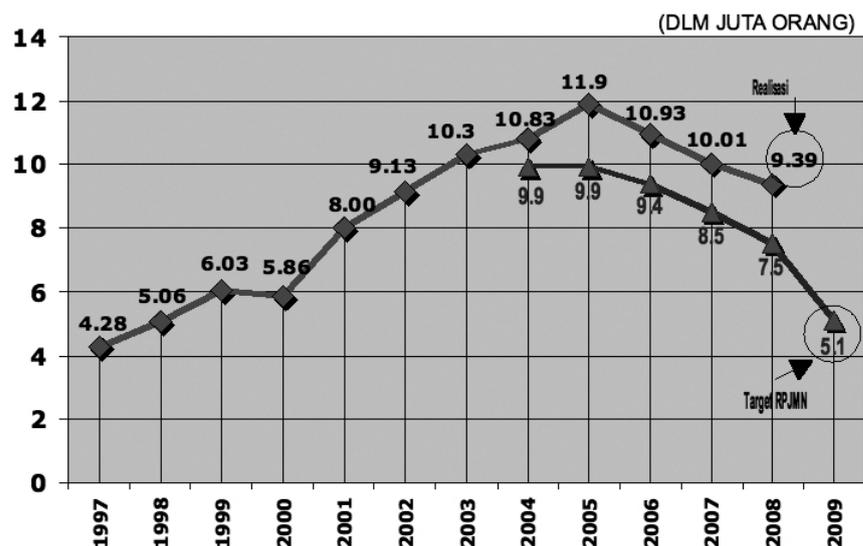


ideologi antar bangsa dikarenakan batas-batas wilayah, geografis, demografi tidak lagi menjadi hambatan. Bahkan hubungan antar individu dengan berbeda bangsa dan budaya akan dimungkinkan sehingga tidak adalagi perbedaan agama, ideologi bangsa, perbedaan budaya yang ada adalah kepentingan pribadi. Negara hanya menjadi regulator secara administratif dan politik. Contoh, dalam KTP adalah warga negara Indonesia akan tetapi dalam komunitas lain seperti komunitas maya atau *syberpace* orang tersebut bukan hanya warga Indonesia tapi warga asing dan bahkan menjadi seorang pimpinan komunitas Internasional melalui komunitasnya. Konteks inilah rasa nasionalisme dan wawasan nusantara menjadi kabur dan bahkan akan menjadi terkikis akibat terjadinya asimilasi ideologis dari negara-negara lain.

Keresahan sosial

Konsekuensi pemberlakuan pasar bebas dan globalisasi juga membawa dampak masalah sosial bagi masyarakat yang kondisi SDM rendah seperti Indonesia. Dampak sosial utama adalah lahirnya frustrasi bagi masyarakat karena tidak dapat bersaing secara kompetitif dengan orang lain. Disisi lain adalah terjadinya pemutusan hubungan kerja besar-besaran diakibatkan membanjirnya tenaga-tenaga kerja dari negara lain yang lebih produktivitas dan memiliki keterampilan sehingga mengakibatkan pengangguran terbuka sehingga lonceng kematian itu tiba sendirinya.

Grafik 1: Target dan Realisasi Penurunan Angka Pengangguran Terbuka Tahun 2004-2009



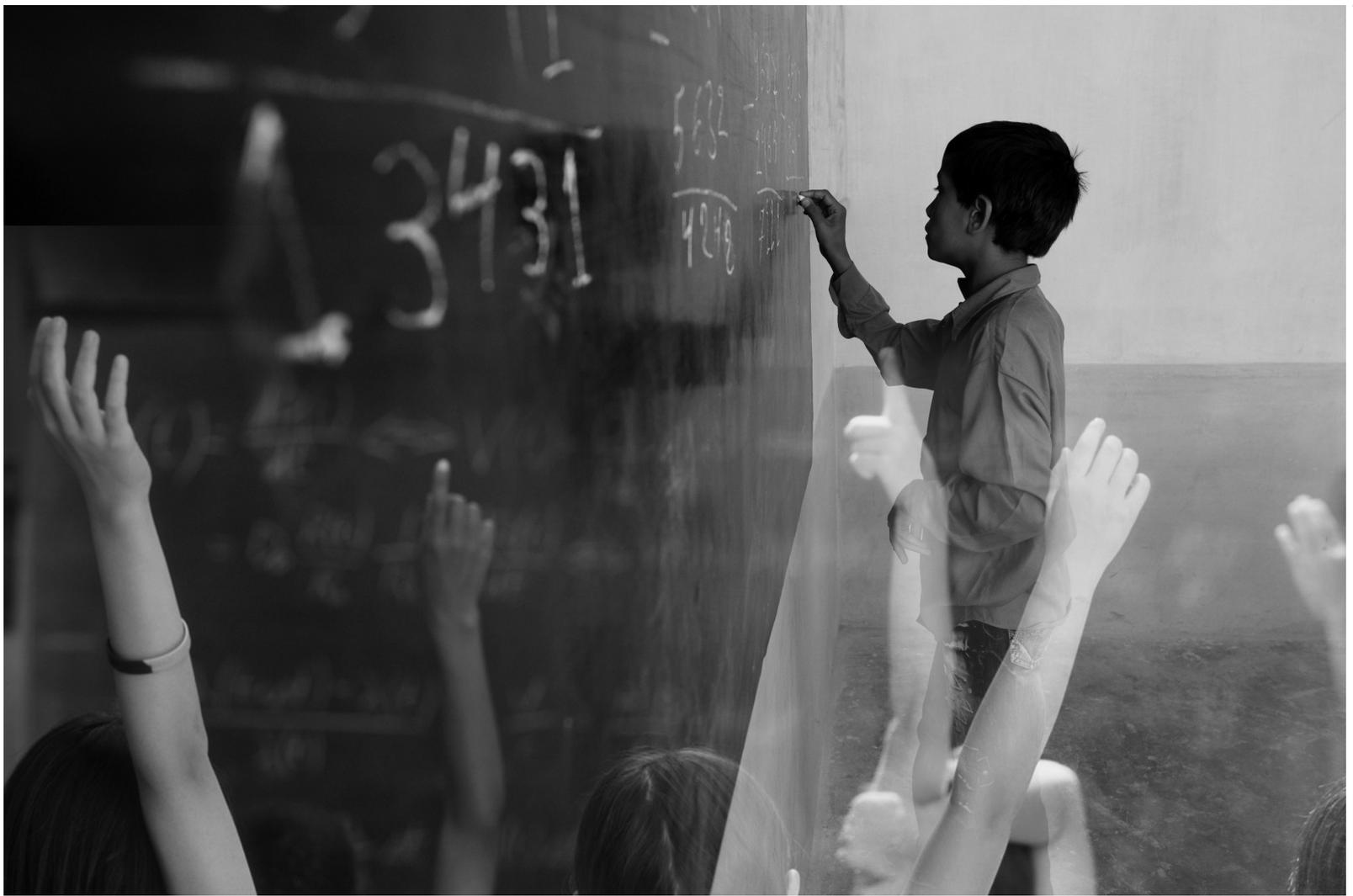
Sumber: BPS-Agustus 2008 dan RPJMN 2004-2009

Trilogi Kegagalan Pembangunan SDM

Perekonomian Indonesia yang semakin tidak menentu menyebabkan banyak permasalahan yang timbul dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Salah satunya adalah semakin tingginya tingkat kemiskinan penduduk baik di pedesaan maupun di perkotaan, yang mengakibatkan semakin berkurangnya kemampuan penduduk dalam memenuhi kebutuhannya yaitu kebutuhan primer, sekunder, maupun tersier. Maka dari itu jelas, Indonesia tidak mungkin dapat memenuhi kebutuhannya sendiri untuk kesejahteraan rakyat. Dengan begitu sebagai suatu Negara, Indonesia perlu melakukan perdangan internasional dengan bangsa-bangsa baik pada tingkat regional dan internasional. Filosofi perdagangan bebas pada prinsipnya adalah pertukaran *resources*

antara negara dengan negara lain dengan tujuan saling menutupi dan melengkapi. Akan tetapi konsekuensi dari perdagangan bebas dan globalisasi mengharuskan adanya profesionalitas SDM, kelanjutan produktivitas barang, kualitas barang dan harga yang bersaing sesuai dengan standarnisasi. Ketiga faktor tersebut Indonesia sesungguhnya belum menyikapi secara komprehensif. Terbukti, belum adanya *road map* pengembangan SDM serta visi dan misi yang jelas yang dituangkan dalam rencana pembangunan nasional jangka panjang nasional (RPJPN) tahun 2004-2025 dalam pembangunan SDM Indonesia.

Kondisi sumber daya manusia Indonesia saat ini dari 224,90 juta penduduk, masyarakat miskin ± 35 juta dan angkatan kerja 111,48 juta (67,18%) yang memiliki pendidikan



SD sebanyak 59,09 juta (53,73%), SLTP 21,09 juta (19,17%), SLTA 22,60 juta (20,56%), Diploma 2,99 juta (2,72%), Sarjana 4,16 juta (3,78%). Dari keseluruhan angkatan kerja tersebut yang memiliki pekerjaan 102,55 juta dan pengangguran 9,39 juta (8,39%). (BPS: 2008)

Pada Grafik 1 menunjukkan bahwa pengangguran terbuka masih cukup signifikan. Salah satu penyebabnya adalah pemerintah belum mampu untuk meningkatkan secara signifikan masyarakat bawah menjadi masyarakat menengah. Artinya, bahwa masyarakat yang berpendidikan sarjana belum tumbuh secara signifikan baru mencapai 4,16 juta (3,78%) sedangkan angkatan

kerja yang berpendidikan SD sangat mendominasi 59,09 juta (53,73%). Berarti, angkatan kerja Indonesia 70% tidak memiliki keterampilan (*uneducated*).

Menurut penulis ada tiga pokok utama kegagalan pembangunan SDM Indonesia, antara lain:

Pertama, Liberalisasi dan eksklusivitas pendidikan. Kebijakan pemerintah terhadap liberalisasi pendidikan adalah kebijakan yang kurang tepat apabila mempelajari kondisi SDM Indonesia sebagaimana dijelaskan sebelumnya. Indonesia dengan posisi negara yang memiliki pendapatan perkapita rendah sebesar US \$ 2.700, membuktikan

bahwa masalah pendidikan seyogianya tidak diliberalisasi. Pemerintah perlu menjamin pendidikan setiap masyarakat dan memberikan subsidi paling besar sebagai hak masyarakat. Liberalisasi pendidikan akan membawa permasalahan serius terhadap akses masyarakat memperoleh pendidikan yang baik dan berkualitas. Realita, ketika pendidikan menjadi mahal berdampak langsung dengan banyaknya siswa yang putus sekolah setiap tahun. Kondisi ini tidak sesuai lagi dengan prinsip "*education for all*" atau pendidikan untuk semua. Pendidikan hanya diperuntukkan bagi mereka yang memiliki modal finansial. Pendidikan tidak berpihak

kepada rakyat miskin. Kebijakan seperti ini tidak akan mampu untuk membangun masyarakat menengah baru, akan tetapi masyarakat menengah akan stagnan pada posisi 3,78% (berpendidikan S1) yang memiliki akses yang baik terhadap pendidikan sedangkan pembentukan masyarakat menengah dari masyarakat berpendidikan SD sebesar 53,73% tidak mungkin akan tercapai.

Kedua, Sistem pendidikan tidak link and mach terhadap penyediaan lapangan kerja. Kata kunci pembangunan kualitas SDM adalah melalui pendidikan. Pendidikan sebagai instrumen strategis dalam pengembangan SDM seyogianya menghasilkan insan-insan yang cerdas dan terampil. Sistem pendidikan nasional selama ini menitikberatkan pada kuantitas dan kualitas pengetahuan umum, bukan pada pengembangan sekolah-sekolah terampil atau pendidikan terampil yang disesuaikan dengan kebutuhan lapangan pekerjaan dengan basis sosial kultural dan potensi daerah. Sehingga, lulusan SLTA kurang memiliki enterpreneursip atau kewiraswastan dan juga tidak siap pakai dalam memenuhi kebutuhan lapangan kerja.

Ketiga, Pembangunan SDM tidak prioritas pembangunan. Dalam upaya peningkatan SDM Indonesia, pemerintah belum sepenuhnya serius dalam penanganan krisis kualitas SDM. Terbukti, Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) tahun 2000-2025 sebagai *blueprint* pembangunan

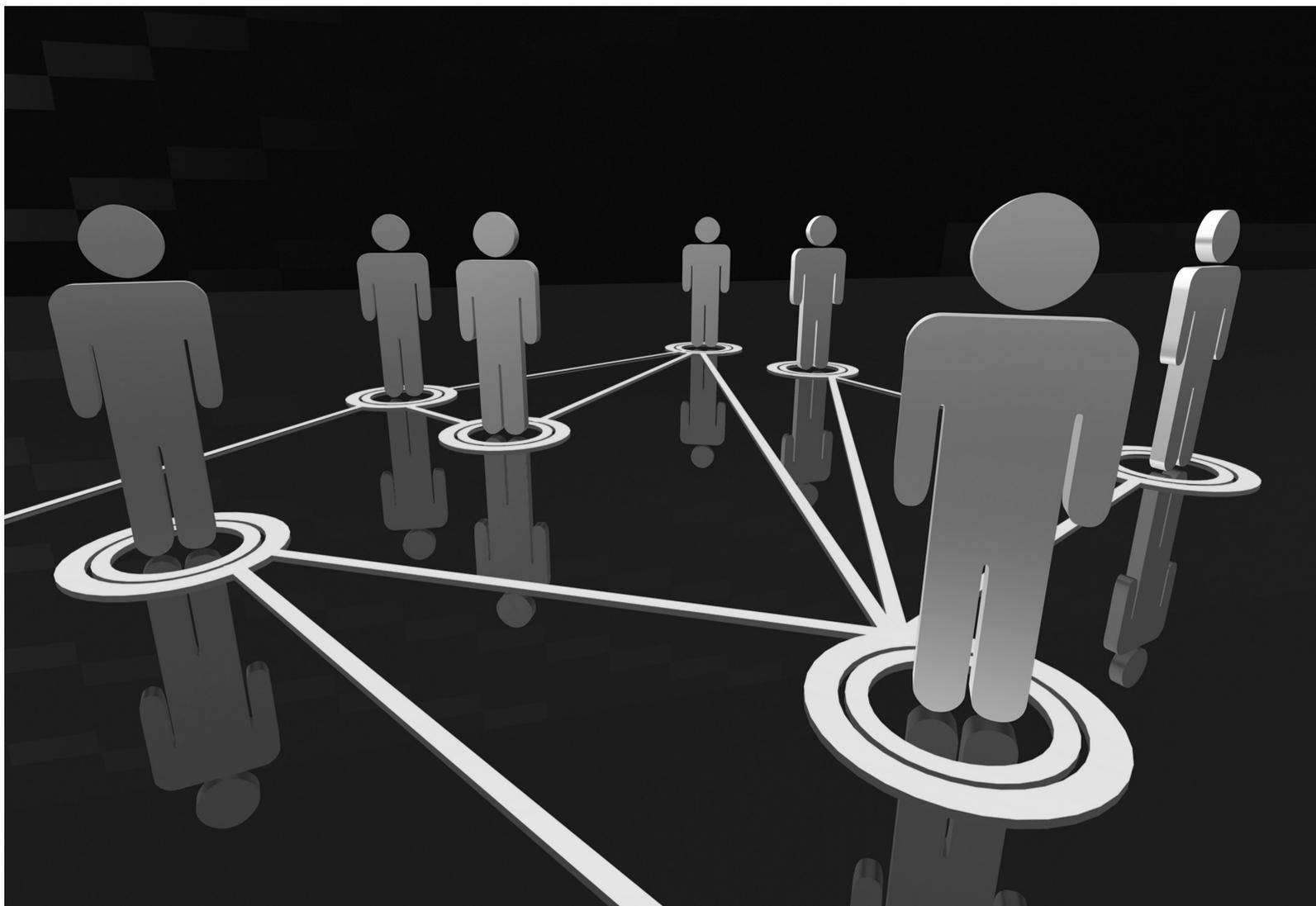


nasional bahwa target pembangunan kualitas SDM belum maksimal dan menjadi prioritas pembangunan nasional. Jika kita melihat Negara tetangga Malaysia sejak tahun 1990 telah memproyeksikan pembangunan nasionalnya tahun 2020 dengan melihat berbagai tantangan serta peluang untuk mewujudkan masyarakat industri Malaysia pada tahun 2020 dan bahkan dituangkan dalam visi negara Malaysia sebagai *“Truly Asia”*. Untuk mencapai tujuan nasionalnya maka seluruh sektor telah dipersiapkan untuk menghadapi peluang-peluang tersebut. Demikian pula Negara Kanada mereka telah mencoba memetakan masalah pendidikan Kanada 2020 di dalam menghadapi perkembangan yang besar di kawasan Asia Fasifik dengan visi *“the Futures of Canadian Education”*.

Negara China juga mengantisipasi globalisasi melalui kebijakan ekspansi melalui pendidikan. Dimulai tahun 1979 lebih dari 1 juta penduduk China menempuh pendidikan di 100 negara dan 300.000 orang kembali membangun negara China. Disamping, memberi kesempatan terhadap 1 juta lebih pelajar asing dari 188 negara menuntut ilmu di 544 universitas di China.

Strategi Baru Pembangunan SDM Indonesia

Pengembangan sumber daya manusia dapat didekati dengan konsep *human resources management*. Menurut Ulrich bahwa SDM dalam konteks organisasi dan perusahaan ada empat peranan utama sumber daya manusia (*human resources*) yaitu; (i) ahli dalam proses administrasi (*management of firm infrastructure*), (ii) ahli pada wilayah



kontribusi (*management of the employee contribution*); (iii) menjadi agen perubahan (*management of transformation and change*); (iv) sebagai mitra dalam penentuan strategi perusahaan (*management of strategic human resources*). Dalam perspektif organisasi maupun negara, mengoptimalkan peranan sumber daya manusia pada kondisi tingkat persaingan sangat ketat dan perubahan sudah tidak dapat ditolak. Dalam perspektif pembangunan nasional sekalipun, jelas peranan sumber daya manusia memiliki

berperan strategis baik sebagai subyek dan obyek pembangunan itu sendiri. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus bermain pada wilayah yang lebih cerdas dan menantang yaitu mitra strategis, pengawal perubahan dan pelaku transformasi. Tanpa sumber daya manusia seperti ini baik organisasi dan negara harus bersiap untuk tiarap lantaran tidak mampu bersaing karena manusia di dalamnya tidak berkompeten dalam menghadapi perubahan dan bahkan akan menjadi resisten terhadap

perubahan itu sendiri.

Manusia adalah sebagai target sentra dalam menghadapi globalisasi artinya, sumber daya manusia menjadi obyek dan subyek dalam globalisasi. Oleh sebab itu diperlukan tiga konsep SDM yaitu; (i) sumber daya manusia unggul yang mampu bersaing secara kompetitif; (ii) sumber daya manusia yang terus-menerus belajar; (iii) sumber daya manusia yang memiliki nilai-nilai yang perlu dikembangkan. Didalam pengembangan manusia unggul

yang kompetitif diperlukan sifat-sifat sumber daya manusia sebagai berikut; *Pertama*, kemampuan untuk mengembangkan jaringan-jaringan kerjasama (*networking*). Networking ini semakin diperlukan oleh karena manusia tidak lagi hidup parsial atau terpisah-pisah tetapi sangat tergantung dan saling interkoneksi secara interkontinental tanpa batas. Oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang ahli di dalam networking melalui penguasaan bahasa asing dan teknologi informasi. Tanpa jejaring kerjasama maka perluasan pasar akan semakin sulit; *kedua*, kerjasama (*teamwork*). Setiap orang dalam era perdagangan bebas dan globalisasi mempunyai kesempatan untuk mengembangkan keunggulan spesifiknya. SDM yang dikembangkan kemampuan spesifiknya membangun suatu teamwork yang pada gilirannya dapat menghasilkan produktivitas yang baik dan dapat berkompetisi dengan produk lain; *ketiga*, berkaitan dengan prinsip kerjasama di atas adalah cinta kepada kualitas tinggi melalui standarisasi internasional. Manusia yang unggul adalah yang terus-menerus meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dalam melaksanakan sesuatu sehingga kualitas yang dicapai terus disempurnakan. Oleh sebab itu, penulis menawarkan strategi baru dalam pembangunan SDM Indonesia berkaitan dengan globalisasi dan perdagangan bebas;

1. Pendidikan yang murah dapat dijangkau masyarakat. Instrumen strategis dalam meningkatkan SDM

yang berkualitas adalah pendidikan. Sebagaimana dalam UUD 1945 pasal 31 (1) bahwa tiap-tiap warga negara berhak mendapat pendidikan. Pendidikan merupakan hak setiap warga negara yang harus dijamin oleh pemerintah hal ini sesuai dengan prinsip pendidikan untuk semua "*education for all*". Oleh sebab itulah, akses masyarakat terhadap pendidikan harus dilandasi dengan hak rakyat untuk mendapatkan pendidikan yang layak dan terjangkau.

2. Reformasi Sistem Pendidikan; Link and Mach, Job Oriented dan Pengajaran Budi Pekerti (Kejujuran). Pendidikan sebagai pilar utama dalam peningkatan kualitas SDM bukan lagi pendekatan "*output oriented*" tapi harus berubah menjadi "*job oriented*". Pendidikan harus menjadikan seseorang menjadi terampil dalam bidang tertentu dan juga budi pekerti. Potensi ini juga harus disesuaikan dengan potensi daerah, sebagaimana saat ini dengan diberlakukannya otonomi daerah. Daerah menjadi lokus strategis dalam partisipasi pembangunan. Bukan lagi tersentralisasi di pusat akan tetapi daerah memiliki peluang lapangan pekerjaan baru. Sistem pendidikan baru harus mampu mengintegrasikan potensi lokal dengan sistem pendidikan nasional. Ujian nasional bukan hanya instrumen kelulusan akan tetapi juga pemetaan pengembangan bakat dan potensi siswa, dengan rencana aksi pemerintah memberikan beasiswa kepada siswa-siswa berprestasi untuk melanjutkan ke perguruan tinggi di

dalam dan luar negeri sesuai dengan bidang keilmuan yang diminati.

Dalam konteks otonomi daerah pemerintah harus mampu membangun sekolah-sekolah menengah kejuruan sesuai dengan potensi daerah seperti sekolah perikanan, pertanian, kejuruan, kelautan, teknik mesin, tekstil, dll., dan juga pendidikan budi pekerti atau kejujuran sebagai landasan moral bagi generasi muda dalam membangun kehidupannya yang lebih baik.

3. Realokasi, Pengelolaan Iklim Tenaga Kerja dan revitalisasi Diklat SDM. Membanjirnya produk-produk dari negara China yang murah dan terjangkau sehingga menguasai pangsa pasar dalam negeri dan hampir 60% produk tekstil, sepatu, mainan anak dikuasai China. Kondisi ini berdampak terhadap produktivitas industri dalam negeri sehingga banyak industri yang gulung tikar dan terjadi pemutusan hubungan kerja. Oleh karena itu, pemerintah perlu segera memfasilitasi realokasi terhadap sektor tenaga kerja yaitu membangun infrastruktur pekerjaan bidang pertanian, perkebunan dan kelautan sebagai potensi sumber daya terbesar negara ini. Strategi lain dalam upaya membatasi pekerja asing pemerintah perlu segera membuat regulasi yang kuat seperti pemberlakuan bahasa Indonesia bagi pekerja asing yang akan masuk ke Indonesia. Disamping itu, pengelolaan iklim tenaga kerja yang kondusif seperti penyempurnaan regulasi yang berpihak pada pekerja, membangun hubungan industrial,

jaminan sosial dan meningkatkan kesejahteraan pekerja.

4. Menjadikan pembangunan SDM *mainstreaming* program pembangunan nasional. Belajar dari negara-negara berkembang seperti Malaysia dan China yang memiliki strategi pembangunan SDM yang betul-betul menjadi fokus pembangunan nasional sehingga memiliki daya saing dan keunggulan kompetitif di pasar global. Indonesia dalam perspektif pembangunan SDM harus dijadikan sebagai *mainstreaming* program nasional. Artinya, pengarus utamaan pembangunan SDM melalui *grand strategy* nasional dimana setiap program kementerian/lembaga harus mendukung pembangunan SDM dengan target mengangkat

masyarakat menengah 50% dalam kurun waktu 20 tahun. Sasaran ini dituangkan dalam target pemerintah pusat, daerah provinsi dan kabupaten/kota dengan visi dan misi yang semuanya bermuara pada basis pengembangan SDM, diantaranya pengembangan infrastruktur SDM seperti pendidikan dan pelatihan dan juga tata ruang struktur industri nasional.

Penutup

Perspektif globalisasi dan liberalisasi perdagangan bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap pembangunan SDM Indonesia. Globalisasi membawa dunia tanpa batas (*borderless world*), diantaranya disepakatinya ASEAN *Free Trade Area* (AFTA) mengakibatkan keunggulan dan persaingan kompetitif dibidang

sumber daya manusia, produktivitas, dan daya saing barang dan jasa sesuai dengan standarisasi. Berdasarkan kondisi SDM Indonesia diperlukan reorientasi strategi baru kebijakan pembangunan SDM Indonesia melalui pendidikan yang murah, reformasi sistem pendidikan, realokasi, pengelolaan iklim tenaga kerja dan revitalisasi Diklat SDM dan Menjadikan pembangunan SDM *mainstreaming* program pembangunan nasional melalui target menciptakan 50% masyarakat menengah.

***) Perencana Muda
Arsip Nasional RI**





BCC Bappenas *Cycling Club*

BAPPENAS CYCLING CLUB

Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional merupakan instansi yang bertanggung jawab dan bertanggung jawab kepada Presiden dalam bidang perencanaan pembangunan nasional. Selain melaksanakan kegiatan untuk menunjang perencanaan pembanguna setiap tahunnya, Kementerian PPN/Bappenas juga berupaya membina Pegawai Negeri Sipil (PNS) baik melalui pendidikan jangka panjang dan jangka pendek, juga mendukung pembinaan jasmani seperti olah raga setiap hari jum'at.

Kegiatan olah raga rutin di Kemeneg PPN/Bappenas setiap hari jum'at yaitu aerobik. Di samping itu, Kemeneg PPN/Bappenas juga menyelenggarakan Pekan Olah Raga (POR) setiap tahunnya. Dengan berjalannya waktu, dan mulai berkembangnya *bike to work* di masyarakat, Kemeng PPN/Bappenas pada 29 Agustus 2008 (pada saat penutupan POR) membentuk kelompok bersepeda baik itu yang ber-kendaraan ke kantor dengan menggunakan sepeda atau pun berolah raga setiap jum'at dan tur ke daerah. Kelompok

tersebut mempunyai nama Bappenas *Cycling Club* (BCC). BCC, beranggotakan pegawai aktif/ persiunan dan keluarga Kemeneg PPN/Bappenas. Beberapa anggota yang merupakan pegawai aktif juga berkendara rutin ke kantor maupun rapat ke kantor instansi lain. Kegiatan BCC sejauh ini antara lain:

- *Friday on Bike* (setiap jum'at bersepeda untuk berolahraga bersama, melatih kemampuan bersepeda dalam berkelompok di jalan raya)
- Tur ke Garut
- Tur ke Gunung Mas (puncak)
- Tur dari Siaga ke Kota Wisata dan sekitarnya
- Tur ke Cianjen (bogor)
- Tur ke Yogya
- Jual beli aksesoris antar anggota
- Tukar pengalaman baik tentang cara membangun sepeda sampai tempat membeli yang barang dan harganya bagus.



Kelebihan dari BCC yaitu tidak membedakan antara pejabat dan bukan pejabat, fungsional maupun struktural, semuanya terselenggara dalam wadah yang mengutamakan kekeluargaan.

Harapan dari BCC, Kemeneg PPN/Bappenas dapat menyediakan parkir khusus untuk sepeda, sehingga dapat memacu keinginan para PNS untuk berkendaraan dengan menggunakan sepeda, yang pada akhirnya juga turut menyumbang untuk pemeliharaan udara dan kesehatan di kota Jakarta tercinta ini.

Susunan Kepengurusan

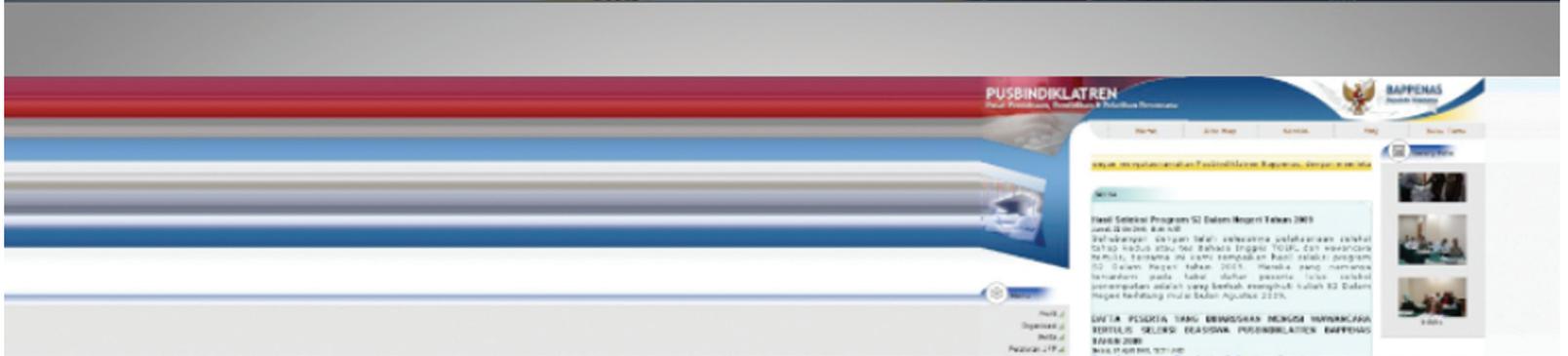
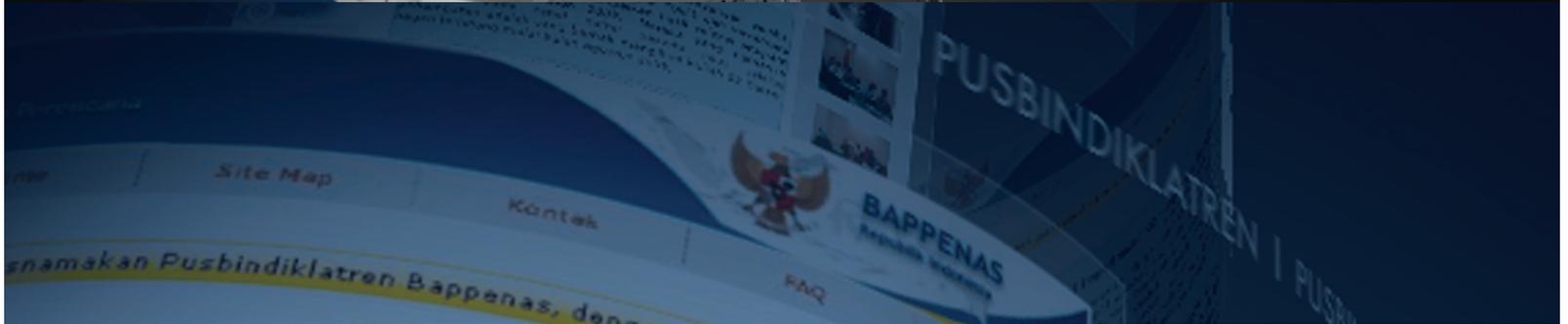
Penasihat	:	Ir. Syahrial Loetan , MCP (Sesmeneg PPN/Sestama Bappenas) Ir.Ferreries Sugiono,M.Sc
Ketua	:	Ir. Basah Hernowo,MA
Wakil Ketua I	:	Dr.Ir. Yahya Rahmana Hidayat,M.Sc
Wakil Ketua II	:	Ir. Simon Laksono Himawan,MA
Sekretaris I	:	Agus Sudrajat,S.Sos,MA
Sekretaris II	:	Yunhri Trima Vibian,SE.,M.Si
Bendahara I	:	Ir.Nita Kartika,M.Ec
Bendahara II	:	Mahatmi Parwitasari Saronto,ST.,MSIE
Humas	:	Rendi Wrihatnolo,S.Sos.,MA Ariyo Bimmo Soedjono P,SH.,LLM
Perlengkapan	:	Nandom Agus Prabowo
Kesehatan	:	Ifan Martino,S.Si
Dokumentasi	:	Aryo Wicaksono,SE



Pusbindiklatren Bappenas

PUSBINDIKLATREN

Profil
Organisasi
Berita
Peraturan JFP
Program Diklat
Kalender Kegiatan
Publikasi
Quick Links
Formulir Diklat Gelar



PUSBINDIKLATREN
www.pusbindiklatren.bappenas.go.id