

Menuju Perencana Profesional

SIMPUL

Perencana



.....

EFEKTIVITAS PROGRAM PEMBEKALAN/PELATIHAN BAGI CPNS

.....

SEBAGAI DASAR UNTUK PENGEMBANGAN

.....

SDM ASN YANG PROFESIONAL

.....

WAWANCARA EKSKLUSIF:

KEPALA LAN

PERWAKILAN CPNS BAPPENAS

SEMINAR NASIONAL JABATAN FUNGSIONAL PERENCANA 2019

HOTEL MERCURE, PADANG, 21 OKTOBER 2019





Foto Cover: Regpro - www.aibpn.go.id

SIMPUL PERENCANA

Diterbitkan oleh Pusat Pembinaan, Pendidikan, dan Pelatihan Perencana (Pusbindiklatren) Bappenas

PELINDUNG

Menteri PPN/Kepala Bappenas

PENANGGUNG JAWAB

Sekretaris Kementerian PPN/
Sekretaris Utama Bappenas

PEMIMPIN UMUM

Kepala Pusbindiklatren Bappenas

DEWAN REDAKSI

Wignyo Adiyoso, Rita Miranda,
Ali Muharam, Wiky Witarni, Dwi
Harini Septaning Tyas, Hari Nasiri
Mochtar, Lilly Widayati, Shri Mulyanto,
Wahyu Pribadi, Zamilah Chairani, Edy
Purwanto

PEMIMPIN REDAKSI

Karyoto

EDITOR DAN PERANCANG GRAFIS

Hafidh Aditama

DISTRIBUSI DAN PUBLIKASI

Maslakh Murni, Dwiyanto Bambang
Purwanto, Oka Dwi Quarhanda M.

ADMINISTRASI DAN KEUANGAN

Agustin Setyaningsih, Nita Agustin

ALAMAT REDAKSI

Pusbindiklatren Bappenas
Jalan Proklamasi No. 70, Jakarta 10320
Telepon (021) 319 28280, 319 28285
Pos-el: simpul@bappenas.go.id

Unduh majalah versi PDF di:

www.pusbindiklatren.bappenas.go.id

DARI KAMI

Salam Perencana!

Pembaca SIMPUL Perencana di seluruh Indonesia. Tak terasa kita sudah di penghujung tahun 2019, akhir tahun anggaran yang juga penuh kesibukan. Seperti masa-masa sebelumnya, setiap akhir tahun, seluruh instansi pemerintah pusat dan daerah disibukkan dengan aneka program kegiatan. Tradisi yang sebenarnya kurang baik, mengingat banyaknya program kegiatan yang menumpuk pada akhir tahun. Parahnya, banyak instansi yang melaksanakan program kegiatan pada akhir tahun hanya untuk meningkatkan penyerapan anggaran, karena masih banyak dana tersisa dari kegiatan-kegiatan yang telah dilakukan sebelumnya.

Pembaca yang berbahagia, majalah Simpul Perencana (SIMPUL) akhirnya dapat terbit tiga kali pada tahun 2019 ini, setelah dalam dua tahun terakhir hanya terbit dua kali dalam setahun dikarenakan keterbatasan anggaran. Semoga pada tahun-tahun berikutnya, majalah ini dapat kembali terbit tiga kali dalam setahun. Harapan ini bukanlah berlebihan mengingat banyaknya instansi dan individu yang ternyata tidak hanya membutuhkan, tetapi juga "merindukan" SIMPUL sampai di tangan mereka lebih cepat. Harapan itu, selain disampaikan melalui surat resmi, banyak pula yang disampaikan langsung kepada pimpinan dan staf Pusbindiklatren Bappenas selaku pengelola.

Kali ini, SIMPUL menampilkan laporan tentang "Efektivitas Program Pembekalan/Pelatihan Bagi Calon PNS Sebagai Dasar untuk Pengembangan SDM ASN yang Profesional". Sesuai ketentuan, CPNS wajib menjalani masa percobaan selama satu tahun melalui diklat terintegrasi. Tujuan dari pembekalan/pelatihan tersebut adalah untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggungjawab, serta memperkuat profesionalisme dan kompetensi bidang para CPNS.

Tema efektivitas pembekalan/pelatihan bagi CPNS ini layak dan penting diangkat dan dikulik lebih jauh terkait konsep, pelaksanaan (kesesuaian dengan ketentuan), *output* pembekalan/pelatihan (penguasaan kompetensi), maupun *outcome* (dampak). Oleh karena itu, pada volume 35 kali ini kami mewawancarai tiga narasumber, yaitu Kepala Lembaga Administrasi Negara (LAN) serta dua orang perwakilan CPNS dari Kementerian PPN/Bappenas selaku peserta. Di rubrik opini, kami juga menampilkan beberapa tulisan terkait tema.

Akhirnya, selamat menikmati majalah Simpul Perencana Volume 35. Kami senantiasa menunggu ide, pemikiran, laporan dalam bentuk tulisan serta saran dan masukan dari Bapak/Ibu pembaca semua demi perbaikan majalah ini ke depan.

Redaksi

Redaksi menerima tulisan yang berhubungan dengan perencanaan sesuai tema yang telah ditentukan. Tema setiap edisi akan dipublikasikan melalui situs web Pusbindiklatren Bappenas. Tulisan yang dimuat akan mendapatkan imbalan sebatasannya.

DAFTAR ISI

GERBANG

Pentingnya Pelatihan Bagi PNS Milenial 3



PROLOG

Efektivitas Program Pembekalan/Pelatihan Bagi Calon PNS Sebagai Dasar untuk Pengembangan SDM ASN yang Profesional 4

CAKRAWALA

Adi Suryanto (Kepala LAN): Tantangan Pengembangan Kompetensi PNS di Era Milenial 6

Aditya Riski Taufani (CPNS Kementerian PPN/ Bappenas 2018): Harapan Akan Pelatihan Pembekalan CPNS yang Lebih Praktis 12

Hillary Tanida S. Sitompul (CPNS Kementerian PPN/ Bappenas 2018): Diklat CPNS: Mengisi Gelas yang Masih Kosong 16

LIPUTAN

Konferensi Nasional Penerima Beasiswa Bappenas dan Pejabat Fungsional Perencana serta *Workshop* Pengembangan Jejaring Kerja Sama Internasional 2019 21

Sharing Session Workshop Program Pendidikan Dan Pelatihan Pusbindiklatren Bappenas 2019 25

Pelepasan Karyasiswa Program *Linkage* dan Reguler Jepang Beasiswa Pusbindiklatren Bappenas Tahun 2018 27

Workshop Perencanaan Pembangunan Daerah Tahun 2019 29

Pelatihan Asesor Profesi Perencanaan Pembangunan dan Asesmen Calon Asesor Perencana Pembangunan Angkatan I Tahun 2019 31

Koordinasi dan Evaluasi dalam Lokakarya 35

SOSOK ALUMNI

Supradianto Nugroho: Beasiswa Berjuta Cerita 38

Baiq Musfiatin: Pendekatan *Soft Transport Policy* dalam Mempromosikan Transportasi Umum dan *Travel Awareness Campaign* 40

SOSOK PFP

Kusno Hadiutomo: Pemberdayaan Pejabat Fungsional Perencana di Kementerian Pertanian 46

AKADEMIKA

Tesis Pilihan: Analisis Empiris Determinan Pencurian dengan Pemberatan di Indonesia 49

Pentingnya ASN Mempresentasikan Karya Ilmiah dalam Konferensi Internasional 66

INFO PPPI

Identitas Baru Wadah Fungsional Perencana Pembangunan di Indonesia yang Lebih Profesional 67

OPINI

Haryanto: Konsep Efektivitas Diklat 76

Eko Wiji Purwanto: Efektivitas Program Pelatihan Bagi Calon Aparatur Sipil Negara 85

Ratna Sri Mawarti M.: Hadirnya Berbagai Talenta di Indonesia Development Forum 2019 89

SELINGAN

Merancang Infografis dengan Microsoft Powerpoint 94

PENTINGNYA PELATIHAN BAGI PNS MILENIAL

Oleh : Dr. Guspika, M.B.A.

KEPALA PUSBINDIKLATREN BAPPENAS



PENERIMAAN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL (CPNS) dalam dua tahun terakhir telah menandai dimulainya perubahan birokrasi. Mekanisme rekrutmen yang menggunakan alat seleksi CAT (*Computer Assisted Test*) yang objektif, telah meluluskan ribuan CPNS milenial yang ditempatkan di berbagai instansi pemerintah di pusat dan di daerah.

Lalu, muncul harapan bahwa birokrasi akan semakin berkualitas dan cepat karena para milenial memiliki orientasi pada kualitas, menggunakan teknologi dan internet, serta gesit dan cepat menyelesaikan pekerjaan. Namun, ada pula karakteristik milenial yang dikhawatirkan justru akan menjadi penghambat terwujudnya harapan tersebut, yaitu perilaku individualistik, egalitarianisme, dan cara berkomunikasi yang berbeda dengan para birokrat senior.

Pelatihan merupakan salah satu upaya agar para CPNS milenial dapat "diarahkan" pada orientasi yang benar, yang sesuai dengan harapan agar mereka menjadi motor penggerak perubahan birokrasi. Para milenial diharapkan akan

menjadi pilar dan motor perubahan birokrasi karena mereka memiliki keterampilan abad ke-21 dan perilaku yang mendukung perubahan dan peningkatan kualitas pelayanan publik pemerintah. Keterampilan abad ke-21 menurut versi *enGauge 21st Century Skills* yang paling sering disitasi terdiri atas empat klaster, yaitu literasi digital (*digital-age literacy*), berpikir inventif (*inventive thinking*), komunikasi efektif (*effective communication*), dan produktivitas tinggi (*high productivity*).

Biasanya, pelatihan bertujuan agar pegawai baru dapat menyesuaikan dengan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang berlaku di dalam suatu organisasi. Namun, ketika pegawai baru itu adalah para milenial dan organisasi itu adalah birokrasi maka lahir pertanyaan yang menarik, yaitu apakah cara kerja birokrasi yang harus menyesuaikan dengan karakteristik milenial? atau pertanyaannya dibalik, yaitu apakah milenial yang harus mengenal dan beradaptasi dengan cara kerja birokrasi? Lalu bagaimana desain pelatihannya?

Generasi milenial yang sudah mulai banyak memasuki dunia kerja memiliki ciri-ciri antara lain (1) lebih suka pemimpin yang memberi

teladan; (2) tidak peduli hierarki organisasi; (3) lebih suka pekerjaan yang menantang (bukan rutin); (4) suka bekerja keras dan berpikir positif; serta (5) suka lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan. Dale Carnegie Indonesia melakukan survei "*Employee Engagement Among Millennials*" (Marketeters.com) kepada 1.200 karyawan. Pertanyaan yang diajukan adalah sejauh mana milenial memiliki keinginan untuk terlibat (*engage*), baik secara emosional maupun intelektual, dengan perusahaan masing-masing? Hasil survei menunjukkan bahwa 9% milenial menolak terikat dengan satu perusahaan.

Kembali kepada pertanyaan, bagaimana desain pelatihan yang relevan dengan kebutuhan birokrasi dan cocok dengan ciri-ciri milenial? Perubahan global tidak bisa dicegah lagi. Organisasi, swasta maupun birokrasi, mau tidak mau harus berubah. Cara kerja perlu dibuat nyaman dan menyenangkan agar para milenial dapat bertahan. Di dalam birokrasi, mestinya lebih dari sekadar bertahan, tetapi bagaimana membuat para milenial lebih produktif dan optimal memberikan performa terbaiknya bagi organisasi. ■

EFEKTIVITAS PROGRAM PEMBEKALAN/PELATIHAN BAGI CALON PNS SEBAGAI DASAR UNTUK PENGEMBANGAN SDM ASN YANG PROFESIONAL

Foto: www.atrbpn.go.id

Oleh: Ali Muharam

DEWAN REDAKSI
MAJALAH SIMPUL PERENCANA

4

SKOR GOVERNMENT

EFFECTIVENESS yang dirilis oleh World Bank menunjukkan bahwa dalam skala 0–100, skor yang dimiliki Indonesia selama tiga tahun terakhir, yaitu pada tahun 2016–2018, berturut-turut sebagai berikut: 2016 (52,4); 2017 (54,8), dan 2018 (59,1).

Nilai tersebut jauh dari beberapa negara ASEAN lainnya seperti Thailand, Malaysia, atau bahkan Singapura. Skor *government effectiveness* Indonesia hanya sedikit lebih baik dari Filipina yang dalam periode yang sama skornya berturut-turut sebagai berikut: 2016 (51,9); 2017 (51,9), serta 2018 (55,3). Pada tahun 2017 peringkat *government*

effectiveness Indonesia berada di peringkat 84, sedangkan negara jiran Malaysia menduduki peringkat 44 dan Singapura berada di peringkat pertama. Indeks pemerintahan yang efektif merefleksikan pengukuran terhadap beberapa indikator diantaranya kualitas layanan umum, kualitas dan tingkat independensi pegawai negeri/aparat pemerintah terhadap tekanan/pengaruh politik, kualitas dalam perumusan kebijakan serta implementasinya, serta kredibilitas komitmen pemerintah terhadap kebijakan yang dibuat.

Agar terwujud pemerintahan yang efektif, kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi kunci utama. Untuk mewujudkan SDM yang berkualitas maka proses perencanaan, perekrutan

dan seleksi, pengembangan kapasitas, penilaian kinerja dan penghargaan, promosi, rotasi, karier, serta peningkatan kesejahteraan menjadi satu kesatuan pengembangan yang sifatnya berkesinambungan mulai dari PNS direkrut hingga pensiun. Salah satu poin krusial pada saat rekrutmen adalah pembekalan/pelatihan dasar yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada saat statusnya masih sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS).

Program pembekalan/pelatihan bagi CPNS merupakan aktivitas yang sudah berlangsung bertahun-tahun dan secara legal telah diperintahkan dalam UU No. 5 Tahun 2014 tentang ASN dan Peraturan LAN No.12 Tahun 2018 tentang Pelatihan

Dasar CPNS. Terdapat beberapa agenda pelatihan yang diajarkan pada saat pembekalan tersebut diantaranya Agenda I, Sikap Perilaku Bela Negara; Agenda II, Nilai-Nilai Dasar PNS (ANEKA yang merupakan kepanjangan dari Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu, dan Anti Korupsi); Agenda III, Kedudukan dan Peran PNS dalam NKRI; serta Agenda IV, Habitiasi. Meskipun materi yang diberikan kepada CPNS, secara agenda pengajaran, cukup komprehensif, khususnya yang terkait dengan dasar-dasar kebangsaan dan sikap dasar PNS, efektivitas sesungguhnya program pembekalan CPNS dapat terlihat pada saat CPNS tersebut selesai mengikuti pelatihan dan ditempatkan di unit kerja tertentu. Di sinilah nilai-nilai, keteguhan, dan komitmen CPNS (yang kemudian menjadi PNS) mendapat ujian yang sesungguhnya.

Pada saat pembekalan atau menjalani pelatihan dasar CPNS, perlu pula dipikirkan beberapa hal agar suatu pelatihan berjalan dan memberikan dampak yang efektif kepada peserta. Menurut Bassam Mohsin Mozael, keberhasilan suatu *training*/pelatihan banyak ditentukan oleh desain pelatihannya, gaya penyampaian materi pelatihan, *on the job training/off the job training*. Desain pelatihan menjadi hal yang sudah *given* dan sulit untuk diubah dengan cepat. Namun, gaya penyampaian materi pelatihan dapat menjadi poin penting agar

message yang ingin disampaikan kepada CPNS bisa sampai dan terinternalisasi dengan baik. Gaya penyampaian materi ini menjadi sangat penting terutama pada saat CPNS yang direkrut merupakan generasi milenial yang memiliki pola pikir yang berbeda dengan generasi-generasi sebelumnya. Selain itu, *on the job training* atau *off the job training* yang dilakukan terhadap CPNS, biasanya dalam bentuk habitiasi, juga merupakan tahapan krusial dalam internalisasi nilai-nilai pelayanan PNS yang harus terus menjadi pegangan PNS hingga selesai pengabdianya.

Program pelatihan/pembekalan bagi CPNS yang periodenya cukup pendek tentu saja tidak cukup untuk menempa mereka menjadi serta merta PNS yang profesional. Diperlukan perencanaan pengembangan SDM yang berkesinambungan dan relevan dengan kebutuhan organisasi. Untuk itulah diperlukan adanya *Human Capital Development Plan* (HCDP) sehingga kebutuhan pengembangan SDM PNS sejak mereka masuk/diangkat menjadi PNS hingga purnabakti dapat diakomodasi dalam HCDP institusi. Pengalaman selama ini banyak menunjukkan CPNS mendapat pelatihan yang baik hanya pada saat awal-awal masuk berupa diklatsar CPNS, tetapi institusi kemudian abai untuk melakukan pemeliharaan (*nurture*) terhadap upaya peningkatan kualitas SDM-nya sebagai aset sehingga semakin lama kualitas

SDM yang dimiliki institusi mengalami degradasi.

Diklat/pembekalan bagi CPNS dapat diibaratkan sebagai persemaian awal bibit untuk kemudian disebar di lahan-lahan yang berbeda-beda. Bibit yang baik bisa jadi akan tumbuh baik di lahan yang subur, tetapi tidak jarang bibit yang baik ini tidak dapat bertahan hidup di lahan yang baik karena kurangnya pupuk dan air.

Topik ini diangkat dalam Majalah Simpul Volume 35 mengingat isu pembangunan SDM dan juga reformasi birokrasi semakin krusial dan menjadi salah satu prioritas utama dalam termin kedua pemerintahan Presiden Jokowi. Dengan pembangunan SDM yang intensif serta reformasi birokrasi yang konsisten dan memberikan pelayanan yang lebih baik, diharapkan dalam tahun 2034, tekad untuk menjadi negara dengan indeks efektivitas pemerintahan peringkat 10 besar dunia akan dengan mudah diwujudkan. ■

REFERENSI

Bassam Mohsin Mozael (2015). *Impact of Training and Development Programs on Employee Performance*. International Journal of Scientific and Research Publications, Volume 5, Issue 11, November 2015.



ADI SURYANTO

KEPALA LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA

TANTANGAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI PNS DI ERA MILENIAL

6

SETIAP PERIODE rekrutmen CPNS selalu melahirkan generasi baru SDM pemerintahan yang mungkin berbeda karakter dengan generasi sebelumnya. Sebagai Kepala Lembaga Administrasi Negara (LAN), Adi Suryanto menyadari betul hal ini. Bagaimana langkah-langkah yang disiapkannya dalam memberikan pembekalan terhadap PNS milenial saat ini? Simak hasil wawancara dengan **SIMPUL** berikut ini.

SIMPUL (S): Terkait dengan kebijakan LAN, bagaimana LAN mengembangkan pelatihan, terutama untuk pengembangan kompetensi PNS?

ADI SURYANTO (A): Sebenarnya pengembangan kompetensi itu tidak hanya dengan pelatihan, tetapi bisa dengan cara klasikal (*in class/ off class*), *on the job training*, seminar, magang (*internship*), atau pertukaran pegawai. Bahkan, pemberian tugas di tempat kerja juga merupakan pengembangan kompetensi. Negara memberikan ruang cukup bagi PNS untuk mendapatkan hak pengembangan kompetensi minimal 20 jam pelatihan (JP) per

tahun. Dengan demikian, kalau itu merupakan hak pegawai maka pemerintah harus menyiapkan.

Saya kira ini menjadi perhatian kita bersama. Memang kalau kita bicara 20 JP per tahun itu porsi sebenarnya sangat minim, karena 20 JP itu kalau orang diklat pasti sudah tahu, yaitu dua hari. Sebagai contoh, selama satu tahun ternyata hak pegawai itu minimal cuma dua hari untuk mengembangkan kompetensi. Apakah cukup? Pasti jawabannya tidak cukup. Namun, bagi saya ini merupakan apresiasi atau batu loncatan ke depan, sebagai pintu masuk bahwa pemerintah dalam sejarah peraturan kepegawaian.

S: Pada era sekarang, kebutuhan kompetensi pegawai mungkin menjadi berbeda. Ini bisa diakibatkan karakteristik pegawai milenial, kemajuan teknologi, dan sebagainya. Dengan demikian, perilaku yang perlu dibentuk (untuk PNS) juga menjadi berbeda karakteristik. Apakah LAN sudah memiliki materi atau metode pelatihan yang sesuai untuk mengantisipasinya?

A: Persoalan karakter PNS generasi milenial memang agak berbeda. Setiap orang yang terlibat dalam sebuah pekerjaan mempunyai ciri-ciri khusus. Contoh, karakter atau perilaku seorang perencana harus mencerminkan sebagai seorang perencana, seperti harus teliti atau fokus. Itulah yang dimaksud dengan *behavior* atau *attitude* dalam jabatan.

Terkait dengan tantangan saat ini, kita sedang dalam masa transisi, yaitu transisi generasi antargenerasi. Jika kita lihat, mereka semua punya latar belakang pengalaman dan pembentukan karakter yang berbeda-beda. Generasi-generasi *baby boomers* sekarang sudah mulai berkurang seiring banyaknya yang pensiun. Kemudian saya sempat mengira bahwa generasi X dan generasi *baby boomers* tidak memiliki perbedaan yang terlalu mencolok. Namun, generasi Y, Z, dan milenial ini ternyata sangatlah berbeda.

Apa yang beda? Pertama, mereka terlahir pada zaman milenial, zaman yang serba IT (*information and technology*). Sejak kecil, mereka sudah sangat familiar dengan IT. Jadi orientasi IT mereka sangat cepat, akses informasi yang cepat membuat mereka juga cepat dalam memunculkan ide/gagasan. Saya kira *speed* mereka lebih cepat dari generasi sebelumnya.

”

Terkait dengan tantangan saat ini, kita sedang dalam masa transisi, yaitu transisi generasi antargenerasi.

“

Di sisi lain, kelemahan generasi milenial adalah tidak tahan banting atau istilahnya *easy going*. Sebagai contoh, PNS sekarang jika dimarahi sekali masih biasa; dimarahi dua kali, besoknya tidak masuk; dimarahi tiga kali, besoknya langsung keluar. Artinya, mereka mempunyai kepercayaan diri tinggi, mempunyai kemampuan sehingga mereka tidak menyesal jika tidak menjadi PNS. Jadi ini memang masalah kita, membina orang-orang yang mempunyai kemampuan dan mempunyai kepercayaan diri tinggi itu berbeda dengan membina

orang yang tidak mempunyai kemampuan apapun.

Menurut saya, pimpinan pada era sekarang harus memberikan tantangan dan keleluasaan dengan berbagai macam tugas-tugas baru sehingga mereka dapat berkontribusi secara positif, kemampuannya dicurahkan semua, kalau perlu jangan biarkan mereka menganggur. Bahkan, mereka bisa diberikan tantangan terus menerus karena mereka menyukai tantangan.

Kedua, saat ini, seorang pemimpin harus memberikan jalan atau ruang yang cukup untuk mereka berkembang. Dulu, banyak pemimpin yang tidak suka jika anak buahnya lebih maju atau lebih pintar. Saya kira kita tidak boleh seperti itu lagi. Sekarang, pemimpin seharusnya mendorong mereka agar mereka lebih pintar. Oleh karena itu, sistem pendidikan PNS itu harus kita ganti. Contoh hal yang perlu diganti diantaranya pegawai yang mau melanjutkan sekolah tidak perlu harus menunggu empat tahun masa pengabdian. Banyak sisi dalam peraturan perundang-undangan yang mendorong PNS berkembang harus kita perbaiki atau sesuaikan dengan perkembangan zaman sekarang.

S: Berkaitan dengan diklatsar, apakah ada "menu khusus" yang wajib diikuti oleh para CPNS baru atau CPNS milenial?

A: Kita perlu melihat kembali alasan penggantian diklat



prajabatan menjadi diklat dasar (diklatsar). Pertama karena banyak kritik dengan adanya diklat prajabatan. Mereka umumnya mempertanyakan keuntungan seseorang mengikuti diklat prajabatan jika hanya duduk manis mendapatkan materi peraturan kepegawaian, Pancasila, dan sebagainya. Para peserta diklat prajabatan juga merasa tidak ada nilai positif atau tidak ada yang membekas setelah mengikuti diklat prajabatan tersebut. Prajabatan merupakan masa transisi dari seseorang yang sebelumnya bukan PNS menjadi seorang PNS. Peserta diklat prajabatan diajarkan mengenai nilai, orientasi, dan perilaku menjadi PNS.

Berikutnya muncul diklatsar, yang merujuk amanat undang-undang bahwa seorang PNS mempunyai masa percobaan selama satu tahun. Dalam satu tahun masa percobaan tersebut, para CPNS harus mengikuti diklat terintegrasi. Disebut terintegrasi karena diklat yang mereka peroleh harus terintegrasi dengan bidang tugas. Ini yang belum semuanya berjalan dengan baik. Dalam diklatsar, ilmu yang diperoleh di kelas (*on campus*) hanya 30%, sisa 70% diperoleh dari tempat kerjanya.

Untuk itu, kami mengharapkan tiap-tiap instansi menyiapkan pelatihan-pelatihan teknis sesuai dengan bidang masing-masing. Komposisi penilaian seorang CPNS lulus diklatsar, salah satunya penilaian kompetensi bidang. Kompetensi bidang bukan dinilai oleh LAN, tetapi dari instansi

atau atasannya masing-masing. Jadi, nilai kelulusan seorang CPNS yang mengikuti diklatsar tidak ditentukan oleh nilai yang diperoleh dari diklatsar di kelas, tetapi juga diperoleh dari nilai instansinya. Itu yang terkadang belum semuanya paham.

Ada beberapa agenda yang kami berikan. Pertama, memang terkait dengan semangat nasionalisme, karena generasi milenial ini jauh dari sejarah kebangsaan. Agenda kedua adalah nilai-nilai dasar, karena selama ini yang menjadi akar permasalahan di PNS kita, yaitu *mental down*, *superiority* atau merasa lebih hebat, dan sebagainya. Konsep diklatsar tidak boleh homogen, harus heterogen atau campuran instansi. Sedari awal, para CPNS harus membuka jejaring (*network*), saling bertukar pengalaman, dan sebagainya. Namun, secara teknis ternyata pelaksanaannya tidak mudah.

S: Tadi Bapak sudah menjelaskan tentang diklatsar untuk CPNS. Bagaimana dengan diklatsar untuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K)? Apakah disamakan dengan CPNS atau ada pembedanya?

A: Kurikulum pelatihan untuk P3K sedang kami siapkan. Sesuai dengan amanat dalam peraturan, untuk PNS berlaku jam minimal, sedangkan untuk P3K berlaku jam maksimal. Jadi, untuk PNS itu dalam setahun harus mengikuti diklat minimal 20 JP, sedangkan untuk di P3K dibatasi dalam satu tahun mengikuti diklat maksimal

24 JP. Apakah ini diskriminatif? Yang pasti iya. Kalau menurut saya, hal tersebut memang tidak harus dibeda-bedakan. Selama bekerja di instansi pemerintah dan mengemban jabatan posisi tertentu, mereka berhak mendapatkan pengembangan kompetensi. Namun, terkadang ada stigma bahwa PNS merupakan pegawai tetap, sedangkan P3K merupakan pegawai kontrak. Banyak yang beranggapan ketika nantinya P3K sudah dikembangkan kompetensinya, kemudian kontrak mereka selesai, lalu mengundurkan diri, dan pemerintah akan rugi. Menurut saya, selama mereka masih bekerja di instansi pemerintah, mereka berhak mendapatkan pengembangan kompetensi.

Dulu, pengertian P3K adalah orang-orang yang mempunyai kompetensi dan spesialisasi tertentu yang langka; yang tidak ada di PNS; yang jika dilakukan rekrutmen PNS, perlu waktu lama untuk mendidiknya. Oleh karena itu, kita ambil dari luar PNS, seperti ahli nuklir atau ahli tertentu yang langka, kita rekrut saja mereka. Asumsi kita, mereka sudah *expert*. Namun, perlakuannya memang akan berbeda dengan PNS. Di sisi lain, undang-undang kita sekarang ternyata tidak seperti itu. Selain penerimaan CPNS, sebentar lagi juga akan ada penerimaan P3K, daripada mereka menjadi pegawai honorer atau pegawai tidak tetap, mereka kita masukkan ke dalam "kotak" yang bernama P3K. Jangan heran jika nantinya yang direkrut bukan orang ahli.

Ini akan menjadi pekerjaan rumah kami untuk mengembangkan kompetensi P3K.

”

Konsep diklatsar tidak boleh homogen, harus heterogen atau campuran instansi. Sedari awal, para CPNS harus membuka jejaring (*network*), saling bertukar pengalaman, dan sebagainya.

“

S: Berkaitan dengan gap generasi, pimpinan yang berasal dari generasi *baby boomers* harus siap menghadapi karakter staf yang berasal dari generasi milenial. Ke depannya, generasi milenial tersebut yang akan menjadi pemimpin dari staf yang beberapa berasal dari generasi *baby boomers*. Bagaimana LAN menghadapi fenomena ini?

A: Perbedaan karakter antargenerasi itu pasti ada. Namun, solusinya tidak serta-merta disesuaikan dengan karakter generasi yang sedang berkembang. Contohnya, sekarang eranya generasi milenial maka tidak berarti juga semua harus menyesuaikan dengan karakter generasi milenial. Namun, setidaknya bisa saling memahami.

Oleh karena itu, ketika mengambil keputusan atau membuat langkah-langkah manajemen, seorang pemimpin harus memahami karakter stafnya. Kalau tidak siap dengan itu, mereka akan kaget. Contohnya seperti ini, dulu ketika senior-senior kita akan menghadap pimpinan, mereka akan menghubungi ajudan atau sekretaris pribadinya untuk menanyakan ada atau tidaknya sang pimpinan di ruangan. Kemudian mereka akan bertanya lagi sibuk atau tidaknya sang pimpinan. Jika jawabannya tidak sibuk, selanjutnya mereka bertanya lagi suasana hatinya sedang baik atau tidak. Generasi sekarang tidak seperti itu. Mereka langsung mengetuk pintu, langsung masuk, dan *to the point* dengan maksud dan tujuan menghadap pimpinan. Perbedaan itulah yang harusnya kita mengerti, karena memang karakter mereka seperti itu.

S: Terkait dengan model pelatihan, kita dapat berkaca dari perusahaan swasta. Mereka mewajibkan seorang pimpinan meluangkan waktu untuk bawahannya, melakukan *coaching* atau *mentoring* dan menerima *feedback* berupa keluhan atau masalah yang sedang dihadapi oleh bawahannya. Apakah model pelatihan seperti ini akan menjadi suatu kewajiban instansi di samping 20 JP per tahun?

A: Itu sebenarnya cara tiap-tiap pimpinan dalam mengelola organisasinya. Sebenarnya orang-orang dulu juga sudah melakukan



hal tersebut, tetapi modelnya berbeda. Contohnya, dulu, setiap Senin kita rapat, memaparkan laporan, dan sebagainya. Sekarang, kita lebih mengenal istilah *coaching* dan *mentoring*. Itulah pendekatan baru yang harus kita lakukan saat ini. Selama ini, kita tidak pernah melihat pendekatan ini diberlakukan di PNS. Jadi kita kerja, direkrut, dilatih, tetapi ketika ada masalah pekerjaan, kita tidak tahu harus ke mana. Ini disebabkan tidak adanya sistem *mentoring*.

Kalau di LAN, kami sudah menetapkan bahwa setiap orang mempunyai mentor. Kami mengatur setiap Pejabat Eselon III melakukan *mentoring* terhadap

3-4 CPNS baru. Khusus Pejabat Eselon I, Eselon II, dan Eselon IV, saya minta untuk memilih mentornya sendiri. Dengan demikian, mereka punya orang untuk diajak berbicara untuk diajak *sharing*, memberikan solusi, menyemangati, dan sebagainya.

S: Ketika diklatsar berlangsung, apakah mungkin untuk mewajibkan seorang pemimpin menjadi mentor untuk CPNS-nya? Apakah LAN akan mengeluarkan kebijakan tersebut agar terstruktur?

A: Kami di LAN memang sudah memberlakukan hal tersebut. Kami berharap instansi lain juga

akan mengikuti. Kalau menurut saya begini, *mentoring* atau sistem *coaching* itu merupakan pilihan karena pengembangan kompetensi itu memiliki banyak cara. Kalau suatu instansi menyadari perlunya *mentoring*, silakan saja diterapkan. Kita terkadang masih terbawa pola-pola lama, seperti perlunya dibuat peraturan agar semua menerapkan sistem *mentoring*. Menurut saya jangan seperti itu, ketika suatu instansi merasa butuh adanya sistem *mentoring*, silakan diterapkan saja. Jadi tidak harus seragam karena tiap-tiap instansi mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda.

S: Menurut Bapak, apakah metode pengembangan kompetensi yang telah dilakukan oleh LAN selama ini sudah cukup efektif?

A: Jika dikaitkan dengan *mentoring* untuk CPNS diklatsar, menurut saya, hal itu sesuai dengan konteks diklat. Seorang mentor akan memberikan *mentoring* terhadap materi yang sedang dikerjakan CPNS diklatsar. Mestinya memang tugas *mentoring* ini dilanjutkan ketika diklatsar sudah selesai. Namun, kenyataannya tidak, begitu diklatsar selesai maka selesai juga proses *mentoring*. Padahal seharusnya, setelah diklatsar, CPNS tersebut masih mempunyai mentor. Setiap PNS seharusnya mempunyai mentor. Namun, banyak PNS yang tidak punya mentor. Kalau ditanya efektif atau tidak, menurut saya diklatsarnya efektif, tetapi harapan

kami sebenarnya lebih besar dari sekedar diklatsar tersebut.

S: Berkaitan dengan diklat kepemimpinan (diklatpim), sekarang terdapat metode baru, yaitu membuat proyek perubahan. Apakah dalam diklatsar nantinya CPNS juga diminta membuat proyek perubahan yang menyangkut visi dan misi mereka setelah menjadi PNS di instansi masing-masing?

A: Namanya bukan proyek perubahan, tetapi mereka diminta membuat habituasil. Habituasil itu pembiasaan di tempat kerja terhadap nilai-nilai yang mereka pelajari dalam diklatsar, misalnya nilai antikorupsi, nasionalisme, atau etika publik.

S: Terkadang ketika seorang generasi muda menjadi pemimpin, ada generasi tua yang bilang *wisdom*-nya belum ada. Bagaimana menurut Bapak?

A: Keragu-raguan seperti itu menurut saya wajar. Kita harus memahami bahwa senioritas merupakan persoalan waktu. Sementara umur biologis seseorang itu tidak sebanding dengan pengalaman. Ada orang yang sudah tua, tetapi pengalamannya sedikit. Ada yang muda, tetapi pengalamannya banyak. Untuk membentuk generasi muda yang banyak pengalaman, kita harus terus melatihnya dengan berbagai macam pendekatan. ■



ADITYA RISKI TAUFANI
CPNS KEMENTERIAN PPN/BAPPENAS 2018

HARAPAN AKAN PELATIHAN PEMBEKALAN CPNS YANG LEBIH PRAKTIS



12

SETELAH DITERIMA, CPNS diwajibkan mengikuti beberapa pendidikan dan pelatihan (diklat) pembekalan. Tak terkecuali, Aditya Riski Taufani, CPNS Kementerian PPN/Bappenas Tahun 2018. Melalui wawancara dengan SIMPUL, calon perencana yang akrab disapa Ifan ini akan menceritakan pengalamannya mengikuti beberapa diklat pembekalan CPNS, manfaat diklat dalam menunjang pekerjaan, dan harapannya untuk diklat pembekalan CPNS berikutnya.

SIMPUL (S): Bisakah Anda ceritakan sedikit latar belakang pendidikan dan pekerjaan Anda sebelumnya dan apa motivasi Anda melamar CPNS di Kementerian PPN/Bappenas?

Aditya Riski Taufani (A): Perkenalkan, nama saya Aditya Riski Taufani, biasa dipanggil Ifan. Saya berasal dari Kabupaten Semarang. Saya menyelesaikan pendidikan sarjana dan magister di Universitas Gadjah Mada jurusan Teknik Sipil. Sewaktu menempuh pendidikan magister, saya mendapatkan kesempatan untuk melakukan riset di Jepang.

Sebelumnya, saya bekerja selama empat tahun di lembaga/konsultan

riset dari Belanda tentang sumber daya air. Pada saat itu, lembaga tempat saya bekerja tersebut banyak memberikan asistensi teknis kepada pemerintah Indonesia, baik untuk Kementerian Pekerjaan Umum maupun Kementerian PPN/Bappenas.

Selama bergabung di lembaga riset tersebut, saya melihat bahwa menjadi periset ternyata cukup seru karena bisa memberikan rekomendasi. Namun, saya menyadari bahwa kalau ingin membuat sebuah perubahan maka akan lebih efektif ketika berada di posisi pengambil kebijakan atau pemerintahan. Oleh karena itu, pada tahun 2018, saya memutuskan untuk mengikuti tes

CPNS di Bappenas yang kebetulan membuka formasi perencana untuk Direktorat Pengairan dan Irigasi sesuai bidang yang sebelumnya saya geluti.

S: Apakah itu berarti Anda sudah paham jika masuk Bappenas dan menjadi perencana maka Anda akan menentukan kebijakan dan perencanaan?

A: Pada awalnya, saya hanya melihat tugas dan fungsi (tusi) Bappenas adalah seputar perencanaan pembangunan. Namun, begitu mulai bekerja di Bappenas, saya baru melihat bahwa perencanaan tersebut betul-betul menjadi kebijakan. Di situlah saya mulai merasa berada di tempat yang tepat.

Menurut saya dan anak-anak muda CPNS Bappenas yang lain, hal-hal yang dilakukan oleh Bappenas sepertinya kurang terpublikasi. Saya dan beberapa rekan-rekan CPNS Bappenas sempat tercetus untuk membuat gerakan Bappenas Muda. Melalui Bappenas Muda ini, kami ingin lebih mengenalkan Bappenas kepada anak-anak muda agar mereka paham dengan proses perencanaan pembangunan nasional, bentuk partisipasi warga negara Indonesia dalam proses tersebut, hingga cara menyampaikan ide hingga menjadi sebuah kebijakan.

S: Setelah masuk menjadi CPNS, ada orientasi yang diselenggarakan oleh Biro SDM. Apa yang Anda dapatkan dari orientasi ini?

A: Dalam orientasi tersebut, seluruh kedeputian di Bappenas memaparkan tentang lingkup kerja, tusi, hingga arah kebijakan pembangunan. Kalau boleh jujur, saya merasa orientasi tersebut justru paling berkesan karena saya betul-betul mengetahui bahwa yang dilakukan Bappenas adalah perencanaan pembangunan mulai dari A sampai Z.

”

DDP sebaiknya membentuk sebuah pola berpikir dasar terkait ekonomi sehingga nanti ketika sudah semakin profesional, pola pikir ekonomi itu semakin berkembang.

“

S: Setelah orientasi selama satu minggu, apa kegiatan selanjutnya?

A: Setelah masa orientasi tersebut, kemudian ada masa istirahat satu minggu. Selanjutnya, saya mengikuti kegiatan *outbond* selama empat hari di Ciawi, Bogor. Kegiatan *outbond* ini lebih kepada pembekalan psikologi, sikap kerja yang bagus, dan *teamwork*. Selesai *outbound*, saya mengikuti kegiatan diklat dasar perencanaan (DDP) dan pelatihan dasar (latsar). Rangkaian proses pembekalan

tersebutlah yang menguatkan saya dan rekan-rekan sebelum mulai bekerja di Bappenas.

S: Setelah Anda mengikuti pelatihan dan langsung bekerja, sejauh manakah pelatihan bisa membantu dalam pekerjaan? Berapa persen yang bisa diaplikasikan dan berapa persen yang masih harus mencari?

A: Pelatihan terkait substansi yang saya terima kalau tidak salah baru DDP. Yang saya pahami bahwa ruh sebenarnya dari Bappenas adalah ekonomi. Namun, ketika sudah masuk ranah pengairan, ekonomi nantinya akan menjadi level paling ujung. Dengan demikian, kontribusi DDP untuk *hands-on* pekerjaan mungkin baru 20% atau 30%. Pada saat DDP, tema ekonomi yang dibahas lebih banyak tentang statistik makro dan pertumbuhan ekonomi.

S: Jika menurut Anda hanya 20% hasil pelatihan yang mendukung pekerjaan, bagaimana harapannya Anda ke depan?

A: Harapan saya, DDP sebaiknya membentuk sebuah pola berpikir dasar terkait ekonomi sehingga nanti ketika sudah semakin profesional, pola pikir ekonomi itu semakin berkembang. Para pimpinan di Bappenas tentunya lebih paham pilihan materi yang lebih pas untuk disampaikan dalam DDP. Namun, menurut saya pribadi sebenarnya materi pelatihan yang bersifat praktis akan banyak membantu dan lebih terasa manfaatnya.



S: Bagaimana gambaran pelatihan praktis yang bisa diaplikasikan atau dibawa untuk bidang pekerjaan?

A: Kalau saya pribadi melihat, yang pertama bisa tentang *big data analysis*. Ini terkait kondisi saat ini yang mengharuskan seorang birokrat menjadi teknokrat yang mampu memahami dan memanfaatkan data dengan teknologi. Yang kedua mungkin tentang *geographic information system* (GIS), untuk membuat segala hal berada di peta.

Di sisi lain, pola pikir tentang pemilihan dan *clustering* yang terstruktur juga bisa dibentuk dengan mengaplikasikan *coding* (dalam pemrograman). Sebagai contoh ketika kita belajar *coding* dengan aplikasi python, bisa jadi ketika kita membutuhkan data perencana maka bisa langsung membuat kode sendiri untuk secara gampang mengambil data tersebut.

S: Salah satu tusi direktorat Anda adalah penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN). Jika dikaitkan kembali dengan pelatihan dasar CPNS, sejauh mana pelatihan dasar tersebut bisa menyiapkan Anda menjadi perencana yang mampu menyusun RPJMN dengan baik?

A: Menurut saya, DDP sudah mulai membentuk pola pikir saya tentang pembuatan kebijakan yang berorientasi ekonomi terkait dengan tindakan yang bisa dihitung secara ekonomi, pertumbuhan atau pengurangan, hingga penyusunan rencana anggaran biaya (RAB). Dengan demikian, ketika menyusun RPJMN dan anggaran yang dibutuhkan, kami para perencana baru ini sudah memiliki *sense*.

Jadi sebenarnya, dari sisi menjadi seorang perencana, DDP sangat bermanfaat. Namun, yang saya pertanyakan, apakah DDP tersebut menyiapkan CPNS untuk jangka panjang atau sekadar siap bekerja langsung untuk satu tahun ini?

S: Apakah waktu pelaksanaan DDP selama dua minggu tersebut cukup untuk membentuk pola pikir, pola kerja, dan sebagainya?

A: Sebenarnya kalau dari sisi waktu dan materi, saya melihatnya cukup tidak cukup. Selama dua minggu itu, saya sudah mulai paham tentang ekonomi makro, tetapi kalau lebih lama lagi,

mungkin bisa sampai ke level penerapannya ke dalam sektor. Jadi dalam dua minggu ini, menurut saya, materinya masih sangat ekonomi, belum sampai ke arah kontribusi sektor terhadap ekonomi. Saya belum sampai di level semacam untuk mengetahui bahwa dengan adanya pengurangan *x* (misalnya dalam bidang pengairan, yaitu pengurangan banjir), bisa mendukung ekonomi sekian persen.

S: Kita menyadari banyak kementerian/lembaga berkompetisi mengusulkan sekian banyak program prioritas. Sementara Bappenas harus mampu untuk memilih dan memilih program prioritas tersebut sesuai anggaran. Apakah proses penentuan program prioritas tersebut diajarkan juga dalam DDP?

A: Selama mengikuti beberapa diklat, saya rasa belum ada yang mengarah ke sana. Dalam orientasi hanya disampaikan bahwa perencanaan harus menggunakan empati dan harus terkoordinasi, sebatas itu. Selanjutnya sesi *outbond* lebih diarahkan agar peserta mampu bekerja dengan baik dan ikhlas, tetapi tidak menyentuh ranah perencanaan. Sementara itu, DDP justru tidak banyak menyentuh tentang cara memprioritaskan program. Kami lebih diajarkan untuk meng-*exercise* proposal program, yaitu membuat sebuah program kecil yang terintegrasi sampai ke rencana anggaran

biayanya, supaya mendapat *sense detail* komponen-komponennya.

Saya setuju sekali bahwa sebagai perencana itu harus mampu menyusun prioritas dan bisa sama-sama menurunkan ego untuk melihat prioritas selain dari direktoratnya atau tusinya masing-masing. Saya sangat setuju jika hal tersebut diajarkan dalam DDP.

S: Bagaimana menurut Anda, jika pembekalan yang awalnya 2 minggu diubah menjadi 3 minggu atau bahkan 1 bulan dengan memasukkan unsur teknis ke dalam pelatihan tersebut?

A: Saya setuju sekali jika itu bisa menjadi bagian pelatihan yang wajib diikuti oleh semuanya. Harapannya, setelah selesai diklat, semua peserta memiliki standar kompetensi. Kalau boleh mengkritisi, ini bertolak belakang dengan diklat dasar CPNS yang kami ikuti. Sebenarnya nilai-nilai di dalam diklat dasar itu bagus, karena mengajarkan tentang pemerintahan yang baik, nasionalisme, dan bela negara. Namun, kami cukup sedih, karena selama lima minggu mengikuti diklat, kami diminta untuk harus menurut, tidak boleh banyak bertanya, dan sebagainya.

S: Menurut Anda diklat dasar itu berguna atau tidak?

A: Sebenarnya saya paham bahwa diklat dasar ini untuk membentuk semangat nasionalisme, bela negara, dan sebagainya. Namun, mungkin caranya bisa



ditingkatkan dengan baik lagi. Apalagi sekarang harusnya nilai dasar itu ditemukan dengan pertanyaan “bagaimana supaya ASN bisa profesional?” Saat ini, saya melihat justru seperti kembali ke zaman dulu.

S: Menurut Anda, pelatihan dasar untuk generasi milenial itu sebaiknya seperti apa?

A: Untuk disiplin, seperti baris berbaris, bangun pagi, dan sebagainya itu bagus. Namun, mungkin sistem pengajarannya justru lebih banyak dibangun untuk kegiatan-kegiatan berdiskusi atau berdialog. Boleh mengajarkan tentang nasionalisme dan sebagainya, tetapi penyampaiannya melalui diskusi atau dialog.

S: Terkait dengan tusi kerja di Bappenas, kira-kira pelatihan seperti apa yang Anda butuhkan dan berapa persen porsi materinya untuk menuju PNS profesional?

A: Kalau saya melihat di generasi sekarang ini, banyak yang masih melihat teori dan gelar, ini

sepertinya sudah tidak relevan lagi. Sekarang sudah betul-betul aksi nyata, tindakan yang lebih penting. Menurut saya pribadi, sebuah pelatihan akan sangat bagus ketika porsi antara teori dan praktiknya seimbang, bahkan mungkin lebih banyak praktiknya. Misalkan dalam DDP, mungkin teorinya hanya 40%, sisa 60% untuk kerja kelompok membuat studi kasus. Pada DDP yang saya ikuti, mungkin 80% teori dan hanya 20% praktik.

Terkait waktu diklat, belajar dengan praktik sebenarnya bisa lebih singkat. Pelaksanaan DDP selama dua minggu selama ini mungkin sudah cukup, kemudian langsung praktik. Namun, bisa juga diberikan variasi. Jika memungkinkan waktu pelatihan lebih lama maka pelatihan bisa dilakukan dengan metode 1 minggu teori, lalu ada jeda 2–3 minggu untuk mempraktikkan teori, kemudian dilanjutkan dengan pelatihan lagi 1 minggu, dan seterusnya. Saya setuju bahwa pelatihan itu harus beragam, baik dari sisi substansi, *skill*, empati, maupun implementasi. ■

HILLARY TANIDA STEPHANY SITOMPUL
CPNS KEMENTERIAN PPN/BAPPENAS

DIKLAT CPNS: MENGISI GELAS YANG MASIH KOSONG



16

MENARIK KIRANYA

mengetahui efektivitas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat) calon pegawai negeri sipil (CPNS) langsung dari pesertanya. Kali ini SIMPUL kembali menghadirkan salah seorang CPNS Bappenas 2018, yaitu Hillary Tanida Stephany Sitompul. Sebagai seorang *fresh graduate*, ia akan menceritakan pengalamannya masuk di lingkungan pemerintahan, mengikuti diklat pembekalan CPNS, hingga harapannya untuk pengelolaan CPNS agar nantinya menjadi ASN profesional.

SIMPUL (S): Bagaimana latar belakang Anda sebelumnya dan apa yang mendasari Anda melamar CPNS di Kementerian PPN/Bappenas?

Hillary Tanida Stephany

Sitompul (H): Perkenalkan, nama saya Hillary Tanida Stephany Sitompul. Saya lulusan S1 Hubungan Internasional dari President University Jakarta tahun 2017. Semasa kuliah, saya pernah merasakan magang kerja di Development Bank of Singapore (DBS) dan Kamar Dagang Indonesia (Kadin). Selepas lulus kuliah, saya bekerja di salah satu perusahaan *start up*, Sejasa, selama sembilan bulan.

Dari beberapa pengalaman bekerja tersebut, saya belum mendapatkan yang saya cari, selain gaji. Akhirnya saya mencoba mengikuti tes CPNS tahun 2018. Menurut saya, untuk saat ini, Indonesia lebih darurat ke pembangunannya sehingga saya lebih memilih Kementerian PPN/ Bappenas dari pada Kementerian Luar Negeri yang lebih berfokus ke diplomasi. Setelah melalui serangkaian tes, pada bulan Januari 2019, saya diterima menjadi CPNS Bappenas di Direktorat Perdagangan, Investasi, Kerja sama Ekonomi Internasional (PIKEI), sesuai pilihan saya.

S: Apakah lingkup pekerjaan yang Anda bayangkan sebelumnya sesuai dengan yang dikerjakan oleh direktorat yang Anda tempati? Apakah ada kesulitan dalam menyesuaikan diri pada saat awal-awal bekerja di Bappenas?

H: Sejauh ini sesuai, bahkan banyak hal-hal baru yang saya pelajari. Kebetulan saya ditempatkan di bagian kerja sama ekonomi internasional sehingga isunya kurang lebih masih berkaitan dengan hubungan internasional.

Kesulitan dalam menyesuaikan diri pastinya ada. Saya berada di kedeputan ekonomi yang didominasi orang-orang yang memiliki latar belakang dari ekonomi, yang lebih kuat ke makro, regresi, proyeksi, dan sejenisnya. Sementara saya dari ilmu sosial politik sama sekali tidak belajar hal tersebut. Jadi ketika melihat proyeksi, sejujurnya bingung. Namun, karena sudah berada di tempat tersebut maka saya yang harus menyesuaikan.

S: Apa yang Anda peroleh saat mengikuti diklat dasar perencanaan (DDP) yang wajib untuk diikuti CPNS Bappenas?

H: Semenjak diumumkan dan diadakan pemberkasan pada awal Februari 2018, awal Maret 2018, saya dan rekan-rekan CPNS Bappenas 2018 yang lain mengikuti DDP di Universitas Indonesia. Diklat tersebut cukup banyak membantu. Materi

yang diajarkan sebenarnya bisa disampaikan selama satu semester jika ingin lengkap, tetapi waktu yang diberikan hanya 2–3 pertemuan sehingga kami hanya menangkap kulitnya. Saya pun harus mengulik kembali materi tersebut untuk mempelajarinya lebih jauh.

Setelah selesai mengikuti DDP, saya langsung diterjunkan di lapangan. Pada saat DDP, saya banyak mempelajari teori (perencanaan pembangunan), sedangkan pada praktiknya saya mengerjakan bahan paparan, menyiapkan bahan, dan *speech writing* untuk deputi atau direktur yang akan memberikan sambutan.

S: Berhubungan dengan tugas dan fungsi direktorat yang Anda tempati, apakah Anda sudah paham? Bagaimana keterlibatan Anda sejauh ini?

H: Dari yang saya pahami, tugas dan fungsi Direktorat PIKEI mengarah ke penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) dan Rencana Kerja Pemerintah (RKP). Kemudian di PIKEI, kami bermitra dengan Kementerian Perdagangan (Kemendag) dan Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM). Beberapa kegiatan yang sudah saya ikuti diantaranya rapat trilateral dengan Kemendag dan BKPM untuk menyusun RKP dan Rencana Strategis (Renstra), termasuk menelaah indikator Renstra setiap kementerian/ lembaga (K/L). Sejauh ini, saya baru terlibat dalam penjadwalan

rapat, berkoordinasi dengan mitra-mitra sebelum diadakan rapat, menyiapkan bahan paparan, serta menjadi notulis pada saat rapat berlangsung.

Saat ini, Direktorat PIKEI Bappenas sedang berfokus ke *Indonesia Australia Comprehensive Economic Partnership Agreement* (IACEPA) yang sudah disepakati sejak Maret 2019 lalu. Target kami, minimal *economic cooperation*-nya sudah mulai bisa berjalan pada Januari 2020. Jadi kami sedang gencar-gencarnya berkoordinasi dengan K/L yang terkait dalam program IACEPA.

S: Dari semua pelatihan atau diklat yang sudah Anda dapatkan, menurut Anda, apakah pelatihan tersebut sudah menjurus untuk menjadikan ASN yang profesional?

H: Seperti yang saya sampaikan sebelumnya bahwa DDP memang sangat membantu sejauh ini, karena saya memang belum sampai ke diklat Jabatan Fungsional Perencana (JFP). Untuk pendidikan dan pelatihan dasar (diklatsar), menurut saya materinya cukup tertinggal karena masih menggunakan materi lama.

Terkait diklatsar, menurut saya substansinya cukup bagus. Kami diajarkan nilai-nilai dasar yang memang seharusnya setiap ASN memahami hal tersebut. Namun, yang perlu menjadi catatan adalah cara penyampaiannya agar bisa sesuai dengan zaman sekarang. Hal lain yang menjadi catatan



pada saat diklatsar adalah kami diharuskan melakukan aktualisasi kegiatan sesuai dengan nilai-nilai dasar yang diajarkan hingga ke sub-kegiatan. Pada akhirnya, kami justru dibuat repot dengan kegiatan administratif, seperti mengumpulkan bukti-bukti kegiatan, sehingga substansinya jadi terkesan kurang atau terabaikan.

Saran saya, *delivery* materi pelatihan bisa disampaikan dengan lebih baik, kemudian diikuti dengan dengan aktualisasi kegiatan dan *output*-nya, cukup sampai di situ. Saya membandingkan dengan diklatsar yang diikuti rekan saya di Kementerian Desa PDTT, laporan aktualisasinya tidak serepot yang diminta oleh penyelenggara diklatsar yang saya ikuti, yaitu di Pusat Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian (PPMKP), Kementerian Pertanian.

Menurut saya, pelatihan yang diberikan kepada CPNS saat ini belum mengarah untuk menjadikan ASN yang profesional. Namun, untuk menjadikan CPNS yang siap menjadi PNS, menurut saya sudah cukup, dengan beberapa catatan. Kurikulum, modul, dan metodenya mungkin perlu diperbarui, tetapi tetap terkait dengan tugas yang dilakukan sehari-hari. Penyampaian substansi dan *mental building* bisa dibuat lebih menyentuh para peserta.



Terkadang ada beberapa pihak yang melihat kami dengan "over expective". Namun, ada juga beberapa pihak yang melihat kami "belum siap" sebagai PNS.



S: Apakah evaluasi tersebut pernah Anda sampaikan ke Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Bappenas?

H: Jadi setiap selesai diklat, kami biasanya diminta untuk membuat laporan oleh Biro SDM. Beberapa rekan sepertinya ada yang menyebutkan hal-hal yang saya sebutkan tadi. Kemudian dari PPMKP ada juga yang datang ke Bappenas untuk melakukan *follow*

up setelah pelaksanaan diklatsar. Pada saat itu, kami menyampaikan agar pelaksanaan diklatsar dibuat lebih jelas: kalau mau tegas, tegas sekalian; kalau mau keras, keras sekalian; kalau mau santai, santai sekalian.

Di Bappenas, kami terbiasa melihat substansi yang jelas dan runtut. Ketika mengikuti diklatsar, materi malam pertama saja sudah membuat kami bingung karena substansinya kurang bisa diterima. Misalnya, malam itu membahas tentang peraturan di PPMKP. Harapan kita, peraturan dibahas per nomor, dengan batasan yang jelas antara yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan. Namun, yang terjadi pembahasannya justru tidak teratur dan loncat-loncat.

S: Terkait pembangunan mental, apakah menurut Anda materi tentang pembangunan mental untuk CPNS 2018 sudah mengena?

H: Menurut saya kurang, karena kegiatan diklatsar bertepatan dengan bulan puasa sehingga kegiatan yang dilakukan menjadi sedikit. Menurut saya, untuk membangun mentalitas agar tertanam atau terdoktrin membutuhkan sesi yang cukup komprehensif dan panjang. Kebetulan Sekolah Menengah Atas (SMA) saya merupakan *boarding school* sehingga saya cukup terbiasa dengan indoktrinasi nasionalisme.

Mental-mental seperti itu bisa didapatkan kalau kami dalam situasi sama-sama susah dan sama-sama senang. Ketika kita melewati kesusahan bersama, akan ada *bonding* yang tercipta, ada peristiwa-peristiwa yang kami lalui, dan setelah itu, kami pasti merasa lebih nasionalis. Momentum itu yang harus dibangun sehingga kami akan selalu mengingat momentum tersebut.

S: Menurut Anda, diklat apa yang seharusnya dilakukan agar para CPNS memperoleh substansi maupun teknis?

H: Mungkin seharusnya diklat-diklat CPNS dilaksanakan secara berkala terkait penugasan yang berbeda-beda di setiap direktorat. Selain itu, ada baiknya dibuat panduan atau kurikulum mengenai hal-hal yang harus diketahui dan dipelajari oleh CPNS hingga tahapan teknisnya. Misalnya, dalam DDP kami belajar tentang membuat *grand design*. Melalui panduan dapat dilihat jalur-jalurnya, seperti presentasi, *speech writing*, atau membuat paparan.

Dalam *outbond* yang saya ikuti, ada materi mengenai presentasi, tetapi presentasi suatu konsep yang tidak berkaitan dengan pekerjaan sehari-hari. Kalau kami diminta presentasi konsep yang berkaitan dengan pekerjaan sehari-hari mungkin akan lebih terasa manfaatnya dan kami pun jadi lebih tertantang. Untuk DDP, saya merasa masih lebih baik.

Kami diminta presentasi proyek yang kami ajukan. Meskipun kami masih menebak-nebak maksudnya, setidaknya kami belajar sesuatu yang mungkin memang nanti berkaitan.

S: Apa yang Anda harapkan sebagai orang awam yang baru masuk menjadi CPNS?

H: Kami para CPNS berharap dilihat sebagai gelas yang memang masih kosong. Terkadang ada beberapa pihak yang melihat kami dengan “*over expective*”. Namun, ada juga beberapa pihak yang melihat kami “belum siap” sebagai PNS. Mungkin alangkah baiknya diseragamkan, semua melihat kami sebagai gelas kosong, yang sama-sama siap diisi.

Ada beberapa rekan CPNS yang sangat pas dengan direktorat yang ditempatinya. Misalnya, ada rekan saya dari Teknik Sipil Universitas Indonesia, skripsinya

fokus ke transportasi. Ketika masuk Bappenas, ia ditempatkan di Direktorat Transportasi yang sangat sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Saat ini, ia sudah sampai pada tahap diminta untuk menjadi narasumber pada beberapa kegiatan karena memang skripsinya berhubungan dengan tugas dan fungsi direktorat. Sementara itu, ada rekan saya di direktorat lain yang masih mengerjakan keuangan atau administrasi, padahal ia juga berkeinginan untuk mengerjakan substansi.

Perbedaan *treatment* ini yang kadang membuat beberapa rekan CPNS berkecil hati. Beberapa dari kami memang masih polos dan belum banyak memiliki pengalaman, tetapi bukan berarti kami tidak bisa mendapat kesempatan yang sama dengan yang sudah berpengalaman. Kami siap menerima segala kritikan untuk membuat kami lebih baik. ■



PROGRAM BEASISWA PUSBINDIKLATREN BAPPENAS 2020



Program Beasiswa Pusbindiklatren Bappenas mendukung upaya peningkatan kapasitas institusi perencanaan pemerintah di pusat dan daerah (*institutional capacity building*), dengan menggunakan *institutional approach*, yaitu setiap permohonan menjadi calon penerima beasiswa harus melalui institusinya. Beasiswa Pusbindiklatren Bappenas khusus disediakan bagi PNS perencana pemerintah di unit perencanaan atau bidang yang menangani perencanaan pembangunan pada pemerintah pusat dan daerah.

PROGRAM PENDIDIKAN



S2 DALAM NEGERI

S2 LINKAGE*

S2 SPLIT-SITE**

S2 AFIRMASI***

S3 DALAM NEGERI

* S2 Linkage terdiri atas S2 Linkage Jepang, Belanda, dan Jerman.

** S2 Split-Site Australia merupakan kerja sama antara Pascasarjana Universitas Brawijaya dan University Technology of Sydney Australia untuk program Magister Teknik Pengairan atau Magister Teknik Sipil.

*** S2 Afrimasi merupakan program khusus untuk PNS di Kawasan Timur Indonesia.

SELEKSI BEASISWA DIBUKA SETIAP TAHUN

GELOMBANG I : JULI

GELOMBANG II : DESEMBER/JANUARI

PROGRAM PELATIHAN



PELATIHAN SUBSTANTIF*

MAGANG DALAM NEGERI

WORKSHOP DALAM NEGERI

STAFF ENHANCEMENT

ACADEMIC EXCHANGE

INTERNATIONAL CONFERENCE

* PILIHAN TOPIK PELATIHAN SUBSTANTIF:

- PPD-RPJMD
- Kelayakan Proyek (Project Assessment)
- Perencanaan dan Penganggaran (Planning and Budgeting)
- Local Economic Resource Development (LERD)
- Monitoring dan Evaluasi (Money)
- Perencanaan Pengelolaan Bencana (Disaster Management)
- Kerja Sama Pemerintah-Badan Usaha/ Public-Private Partnership (KPBU/PPP)
- Perencanaan Lingkungan dalam Pembangunan
- Perencanaan Kota (City Planning)

PELATIHAN FUNGSIONAL PERENCANA (FP)

PELATIHAN FP PERTAMA (7 minggu)

PELATIHAN FP MADYA (3 minggu)

PELATIHAN FP MUDA (5 minggu)

PELATIHAN FP UTAMA (1 minggu)

WORKSHOP PENDUKUNG JABATAN FUNGSIONAL PERENCANA:

WORKSHOP PENILAIAN ANGKA KREDIT/PAK (5 hari)

WORKSHOP ADMINISTRASI PENILAIAN ANGKA KREDIT/APAK (3 hari)



INFORMASI SELENGKAPNYA, KUNJUNGI:

www.pusbindiklatren.bappenas.go.id



Telepon: (021) 31928280, 31928285



Pos-el: pusbindiklatren@bappenas.go.id



Pusbindiklatren Bappenas



@pusbindiklatren

KONFERENSI NASIONAL PENERIMA BEASISWA BAPPENAS DAN PEJABAT FUNGSIONAL PERENCANA & *WORKSHOP* PENGEMBANGAN JEJARING KERJA SAMA INTERNASIONAL 2019

JAKARTA, 13-14 NOVEMBER 2019

Liputan
*Urgensi Transformasi
Peran dan Fungsi
Bappenas untuk
Efektivitas dan Efisiensi
Pembangunan Nasional*



KONFERENSI NASIONAL PENERIMA BEASISWA BAPPENAS DAN PEJABAT FUNGSIONAL PERENCANA, SERTA *WORKSHOP* PENGEMBANGAN JEJARING KERJA SAMA INTERNASIONAL 2019

21

PUSBINDIKLATREN

BAPPENAS belum lama ini menyelenggarakan Konferensi Nasional Penerima Beasiswa Bappenas dan Pejabat Fungsional Perencana serta *Workshop* Pengembangan Kerja Sama Internasional 2019, tentunya dengan format pelaksanaan yang baru. Kegiatan ini melanjutkan kesuksesan kegiatan serupa pada tahun 2017 dan 2018.

Konferensi Nasional Penerima Beasiswa Bappenas dan Pejabat Fungsional Perencana serta *Workshop* Pengembangan Kerja Sama Internasional 2019 diselenggarakan di Grand Sahid Jaya Hotel, Jakarta pada tanggal 13–14 November 2019 dengan mengangkat tema "Urgensi Transformasi Peran dan Fungsi Bappenas untuk Efektivitas dan Efisiensi Pembangunan Nasional". Kegiatan ini dihadiri sekitar 500 orang peserta yang terdiri atas para alumni penerima Beasiswa

Bappenas dan pejabat fungsional perencana seluruh Indonesia. Pelaksanaan kegiatan yang dibuka oleh Menteri PPN/Kepala Bappenas, Suharso Manoarfa, tersebut memiliki beberapa tujuan, yaitu (1) mendiskusikan tentang pentingnya transformasi peran Bappenas untuk menjamin efektivitas pembangunan nasional; (2) memfasilitasi gagasan/ide alumni penerima beasiswa Bappenas dan Pejabat Fungsional Perencana (JFP) seluruh Indonesia tentang isu-isu



pembangunan melalui forum pemaparan *policy paper*; serta (3) memfasilitasi rintisan kerja sama ekonomi, pendidikan, perdagangan, pertanian, budaya dan pariwisata antara institusi alumni beasiswa Bappenas dengan institusi internasional.

Penyelenggaraan kegiatan pada tahun 2019 menggunakan format baru agar lebih segar dan berkualitas. Rangkaian acara yang berlangsung selama dua hari tersebut tersusun sebagai berikut.

HARI PERTAMA (13 NOVEMBER 2019)

Agenda dimulai dengan pembukaan oleh Menteri PPN/Kepala Bappenas yang sekaligus memberikan arahan dan pemikiran baru tentang proses bisnis tata kerja para aparatur sipil negara (ASN) ke depan sesuai dengan arahan presiden yang disesuaikan dengan perkembangan zaman dan teknologi. Di samping itu, Menteri PPN/Kepala Bappenas

juga mengukuhkan Pengurus Pusat Perkumpulan Perencana Pembangunan Indonesia (PPPI) yang sebelumnya bernama Asosiasi Perencana Pemerintah Indonesia (AP2I).

Acara dilanjutkan dengan penampilan Tari Saman dari siswaswi SMA Sejahtera 1 Depok. Hal ini dimaksudkan bahwa anak-anak Indonesia mempunyai talenta dalam bidang seni dan budaya yang perlu dikembangkan dan dipromosikan baik nasional maupun internasional.

Setelah sesi *coffee break*, peserta disuguhkan dengan acara *Talk Show* yang dipandu oleh moderator Anisa Dasuki, dari i-News TV. Adapun narasumber yang dihadirkan, yaitu

1) **Muzakir**, Staf Deputy Bidang SDM Aparatur, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dengan paparan berjudul "*Kebijakan dan Strategi Pembangunan SDM*

Aparatur Menuju Aparatur yang Profesional";

- 2) **Andi Sudirman Sulaiman**, Wakil Gubernur Sulawesi Selatan dengan paparan berjudul "*Pendayagunaan Alumni Penerima Beasiswa dalam Pembangunan Daerah*";
- 3) **Ida Bagus Wiratmaja**, Kepala Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tabanan dengan paparan berjudul "*Strategi Percepatan Pembangunan Daerah yang Visioner*"; serta
- 4) **Muhamad Taufiq**, Deputy Kebijakan Pengembangan Kompetensi dengan paparan berjudul "*Profil Perencana Pembangunan dalam Memantapkan Visi Pembangunan 2045*".

Kegiatan pada hari pertama diakhiri dengan rapat kerja Pejabat Fungsional Perencana dan forum alumni penerima Beasiswa Bappenas dalam rangka memberikan pemikiran, ide, dan

rekomendasi bagi peningkatan kompetensi sumber daya manusia perencana yang berkualitas.

HARI KEDUA (14 NOVEMBER 2019)

Kegiatan hari kedua dimulai dengan konferensi nasional. Acara tersebut menggunakan format pemaparan 20 orang presenter terpilih yang berasal dari alumni penerima Beasiswa Bappenas dan pejabat fungsional perencana. Pemaparan terbagi ke dalam empat subtema yang telah ditentukan oleh Pusbindiklatren Bappenas. Keempat subtema

tersebut adalah (1) Memperkuat Peran Fungsional Perencana dalam Penyusunan RPJMN 2020–2024; (2) Meningkatkan Peran Perencana dalam Kerangka Perspektif Jangka Panjang Penjabaran Visi Indonesia 2045; (3) Meningkatkan Konsistensi Perencanaan Pembangunan Daerah dalam Kerangka RPJMN 2020–2024; serta (4) Menguatkan Kerangka Kebijakan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs) dalam Perencanaan Pembangunan Daerah Jangka Menengah dan Panjang.

Tiap-tiap subtema dipresentasikan dalam satu ruangan tersendiri, kecuali subtema 4 yang menggunakan dua ruangan dikarenakan jumlah presenter yang cukup banyak. Panitia kemudian memilih tiga presenter terbaik dari tiap-tiap ruangan seperti tersaji pada Tabel 1.

Hari kedua diakhiri dengan pelaksanaan *Workshop* Pengembangan Jejaring Kerja Sama Internasional. Pelaksanaan *workshop* bertujuan untuk memfasilitasi rintisan kerja sama ekonomi, pendidikan,

TABEL 1. DAFTAR PRESENTER *POLICY PAPER* TERBAIK

SUBTEMA	PERINGKAT	PRESENTER	INSTANSI
Subtema 1	1	Brian Pratistha	Biro Perencanaan dan Keuangan, LAPAN
	2	Eko Wiji Purwanto	Kementerian PPN/Bappenas
	3	Moristanto	Puslitbangtek Keptke, Balitbang ESDM
Subtema 2	1	Dadang Solihin	Pemerintah Provinsi DKI
	2	Hamdi Irza	Bappeda Kota Padang
	3	Sigit Novianto Suhardi	Balai Perikanan Budidaya Air Tawar Mandiangin, Kementerian Kelautan dan Perikanan
Subtema 3	1	Deddy Supriady Bratakusumah	Kementerian PPN/Bappenas
	2	Imam Karyadi,	Bappeda, Pemerintah Provinsi D.I. Yogyakarta
	3	Herdiana Mutmainah	BRSDMKP Kementerian Kelautan dan Perikanan
Subtema 4 (Ruang A)	1	Adi Papa Pandarangga	Bappeda, Pemerintah Kabupaten Sumba Timur
	2	Khulfi Muhammad Khalwani	Biro Perencanaan Setjen KLHK
	3	Satya Laksana	Bappeda, Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya
Subtema 4 (Ruang B)	1	Dewi Permana Sari	Bappeda, Pemerintah Kota Cilegon
	2	Mesi Shinta Dewi	Dinas Lingkungan Hidup, Pemerintah Kota Tangerang
	3	F. X. Andy Sutrisno	Bappeda, Pemerintah Kota Surakarta



24

perdagangan, pertanian, budaya, dan pariwisata antara institusi alumni beasiswa Bappenas dengan institusi internasional. *Workshop* yang dihadiri oleh seluruh peserta kegiatan tersebut diisi dengan pemaparan dari beberapa lembaga internasional, yaitu Dentsu Inc. Japan, Indonesia-Japan Business Network (IJB-Net), Australian Embassy, dan Indonesia Australian Business Council (IABC). Di samping itu, terdapat pula enam presenter

dari pemerintah daerah yang memaparkan tentang potensi tiap-tiap daerah yang menjadi unggulan untuk dikerjasamakan dengan lembaga internasional, khususnya Jepang dan Australia.

Rangkaian kegiatan diakhiri dengan penutupan oleh Kepala Pusbindiklatren Bappenas, dengan mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah menyelenggarakan dan menyukseskan kegiatan.

Ke depan, kegiatan ini akan diselenggarakan kembali dengan format dan nuansa baru yang lebih baik dan berkualitas serta dapat memberikan kontribusi yang nyata bagi Pusbindiklatren Bappenas khususnya serta para alumni penerima Beasiswa Bappenas dan pejabat fungsional perencana di seluruh Indonesia pada umumnya. **[Penulis: Karyoto/ Pusbindiklatren Bappenas]** ■



SHARING SESSION WORKSHOPS PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PUSBINDIKLATREN BAPPENAS 2019

25

SESUAI DENGAN Peraturan Menteri PPN/Kepala Bappenas Nomor 4 Tahun 2016, Pusbindiklatren Bappenas melaksanakan salah satu tugas dan fungsi (tusi) Kementerian PPN/Bappenas untuk melaksanakan fasilitasi dan pembinaan Jabatan Fungsional Perencana (JFP) dan program pendidikan dan pelatihan bagi PNS Kementerian PPN/Bappenas serta perencana di instansi pusat dan daerah.

Berbagai langkah dan tindak lanjut untuk mengoptimalkan tusi tersebut, yaitu dengan penyelenggaraan program pendidikan dan pelatihan dengan skema beasiswa yang bekerja sama dengan Japan International Corporate Agency (JICA) dalam program *Professional Human Resource Development* (PHRD) IV. Selama pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan tersebut, para penerima beasiswa telah melakukan berbagai penelitian, kajian, dan rencana tindak lanjut (*action plan*) untuk memperdalam pengetahuan dan kompetensinya sesuai dengan tusi di instansinya masing-masing.

Agar hasil yang didapatkan penerima beasiswa tersebut dapat tersebar luas dan bermanfaat bagi banyak pihak, Pusbindiklatren Bappenas perlu memperluas publikasinya dengan sarana yang tepat melalui kegiatan *sharing session workshop* baik untuk program pendidikan maupun pelatihan.

Pelaksanaan kegiatan *Sharing Session Workshop Program Pendidikan dan Pelatihan* juga bertujuan sebagai ajang pemberian penghargaan kepada para alumni program Beasiswa PHRD IV yang telah memberikan pemikiran dan gagasannya serta



sebagai forum diskusi antar-perencana terhadap topik-topik perencanaan pembangunan terkini. Hasil penelitian dan kajian para alumni sekaligus sebagai bagian dari kontribusi Kementerian PPN/Bappenas dan alumni untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan pengambilan kebijakan.

Kegiatan ini terbagi menjadi dua, yaitu program *Sharing Session Workshop* Program Pendidikan dan *Sharing Session Workshop* Program Pelatihan yang masing-masing dilaksanakan pada tanggal 12 September 2019 di Ruang Rapat lantai 1 gedung Pusbindiklatren dan tanggal 24 Oktober 2019 di Hotel Four Point Bandung. Format kegiatan

tersebut berupa sosialisasi/presentasi di depan para pemangku jabatan, baik dari direktorat terkait di Kementerian PPN/Bappenas maupun perwakilan instansi dari peserta.

Presenter kegiatan ini adalah alumni penerima beasiswa program pendidikan dan pelatihan terpilih. Pemilihan tersebut berdasarkan hasil seleksi terhadap tesis dan *action plan* yang telah disusun setelah akhir studi. Presentasi menghadirkan para pembahas yang merupakan Perencana Ahli Utama Bappenas. Jalan kegiatan menjadi semakin menarik menarik dengan banyaknya ulasan dari para pembahas yang semakin menambah pengetahuan peserta.

Beberapa hasil penelitian, kajian, dan *action plan* terbaik dari para penerima beasiswa Pusbindiklatren Bappenas tersebut juga didokumentasikan dalam format buku. Versi daring buku tersebut dapat diunduh melalui situs web Pusbindiklatren Bappenas (www.pubindiklatren.bappenas.go.id).

Kegiatan ini mendapatkan respons positif dari banyak peserta sehingga harapannya kegiatan ini akan terus dapat dilaksanakan pada tahun selanjutnya dengan kemas yang lebih berkembang. **[Penulis: Arfian Ardhitama Cahyono/ Pusbindiklatren Bappenas-Staf Magang]** ■



PELEPASAN KARYASISWA PROGRAM *LINKAGE* DAN REGULER JEPANG BEASISWA PUSBINDIKLATREN BAPPENAS TAHUN 2018

DALAM RANGKA pelaksanaan program Beasiswa Pusbindiklatren Bappenas tahun 2019, Pusbindiklatren Bappenas melaksanakan kegiatan Pelepasan karyasiswa program *S2 Linkage* dan *S2 Reguler Jepang Beasiswa Pusbindiklatren Bappenas Tahun 2018*.

Pelaksanaan kegiatan tersebut bekerja sama dengan konsultan pendidikan dari PT Trippcons Internasional. Sebagai informasi, program *linkage* merupakan salah satu program beasiswa yang ditawarkan oleh Pusbindiklatren Bappenas dengan proses penyelenggaraan perkuliahan satu tahun di salah satu universitas di Indonesia dan satu tahun berikutnya di universitas mitra di luar negeri. Dalam hal ini, Pusbindiklatren Bappenas bekerja sama dengan sembilan program studi penyelenggara program *linkage* yang tersebar di lima universitas di Indonesia.

Pusbindiklatren Bappenas melepas 120 karyasiswa dengan rincian 118 karyasiswa program *S2 Linkage*

angkatan tahun 2018 dan 2 karyasiswa dari program *S2 Reguler Jepang tahun 2019*. Kegiatan Pelepasan karyasiswa program *S2 Linkage* dan *S2 Reguler Jepang Beasiswa Pusbindiklatren Bappenas Tahun 2018* dilaksanakan selama bulan September 2019 bertempat di Terminal 3 Bandara Internasional Soekarno-Hatta Jakarta dengan pembagian jadwal keberangkatan sesuai dengan jadwal akademik di tiap-tiap universitas di Jepang.

Sebagai informasi, untuk proses penempatan karyasiswa program *S2 Linkage* dan *S2 Reguler Jepang Beasiswa Pusbindiklatren Bappenas Tahun 2018*, mayoritas karyasiswa mendapatkan penempatan di Ritsumeikan University dengan jumlah karyasiswa mencapai 29



karyasiswa. Sementara untuk program S2 Reguler Jepang, karyasiswa memperoleh penempatan di Keio University dan Nagoya University.

Dalam kegiatan pelepasan tersebut, tim Pusbindiklatren Bappenas menyampaikan beberapa poin yang harus diperhatikan oleh karyasiswa baik berupa hak, kewajiban, maupun larangan. Terkait dengan komponen biaya yang akan diterima oleh karyasiswa terutama yang menyangkut dengan tunjangan biaya hidup, pada dasarnya disesuaikan dengan kewajiban karyasiswa dalam melengkapi kelengkapan berkas yang dibutuhkan. Sebagai contoh, ketika karyasiswa sudah sampai di tiap-tiap lokasi di Jepang, karyasiswa diharuskan untuk langsung mengirimkan *boarding pass* dan kelengkapan berkas pendukung lainnya kepada pihak konsultan yang berada di Jepang.

Tak lupa, tim Pusbindiklatren Bappenas juga selalu mengingatkan karyasiswa agar menjaga nama baik Bappenas dan Indonesia selama menempuh masa studi di Jepang. Pihak penyelenggara beasiswa juga menginformasikan kepada seluruh karyasiswa untuk tidak mengambil pekerjaan paruh waktu selama di Jepang. Apabila pada kemudian hari ditemukan karyasiswa yang bekerja paruh waktu selama berada di Jepang maka Pusbindiklatren Bappenas akan menghentikan pemberian *allowance* kepada karyasiswa yang bersangkutan.

Pusbindiklatren Bappenas juga melarang karyasiswa program S2

Linkage Jepang untuk membawa keluarga selama studi di Jepang. Untuk karyasiswa program S2 Reguler Jepang, diperbolehkan membawa keluarga setelah 6 (enam) bulan perkuliahan, tanpa adanya penambahan biaya tunjangan dan bantuan fasilitas lainnya.

Terkait dengan kebijakan pengambilan data penelitian selama berada di Jepang, tim Pusbindiklatren Bappenas menginformasikan juga bahwa karyasiswa S2 *Linkage* dan S2 Reguler Jepang diizinkan untuk melakukan *field survey* dalam rangka pengambilan data primer/sekunder di Indonesia, dengan ketentuan bahwa pelaksanaan *field survey* harus dengan izin profesor/pembimbing universitas di Jepang (ditunjukkan dengan dokumen tertulis). Karyasiswa harus menyampaikan bukti izin pelaksanaan *field survey* tersebut kepada Pusbindiklatren Bappenas melalui PT Trippcons Internasional selambat-lambatnya satu bulan sebelum tanggal keberangkatan *field survey*. Selain itu, karyasiswa juga menyampaikan fotokopi paspor pada halaman keberangkatan dan kedatangan, baik di Indonesia maupun Jepang, yang sudah distempel oleh pihak imigrasi kepada PT Trippcons Internasional.

Terkait dengan biaya hidup selama karyasiswa melaksanakan *field study*, Pusbindiklatren Bappenas memberikan kebijakan kepada karyasiswa S2 *Linkage* berupa dispensasi pembayaran biaya hidup secara penuh sesuai dengan

standar *allowance* di Jepang, selama-lamanya 30 (tiga puluh hari) secara berturut-turut. Sementara untuk karyasiswa program reguler, Pusbindiklatren Bappenas memberikan dispensasi selama-lamanya 60 hari untuk karyasiswa S2 Reguler Jepang dan 120 hari untuk karyasiswa S3 Reguler Jepang.

Dalam kegiatan pelepasan ini, pihak konsultan pendidikan PT Trippcons Internasional juga menyampaikan perihal proses keberangkatan ke Jepang. Salah satunya, karyasiswa harus menjaga *Certificate of Eligibility (COE)* dengan baik dan jangan sampai hilang hingga nantinya akan ditukar dengan *resident cards* saat mendarat di bandara Jepang.

Terkait dengan kesehatan karyasiswa, perwakilan dari PT Trippcons Internasional menjelaskan bahwa seluruh karyasiswa diwajibkan untuk membayar iuran kesehatan tiap bulan dan nantinya akan diberikan kartu asuransi yang dapat digunakan setiap melakukan proses pemeriksaan kesehatan ke rumah sakit. Perlu diperhatikan bahwa pihak asuransi kesehatan hanya menanggung 70 persen biaya yang dibebankan kepada karyasiswa sehingga karyasiswa masih diharuskan membayar sebesar 30 persen dari total biaya. Terkait dengan biaya 30 persen tersebut, karyasiswa dapat melakukan proses klaim asuransi kepada pihak AXA Insurance, seperti yang sudah dilakukan oleh beberapa karyasiswa sebelumnya.

**[Penulis: Reza Satrya Arjakusuma/
Pusbindiklatren Bappenas]** ■



WORKSHOP PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH TAHUN 2019

BERDASARKAN Peraturan Menteri PPN/Kepala Bappenas No. 4 Tahun 2016, Pusbindiklatren melaksanakan salah satu fungsi dan peran Kementerian PPN/ Bappenas untuk memberikan fasilitasi dan pembinaan JFP dan menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan bagi perencana di instansi pusat dan daerah. Penyelenggaraan program pendidikan dan pelatihan tersebut adalah sebagai upaya untuk meningkatkan kapasitas perencana pusat dan daerah.

Tahun 2019, Pusbindiklatren Bappenas menyelenggarakan program pelatihan berbentuk *workshop* dengan topik perencanaan pembangunan daerah dan perencanaan pembangunan nasional. Kegiatan *workshop* berlangsung selama lima hari, bertempat di Kantor Pusbindiklatren Bappenas, Jalan Proklamasi No. 70, Jakarta Pusat.

Workshop tersebut bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan peserta dalam penyusunan perencanaan pembangunan, khususnya dalam menyusun dokumen Rencana Kerja

Pemerintah Daerah (RKPD) yang berkualitas, terukur, komprehensif, dan dapat dilaksanakan. Adapun luaran dari *workshop* adalah para perencana di pemerintah daerah diharapkan dapat menyusun dokumen perencanaan daerah yang berkualitas.

Workshop diselenggarakan dengan mekanisme *cost sharing* dengan pemerintah daerah. Biaya yang ditanggung pemerintah adalah biaya perjalanan, tiket dari instansi asal ke lokasi *workshop* (PP), akomodasi, dan uang saku. Sementara itu, Pusbindiklatren Bappenas menanggung biaya narasumber dan jamuan

WORKSHOP PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH

KERJA SAMA PUSBINDIKLATREN BAPPENAS DENGAN PEMERINTAH KABUPATEN BONE BOLANGO

JAKARTA, 19–23 AGUSTUS 2019



selama mengikuti *workshop*. Pengajar dalam *workshop* tersebut adalah pejabat, pejabat fungsional perencana utama, atau widyaiswara di Kementerian PPN/Bappenas yang mempunyai kompetensi dalam bidang perencanaan pembangunan.

Workshop Perencanaan Pembangunan Daerah berlangsung selama 48 jam pelajaran yang terdiri atas materi Filosofi Perencanaan Pembangunan; Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN); Praktik dan Presentasi Metode Teknik dan Analisis; Kerangka Logis dalam Perencanaan Pembangunan Daerah; Praktik dan Presentasi Penyusunan Kerangka Logis dalam Perencanaan Pembangunan Daerah; Metode, Teknik, dan Analisis Pembangunan Daerah; dan Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD).

Pada tahun ini Pusbindiklatren Bappenas menyelenggarakan

Workshop Perencanaan Pembangunan Daerah sebanyak tiga angkatan. Target peserta angkatan I adalah pemerintah daerah yang mengajukan permohonan khusus kepada Pusbindiklatren Bappenas, sedangkan angkatan II dan III adalah pemerintah daerah yang belum memperoleh Penghargaan Perencanaan Pembangunan Daerah Tahun 2019.

Penghargaan Perencanaan Pembangunan Daerah adalah penghargaan yang diberikan sebagai apresiasi bagi pemerintah daerah yang berprestasi dalam melakukan perencanaan daerah yang berkualitas dan mampu mencapai target-target pembangunan daerah. Penghargaan ini tidak hanya mempertimbangkan unsur perencanaan, tetapi juga pencapaian pembangunan daerah.

Peserta *workshop* angkatan pertama adalah peserta dari Pemerintah Kabupaten Bone Bolango yang berjumlah 25 orang, sedangkan untuk angkatan

kedua jumlah peserta 28 orang. Sementara peserta angkatan ketiga sebanyak 31 orang yang terdiri dari pemerintah kabupaten/kota di 16 provinsi.

Workshop Perencanaan Pembangunan Daerah adalah *workshop* yang pertama kali diselenggarakan oleh Pusbindiklatren Bappenas secara swakelola. Kegiatan ini diharapkan dapat berlangsung pada tahun-tahun mendatang mengingat pemerintah daerah sangat antusias dalam mengikuti kegiatan tersebut. Selain itu, materi yang diberikan sangat bermanfaat dan relevan dengan tugas dan tanggung jawab perencana di daerah. Meskipun demikian, Pusbindiklatren Bappenas masih perlu meningkatkan mutu pelayanan dalam penyelenggaraan kegiatan ini. **[Penulis: Wiwit Kuswidiati/Pusbindiklatren Bappenas]** ■



PELATIHAN ASESOR PROFESI PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAN ASESMEN CALON ASESOR PERENCANA PEMBANGUNAN ANGKATAN I TAHUN 2019

31

SEBAGAI PEMBINA teknis perencana pembangunan di Indonesia, Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Kementerian PPN/Bappenas) mengidentifikasi beberapa isu penting terkait kondisi terkini perencana pembangunan di Indonesia.

Salah satu isu penting tersebut terkait dengan kuantitas perencana pembangunan di seluruh Indonesia yang masih jauh dari target jumlah perencana ideal, baik di pemerintah pusat maupun daerah. Berdasarkan hasil kajian Pusat Pembinaan, Pendidikan, dan Pelatihan Perencana (Pusbindiklatren) Bappenas, Indonesia setidaknya membutuhkan sekitar 42 ribu perencana, baik di tingkat pemerintah pusat maupun daerah, hingga tahun 2024. Berdasarkan *database* Pusbindiklatren Bappenas hingga

November 2019, jumlah pejabat fungsional perencana di seluruh Indonesia baru sekitar 1025 orang.

Kebutuhan sejumlah perencana ke depan menjadi sangat realistis mengingat pada tahun 2025 dokumen Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005–2025 akan berakhir dan akan disusun dokumen perencanaan pembangunan jangka panjang yang baru. Selain itu, dokumen perencanaan pembangunan jangka panjang yang baru akan menjadi dokumen



bersejarah karena pada akhir periode dokumen (tahun 2045), usia bangsa Indonesia tepat 100 tahun. Pada waktu yang sama, menuju tahun 2025, akan disusun beberapa dokumen perencanaan pembangunan lainnya, yaitu *background study* Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) 2025–2029, RPJM 2025–2029, Rencana Kerja Pemerintah (RKP) 2025, dan dokumen Rencana Strategis (Renstra) dari tiap-tiap kementerian/ lembaga untuk pemerintah pusat yang nantinya secara paralel pemerintah daerah juga akan menyusun dokumen perencanaan pembangunan daerah masing-masing.

Isu krusial lain, selain isu kuantitas perencana, tidak lain terkait dengan kualitas sumber

daya perencana. Kualitas para perencana di instansi pemerintah dapat dikatakan belum cukup merata. Selain tidak semua instansi pemerintah memiliki perencana, terkadang perencana yang ada masih sangat terbatas jenjang dan kapasitasnya sehingga berdampak pada penyusunan dokumen perencanaan pembangunan.

Penyusunan dokumen perencanaan pembangunan yang terus bergulir sepanjang tahun pada akhirnya mengharuskan pemerintah bekerja sama dengan *stakeholder* pembangunan seperti akademisi, organisasi masyarakat, dan juga tenaga ahli profesional di berbagai bidang. Isu muncul ketika produk yang dihasilkan dari bentuk kerja sama dengan *stakeholder* pembangunan

tersebut dirasa kurang maksimal karena adanya perbedaan latar belakang, visi dan misi, hingga *sense of planner* yang belum tentu dimiliki oleh semua pihak. Hal tersebut tentunya akan berdampak pada inefisiensi dan inefektivitas waktu, tenaga, pikiran, hingga biaya yang harus dikeluarkan negara untuk mengoordinasikan penyusunan dokumen perencanaan pembangunan tersebut.

Dari dua isu yang disampaikan di atas, pemerintah perlu segera mencarikan solusi mengingat proses perencanaan pembangunan tidak pernah berhenti bahkan semakin penuh dengan tantangan. Pada masa yang akan datang, dokumen perencanaan yang diproduksi, baik oleh perencana maupun hasil kerja sama dengan *stakeholder* lain, diharapkan akan semakin adaptif dengan kondisi perkembangan zaman yang ada. Selain itu, produk perencanaan pemerintah yang berkualitas akan membawa dampak positif langsung kepada masyarakat sebagai penerima manfaat (*beneficiaries*) dari adanya pembangunan.

Dalam rangka mewujudkan kondisi ideal sebagaimana dimaksud di atas, Pusbindiklatren Bappenas menganggap penting untuk dibangun sebuah Lembaga Sertifikasi Profesi Perencana Pembangunan (LSP-PP) yang salah satu manfaatnya adalah untuk menjaring para perencana berkualitas yang tidak hanya

berasal dari pemerintah, tetapi juga dari dunia swasta yang berpengalaman serta berdaya saing tinggi.

Pada tahun 2019, pemerintah telah menerbitkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 11 Tahun 2019 tentang Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Kategori Administrasi Pemerintahan, Pertahanan, dan Jaminan Sosial Wajib Golongan Pokok Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib Bidang Perencanaan Pembangunan atau disebut sebagai SKKNI Perencanaan Pembangunan. Dari SKKNI ini nantinya akan disusun Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) Perencana Pembangunan yang dapat digunakan sebagai acuan dalam pengemasan SKKNI ke tingkat atau jenjang kualifikasi. Tujuan dari pengemasan SKKNI ke dalam jenjang kualifikasi KKNI adalah sebagai upaya dalam penyandingan serta penyetaraan kualifikasi maupun rekognisi terhadap tingkat pendidikan dan/ atau tingkat pekerjaan, khususnya perencana pembangunan.

Dalam mewujudkan terbentuknya LSP-PP, prasyarat utama yang harus diajukan oleh pengusung kepada Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) adalah SKKNI dan KKNI. Selain kedua hal tersebut, penting untuk segera menyiapkan asesor yang akan menilai kelayakan para calon perencana melalui pemberian sertifikasi. Oleh karena itu

berdasarkan Surat Undangan dari Kepala Pusbindiklatren Nomor 1583/P.01/10/2019 tanggal 21 Oktober 2019 perihal undangan Pelatihan Asesor Profesi Perencanaan Pembangunan Angkatan I Tahun 2019, Pusbindiklatren Bappenas bekerja sama dengan BNSP menyelenggarakan Pelatihan Asesor Profesi Perencanaan Pembangunan pada tanggal 22–26 Oktober 2019. Kegiatan yang dilaksanakan di Hotel Rivoli Jakarta Pusat tersebut dilanjutkan yang dilanjutkan dengan Asesmen Calon Asesor Perencana Pembangunan pada tanggal 30 Oktober dan 2 November 2019 di tempat yang sama.

Pelatihan Asesor Profesi Perencanaan Pembangunan Angkatan I ditargetkan untuk menghasilkan calon asesor yang merupakan prasyarat utama pendirian Lembaga Sertifikasi Profesi Perencanaan Pembangunan. Peserta pelatihan asesor angkatan 1 terdiri atas para Pejabat Fungsional Perencana

yang aktif dalam Perkumpulan Perencana Pembangunan Indonesia (PPPI), Pejabat Fungsional Perencana di lingkup Kementerian PPN/Bappenas, dan perwakilan Pusbindiklatren Bappenas yang semuanya berjumlah 14 orang. Pelatihan Asesor dipandu oleh dua master asesor dari BNSP, yaitu Inez Tedjosumirat dan Sywistika yang didukung oleh tim dari tenaga ahli pendirian LSP-PP.

Di dalam Pelatihan Asesor Profesi Perencanaan Pembangunan, para peserta mendapatkan materi pelatihan calon asesor sebagai berikut:

- Pengenalan Sistem Sertifikasi Nasional (*Introducing National Certification System*);
- Merencanakan dan Mengorganisasi Asesmen (*Plan and Organized Assessment*);
- Mengembangkan Perangkat Asesmen (*Develop Assessment Tools*);
- Mengases Kompetensi (*Assess Competence*).



TABEL 1. NAMA PESERTA PELATIHAN ASESOR

NO.	NAMA CALON PESERTA	ASAL LEMBAGA	JENJANG JFP
1	Dr. Agus Sunaryo, M.Si.	Kementerian Agama	Perencana Ahli Utama
2	Ir. Falikul Fikri	BATAN	Perencana Ahli Utama
3	Mokhammad Ali Rouf, S.Pi., M.Si.	Kementerian Kelautan dan Perikanan	Perencana Ahli Madya
4	Muji Purnomo, S.E., M.Si.	Bappeda Prov. Jawa Tengah	Perencana Ahli Madya
5	Indra Hermawan, S.Pi., M.Si.	Kementerian Kelautan dan Perikanan	Perencana Ahli Muda
6	Gustang, S.E.	IAIN Makassar	Perencana Ahli Muda
7	Dr. Ir. Budi Hidayat, MSc.	Kementerian PPN/Bappenas	Perencana Ahli Utama
8	Ir. Tommy Hermawan, MSc.	Kementerian PPN/Bappenas	Perencana Ahli Utama
9	Mohamad Tomtom Makmur, S.A.P.	Kementerian PPN/Bappenas	Perencana Ahli Madya
10	Ir. Imarita Trihanda, M.S.	Kementerian PPN/Bappenas	Perencana Ahli Utama
11	Dr. Ir. Suprayoga Hadi, M.S.P.	Kementerian PPN/Bappenas	Perencana Ahli Utama
12	Dr. Ir. Maruhum Batubara, M.Sc.	Kementerian PPN/Bappenas	Perencana Ahli Madya
13	Drs. Hindun Barokah, M.A.	Kementerian PPN/Bappenas	Perencana Ahli Muda
14	Mohamad Iksan Maolana, S.H., L.L.M.	Kementerian PPN/Bappenas	Kasubbid Pengembangan dan Akreditasi JFP Pusbindiklatren Bappenas (Non-JFP)

Setelah dilaksanakan Pelatihan Asesor Profesi Perencanaan Pembangunan, seluruh peserta wajib mengikuti ujian Asesmen Calon Asesor (ACA) Kompetensi. ACA Kompetensi dilaksanakan di Hotel Rivoli pada tanggal 30 Oktober dan 2 November 2019, menyesuaikan jadwal dari tiap-tiap peserta yang berasal dari beberapa instansi. Tim penilai terdiri atas dua master asesor dari BNSP, yaitu Rajulisman sebagai koordinator dan Senggono sebagai penilai sekaligus anggota. Kedua penilai tersebut berbeda

dengan master asesor yang menjadi pengajar dalam pelatihan asesor guna menjaga netralitas dan menghindari subjektivitas dalam memberikan penilaian ACA.

Ujian ACA dinilai berdasarkan tiga hal utama yaitu

- ketepatan dan kelengkapan penyusunan administrasi asesmen;
- praktik pelaksanaan asesmen dengan menghadirkan seorang calon asesi;

- wawancara singkat terkait substansi skema dan unit kompetensi yang menjadi tanggung jawab dari tiap-tiap peserta.

Berdasarkan hasil Ujian ACA, master asesor menyatakan seluruh peserta Ujian ACA dinyatakan kompeten dan direkomendasikan untuk mendapatkan sertifikat kompeten sebagai asesor dari BNSP. **[Penulis: M. Iksan Maolana/Pusbindiklatren Bappenas]** ■



KOORDINASI DAN EVALUASI DALAM LOKAKARYA

PEMANTAUAN DAN EVALUASI merupakan salah satu rangkaian dalam perencanaan yang harus dilakukan. Hal ini untuk mengetahui berhasil atau tidaknya suatu kegiatan yang sudah direncanakan. Untuk itu, setiap instansi perlu melakukan kegiatan pemantauan dan evaluasi dalam setiap kegiatan yang sudah direncanakan.

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional mengamanatkan adanya Pengendalian dan Evaluasi terhadap pelaksanaan rencana pembangunan. Adapun evaluasi menurut Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 merupakan suatu rangkaian kegiatan yang membandingkan realisasi masukan (*input*), luaran (*output*), dan hasil (*outcome*) terhadap rencana yang telah ditetapkan.

Sebagai salah satu Unit Kerja Eselon II di Bappenas, Pusat Pembinaan, Pendidikan, dan Pelatihan Perencanaan (Pusbindiklatren) mempunyai

tugas dan fungsi memberikan fasilitasi dan pembinaan Jabatan Fungsional Perencana dan Program Pendidikan dan Pelatihan kepada Kementerian PPN/Bappenas serta institusi perencana di pusat dan daerah di bidang perencanaan pembangunan nasional. Pusbindiklatren Bappenas mengemban amanat sebagai unit kerja yang memberikan program-program untuk peningkatan pengembangan sumber daya manusia aparatur negara dalam mempersiapkan dokumen perencanaan yang mendukung visi dan misi pemerintah. Pusbindiklatren Bappenas memberikan program-program beasiswa



Pemaparan dari Kepala Bappeda Belitung Timur, Bayu Priyambodo, S.E., M.T.

Lokakarya Pusbindiklatren 2019 yang dilaksanakan pada tanggal 11– 13 Desember 2019 di Belitung, tidak hanya memaparkan kegiatan utama yang menjadi tanggung jawab setiap bidang, tetapi juga paparan terkait dengan kegiatan pendukung yang dilaksanakan oleh Sub-Bagian Tata Usaha, dan pengelolaan administrasi keuangan yang dilaksanakan oleh Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) PPN X Kementerian PPN/Bappenas. Di samping itu, lokakarya ini juga digunakan oleh Pusbindiklatren Bappenas untuk mengetahui pemanfaatan program Jabatan Fungsional Perencana (JFP) dan diklat oleh instansi daerah.

dan program-program lainnya yang sesuai kebutuhan instansi perencana, bukan kebutuhan individu.

Untuk melihat keberhasilan kegiatan yang dilaksanakan, Pusbindiklatren Bappenas melaksanakan kegiatan pemantauan dan evaluasi terhadap kegiatan yang sudah direncanakan. Salah satu cara pelaksanaan pemantauan dan evaluasi yang dilakukan adalah melakukan rapat koordinasi dengan *stakeholder* yang terkait dengan pelaksanaan program beasiswa program pendidikan dan pelatihan maupun yang terkait dengan pelaksanaan Jabatan Fungsional Perencana.

KEGIATAN LOKAKARYA PUSBINDIKLATREN BAPPENAS

Kegiatan lokakarya Pusbindiklatren Bappenas yang dilaksanakan setahun sekali di luar kota merupakan bentuk evaluasi kegiatan Pusbindiklatren Bappenas yang telah direncanakan dan dilaksanakan dalam setahun.

Sebagai perwakilan Kepala Pusbindiklatren Bappenas, Dr. Ir. Dida H. Salya, M.A. dalam sambutannya mengatakan, lokakarya ini, selain dimaksudkan untuk mengevaluasi pelaksanaan program Pusbindiklatren Bappenas Tahun 2019, juga bertujuan untuk melihat kesiapan Pusbindiklatren Bappenas dalam



Sesi pemaparan kinerja tiap-tiap bidang di lingkungan Pusbindiklatren Bappenas



Sesi *team building* yang melibatkan seluruh pegawai Pusbindiklatren Bappenas

melaksanakan kebijakan Menteri PPN/Kepala Bappenas terkait dengan perubahan pola kerja di lingkungan Kementerian PPN/ Bappenas dari *office based* menjadi *integrated digital flexiwork* (IDF). Lebih lanjut disampaikan bahwa Pusbindiklatren Bappenas harus mempersiapkan dampak perubahan kebijakan pemerintah yang akan menghapuskan Eselon III dan IV terhadap pelaksanaan JFP. Di sisi lain, Pusbindiklatren Bappenas juga harus mempunyai strategi, mekanisme, dan tata kelola dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sehingga tetap sesuai dengan tujuan yang diemban.

Bayu Priyambodo, SE, MT sebagai Kepala Bappeda Belitung Timur menyatakan bahwa program beasiswa dan kegiatan lain yang dikelola oleh Pusbindiklatren Bappenas terkait

dengan peningkatan kompetensi SDM sudah diikuti oleh PNS di Kabupaten Belitung Timur, termasuk mengikuti *workshop* alumni program beasiswa yang setiap tahun dilaksanakan oleh Pusbindiklatren Bappenas. Lebih lanjut disampaikan bahwa keberhasilan pelaksanaan JFP memerlukan komitmen bersama antara struktural dan fungsional dalam menjalankan tugas-tugas perencanaan. Untuk menggali potensi dan inovasi para Fungsional Perencana, Bidang Penelitian dan Pengembangan Daerah, Bappeda Kabupaten Belitung Timur, melaksanakan kegiatan pelatihan dan lomba karya tulis ilmiah. Kegiatan ini dapat digunakan oleh para fungsional untuk mengumpulkan angka kredit. Kendala dalam pelaksanaan jabatan fungsional di Kabupaten Belitung Timur adalah para fungsional

perencana masih kesulitan dalam pengumpulan angka kredit dalam pengumpulan angka kredit untuk pengembangan profesi.

Demikian pula, yang disampaikan oleh Edward Nizar, S.T. selaku Kepala Bidang Penelitian dan Pengembangan, Bappeda Kabupaten Belitung, bahwa program pendidikan dan pelatihan untuk fungsional sangat membantu meningkatkan kompetensi PNS Bappeda Belitung.

Selain rapat koordinasi, dalam kegiatan lokakarya juga dilaksanakan *outbond* ke beberapa tempat di Belitung dan Belitung Timur, serta beberapa *game* yang dimaksudkan mempererat hubungan sesama pegawai Pusbindiklatren Bappenas.

**[Penulis: Maslakah Murni/
Pusbindiklatren Bappenas]** ■



Supradianto Nugroho

Balai Pengelolaan Sumber Daya Pesisir dan Laut (BPSPL) Padang

Alumni penerima Beasiswa S2 *Linkage* Pusbindiklatren Bappenas di program studi MPWK UGM dan *Policy Science* Ritsumeikan University

BEASISWA BERJUTA CERITA

AWAL MULA pengalaman mengikuti program beasiswa Pusbindiklatren Bappenas ini ketika saya masih berdinasi di Balai Pengelolaan Sumber Daya Pesisir dan Laut (BPSPL), salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) dari Kementerian Kelautan dan Perikanan, yang berkantor di satuan kerja Pekanbaru.

Pada saat itu, tempat ujian seleksi beasiswa Bappenas yang terdekat digelar di Padang, yang harus ditempuh sekitar 9 jam perjalanan darat dari Pekanbaru. Masih teringat jelas saat-saat menegangkan ketika hampir tidak mendapat travel untuk ke Padang. Pada detik itu, perjuangan untuk mendapatkan beasiswa ini sudah mulai dirasakan. *Alhamdulillah*, setelah menjalani tahapan seleksi yg diadakan Bappenas, saya dinyatakan lolos menjadi kandidat karyawan S2 *Linkage* Jepang pada program studi Perencanaan Wilayah dan Kota (PWK)

Universitas Gajah Mada (UGM) di tahun akademik 2017. Program studi ini sesuai dengan tugas dan fungsi (tusi) di saya di kantor yang terkait dengan perencanaan ruang di wilayah pesisir dan pulau-pulau kecil.

Perkuliah dimulai pada bulan September 2017. Kesempatan untuk melanjutkan pendidikan ini saya manfaatkan sebaik mungkin untuk mempelajari ilmu baru. Di program studi PWK ini, saya mendapatkan ilmu dalam bidang perencanaan ruang. Hal ini membuka perspektif saya dalam melihat pemanfaatan ruang di sekitar saya. Kebutuhan manusia yang terus berkembang, sedangkan ketersediaan ruang yang terbatas membutuhkan kebijakan yang tepat dalam penataan ruang.

Setelah dua semester di PWK UGM, perkuliahan dilanjutkan ke salah satu universitas di Jepang dengan fokus pada penulisan tesis. Ketika menyusun proposal tesis,

saya tertarik dengan pemodelan sistem dinamik untuk diterapkan dalam proses pengambilan suatu kebijakan.

Untuk itu, saya mencari universitas yang memiliki dosen yang ahli dalam pemodelan sistem dinamik. Dan, saya mendapatkan nama Profesor Takuro Uehara dari Ritsumeikan University jurusan *Policy Science*. Profesor Uehara juga ahli dalam bidang pengalangan sumber daya pesisir yang sangat cocok dengan tusi saya di kantor. Segera saja saya menyiapkan proposal penelitian dengan topik pengelolaan kawasan pesisir menggunakan model sistem dinamik.

Alhamdulillah, proposal saya disetujui dan Profesor Uehara bersedia menjadi pembimbing saya. Profesor Uehara termasuk tipe pembimbing yang disiplin dan teratur. Setiap seminggu sekali kami berdiskusi membahas perkembangan tesis saya. Metode ini sangat cocok bagi saya yang



kurang disiplin sehingga saya dapat menyelesaikan penulisan tesis tepat waktu.

Karena salah satu syarat kelulusan dari PWK UGM adalah publikasi hasil penelitian ke jurnal akademik, Profesor Uehara menyarankan saya untuk mengirimkan paper ke jurnal Sustainability, salah satu jurnal internasional yang terindex oleh Scopus dan memiliki nilai *impact factor* 2,592. Setelah melalui satu kali proses revisi, *paper* saya diterima untuk di-*publish* pada jurnal tersebut. *Paper* saya tersebut juga diterbitkan dalam buku yang berjudul "*Modelling in Ecology and Environment: Selected Papers based on System Dynamics*". Salah satu pencapaian akademik yang patut saya syukuri.

Kesempatan belajar di Negeri Matahari Terbit tentu tidak saya sia-siakan untuk mendapatkan pengalaman baru. Saya sangat terpuak dengan sistem transportasi umum di Jepang yang sangat efisien dan nyaman. Bus dan kereta tepat terjadwal hingga hitungan menit. Hal ini tentu sangat memudahkan pengguna dalam merencanakan perjalanannya. Apalagi pada liburan musim dingin dan musim panas, ada tiket terusan murah

bernama Seishun Juu-hachi Kippu. Dengan tiket ini, kita dapat berkeliling Jepang menggunakan kereta lokal JR (Japan Railway, perusahaan kereta api Jepang). Saya menggunakan tiket ini untuk berpetualang dari Osaka ke Tokyo pada liburan musim dingin. Jalur perjalanan ini melewati Prefektur Shizuoka, di situ kita dapat melihat Gunung Fuji di sisi kiri dan laut di sisi kanan. Sungguh suatu perjalanan yang mengesankan.

Karena topik penelitian saya tentang pengelolaan kawasan pesisir, saya juga mengunjungi Kushimoto Marine Park yang terletak di Prefektur Wakayama. Taman laut ini merupakan taman laut pertama di Jepang yang berada di ujung paling selatan Pulau Honshu. Meskipun berada di wilayah sub-tropis, suhu perairan di Kushimoto hangat sepanjang tahun dikarenakan adanya arus Kuroshio yang hangat. Hal ini membuat perairan di wilayah ini memiliki ikan dan terumbu karang kaya warna seperti perairan tropis. Sungguh menakjubkan.

Kota yang juga sangat berkesan bagi saya adalah Hiroshima. Di kota yang pernah mengalami tragedi kemanusiaan paling mengerikan di abad ke-20 ini terdapat museum yang

mengabadikan kisah-kisah pilu akibat ledakan bom atom. Museum ini memberikan pesan yang sangat kuat tentang perdamaian di dunia, bahwa jangan sampai terjadi lagi peperangan, terlebih lagi penggunaan senjata nuklir. Saya juga terkesan dengan tingkat resiliensi masyarakat Jepang saat itu. Meskipun kota Hiroshima hancur lebur, masyarakatnya cepat bangkit sehingga kota ini berkembang pesat seperti sekarang.

Setelah melewati liburan musim panas, tibalah saat yang ditunggu-tunggu, yaitu upacara wisuda yang dilaksanakan di kampus Ibaraki, Osaka, pada tanggal 23 September 2019. Upacara wisuda ini cukup sederhana dan berlangsung cukup singkat. Sangat tipikal orang Jepang yang efektif dan efisien.

Akhirnya, salah satu mimpi saya untuk melanjutkan pendidikan di Negeri Sakura telah terwujud. Semua ilmu dan pengalaman baru yang saya dapatkan akan menjadi bekal saya dalam melanjutkan tugas saya sebagai abdi negara. Terima kasih Pusbindiklatren Bappenas atas kesempatan yang sangat luar biasa ini. ■



Baiq Musfiatin

Dinas Perumahan dan Permukiman Provinsi NTB

Alumni Pelatihan Non Gelar, *Staff Enhancement Program in Urban Planning*, Pusbindiklatren Bappenas Tahun 2017 di Kyoto, Jepang

PENDEKATAN *SOFT TRANSPORT POLICY* DALAM MEMPROMOSIKAN TRANSPORTASI UMUM DAN *TRAVEL AWARENESS CAMPAIGN* PELAJARAN DARI KOTA KYOTO

40

DENGAN BASIC ILMU saya sebagai Diploma IV Transportasi Darat dan pengalaman kerja di Dinas Perhubungan serta Bappeda, semakin membuka mata saya saat melihat perkembangan perkotaan di Indonesia yang masih jauh dalam mencapai SDGs.

Menciptakan sistem transportasi dengan mengedepankan kepentingan umum melalui angkutan umum massal serta menyediakan ruang bagi pejalan kaki dan pesepeda merupakan salah satu cara dalam menciptakan lingkungan perkotaan yang sehat. Tidak hanya sehat yang dilihat dari kualitas udara, tetapi juga sehat bagi manusianya melalui aktivitas transportasi yang dinamis.

Untuk menuntaskan kemiskinan di dunia pada tahun 2030, seluruh pemerintah diwajibkan untuk mengaplikasikan 17 tujuan *Sustainable Development Goals* (SDGs). Sebagai ibu kota Provinsi Nusa Tenggara Barat, Mataram harus mulai merancang dan melaksanakan pencapaian tujuan ke-11 dari SDGs, yaitu "Kota dan Komunitas yang Berkelanjutan" yang salah satunya dengan menyediakan akses sistem transportasi yang murah, aman, mudah diakses, dan berkelanjutan. Kota di negara berkembang menghadapi tantangan yang cukup besar dalam merencanakan dan melakukan investasi secara bijak pada sektor transportasi perkotaan yang berkelanjutan. Transportasi memiliki peran yang sangat krusial dalam pembangunan perkotaan

dengan menyediakan akses bagi masyarakat dalam pendidikan, pekerjaan, perdagangan, rekreasi, kesehatan, dan pelayanan penting lainnya.

Jepang merupakan salah satu contoh negara maju yang memiliki manajemen transportasi umum yang sangat efisien, baik pada layanan maupun jaringannya. Tidak hanya menyediakan infrastruktur yang terbilang lengkap, pemerintah Jepang juga menyiapkan sistem transportasi yang dapat dicapai, tidak hanya oleh penduduk lokal, tetapi juga pengunjung dan wisatawan. Untuk menarik minat masyarakat menggunakan angkutan umum seperti bus dan kereta, pemerintah menyediakan informasi mengenai jadwal dan rute baik melalui situs *web*, aplikasi, brosur, maupun

peta rute pada setiap stasiun. Penyediaan informasi tersebut merupakan salah satu pendekatan *soft transport policy* yang dimaksudkan untuk memengaruhi psikologis kesadaran individu agar melakukan perubahan secara sukarela melalui pemasaran angkutan umum, memberikan informasi tentang layanan angkutan umum secara luas, serta kampanye *travel awareness*.

Kampanye *travel awareness* ini dilakukan dalam rangka mengubah perilaku perjalanan masyarakat dalam menggunakan kendaraan pribadi secara bijak dengan memengaruhi kesadaran dan sikap masyarakat tersebut. Kampanye *travel awareness* mulai diperkenalkan pada tahun 1990-an, tetapi dampaknya telah

dibuktikan dapat memengaruhi perilaku perjalanan dan menunjukkan berkurangnya penggunaan kendaraan pribadi melalui metode yang terfokus pada kesadaran dan pendidikan (Asia-Pacific Environmental Strategies Research on Innovative and Strategic Policy Options - RISPO). Kampanye *travel awareness* ini juga dapat digunakan untuk memberikan informasi tentang cara menggunakan kendaraan dan moda transportasi lain kepada masyarakat, yang tidak disediakan iklan komersial.

Kota Mataram terdiri atas 6 kecamatan dengan luas total 61,3 km². Jumlah penduduk pada tahun 2016 sebanyak 459.314 orang dengan jumlah penduduk

perempuan lebih banyak dibandingkan laki-laki. Kepadatan penduduk di Kota Mataram mencapai 7.493 orang/km² dan Ampenan merupakan kecamatan terpadat. Hampir 69,64% dari penduduk tersebut merupakan kelompok usia kerja (usia 15–64 tahun), atau sebanyak 319.900 orang. Berdasarkan data BPS tahun 2017, pengguna angkutan umum hanya berjumlah 3%, begitu juga dengan pengguna sepeda dan pejalan kaki sangat jauh berbeda dengan jumlah pengguna motor yang mencapai 73% dan diikuti pengguna mobil sebanyak 14%.

Pada tahun 2015, Kementerian Perhubungan Republik Indonesia memperkenalkan sebuah program yang disebut



Fasilitas parkir, jalur pejalan kaki (pedestrian), dan jalur sepeda di Jepang



Penjelasan Profesor Kanegae mengenai Sistem Perkotaan Kyoto

Pengembangan Angkutan Umum Massal Berbasis Jalan di Perkotaan pada 20 Kota se-Indonesia, salah satunya Kota Mataram. Pada tahap awal, Kementerian Perhubungan menghibahkan 20 bus ukuran besar untuk dioperasikan, sedangkan infrastruktur penunjang seperti halte, rambu lalu lintas, marka, dan lainnya disiapkan oleh Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat, Kota Mataram, dan Kabupaten Lombok Barat. Pada tahun 2017, bus *rapid transit* (BRT) beroperasi pada dua koridor, yaitu Narmada –Senggigi dan Kebon Roek–Bengkel. Berdasarkan laporan Damri sebagai penanggung jawab operasional penyelenggaraan BRT, rata-rata jumlah penumpang hanya mencapai 46%. Hal ini memperlihatkan bahwa penyediaan sarana dan prasarana angkutan umum yang tidak

diikuti dengan kampanye massal mengenai program tersebut kepada target masyarakatnya menyebabkan kurang populernya penggunaan BRT di Kota Mataram.

Melihat kondisi tersebut, diperlukan inovasi-inovasi dalam penyampaian program pemerintah terutama yang menysasar masyarakat agar program kebijakan yang telah dikeluarkan tepat sasaran dan berhasil dilaksanakan karena pentingnya peran masyarakat dalam pencapaian SDGs di daerah perkotaan. Menjawab tantangan tersebut, pemerintah pusat melalui Pusbindiklatren Bappenas menawarkan program peningkatan kapasitas perencana pemerintah daerah dengan tujuan negara Jepang. Tawaran program ini tertuang dalam Surat Kepala Pusat Pembinaan Pendidikan

dan Pelatihan Perencana Nomor 013/P.01/01/2017 tanggal 10 Januari 2017 perihal Penawaran Program *Staff Enhancement* 2017 dengan topik *Urban Planning*, *Waste Management*, *Public Private Partnership* (PPP), dan *Local Economic Resource Development* (LERD).

Gayung bersambut, dengan segera kami mengisi formulir pendaftaran secara *online* serta menyiapkan proposal dan kelengkapan pendukung lainnya. Setelah beberapa tahapan proses seleksi, *Alhamdulillah*, kami dinyatakan lulus dan memenuhi syarat menjadi salah satu peserta pada program *Staff Enhancement* (SE) *Urban Planning* di Jepang tahun 2017. Program SE dilaksanakan selama satu bulan di dua kampus Universitas Ritsumeikan, yaitu



Wawancara dengan Pemerintah Kota Kyoto

Kampus Ibaraki di Osaka dan Kampus Kinugasa di Kyoto. Lima peserta yang lulus berada di bawah arahan dan bimbingan Profesor Kanegae, Kepala Laboratorium Institute of Disaster Mitigation Urban for Urban Cultural Heritage (R-DUMCH), Ritsumeikan University. Selama program berlangsung, peserta SE diberikan kesempatan seluas-luasnya untuk melakukan *research* di perpustakaan Universitas Ritsumeikan, memanfaatkan fasilitas laboratorium R-DUMCH dan berdiskusi dengan mahasiswa S3 yang berasal dari Indonesia.

Selain mendapat pengalaman dalam mengikuti perkuliahan dan survei singkat di Kota Kyoto, Osaka, Hirakata, dan Himeji; kami sebagai peserta juga difasilitasi untuk melakukan wawancara dengan pihak pemerintah Kota

Kyoto dan Kota Himeji. Konsep pembangunan transportasi di kedua kota ini memiliki banyak kemiripan. Di samping menyediakan angkutan publik, pemerintah juga memberikan akses pejalan kaki yang lebar dan jalur yang aman serta nyaman bagi pesepeda. Kami hampir tidak menemukan pengendara sepeda motor di jalan-jalan pada kedua kota tersebut, karena layanan transportasi didominasi oleh angkutan umum (*subway*, kereta api, dan bus), pengguna sepeda, dan pejalan kaki. Kendaraan pribadi yang masuk ke dalam kota diberlakukan aturan parkir yang cukup ketat. Parkir di badan jalan nyaris tidak ada karena telah disediakan fasilitas gedung parkir serta *park and ride* di sekitar stasiun dan halte. Informasi mengenai lokasi gedung/lapangan parkir, ketersediaan, dan

biaya per jamnya diinformasikan secara *real time* melalui situs *web* dan aplikasi yang dapat diunduh.

Layanan bus dioperasikan oleh Pemerintah Kota Kyoto, sedangkan kereta api dioperasikan oleh perusahaan kereta api terbesar di Jepang, Japan Railways (JR). Biaya khusus dikenakan bagi penumpang yang ingin menaiki layanan tertentu seperti *special express*, gerbong tidur, dan *shinkansen*. Layanan bus di Kota Kyoto maksimal sampai pukul 10 malam. Bus terakhir memberi tanda lampu berwarna merah pada papan rute yang terdapat di bagian depan bus. Harga tiket *city bus* merupakan *fixed price*, jauh atau dekat dibanderol seharga 230 yen. Pada beberapa bagian Kota Kyoto juga terdapat layanan bus yang dioperasikan oleh perusahaan

Sosok Alumni

lainnya, yaitu Kyoto dan JR Bus untuk bagian utara, Keihan Bus untuk bagian timur, Kintetsu Bus di sebelah selatan, dan Hankyu Bus untuk daerah Muko-shi. Operator bus dan kereta api memberikan berbagai tiket diskon kepada masyarakat sesuai kebutuhan masing-masing, contohnya tiket *commuter pass* yang merupakan tiket *unlimited* yang digunakan pada periode waktu tertentu dengan rute yang tetap. Sementara untuk wisatawan diberikan pilihan tiket untuk berkeliling Kota Kyoto dengan tiket *one-day pass* dan *two-day pass* sehingga wisatawan dapat berkeliling kota dengan menggunakan bus berkali-kali selama tenggat waktu tiket tersebut. Selain itu, terdapat juga tiket terintegrasi yang dapat digunakan untuk *subway* dan bus.

Kebijakan transportasi Kota Kyoto dipengaruhi oleh Kyoto Protocol yang merupakan sebuah kesepakatan turunan dari Konvensi Kerangka Kerja PBB tentang Perubahan Iklim (UNFCCC) 1992 yang berlaku sejak 16 Februari 2005. Salah satu hasil konvensi

menetapkan bahwa Pemerintah Jepang harus mengurangi emisi gas rumah kaca sampai dengan 6% pada 2012 (periode 1). Untuk mencapai target tersebut, Pemerintah Kota Kyoto mengubah semua peraturan yang berkaitan dengan penanggulangan pemanasan global pada tahun 2004, yang menjadi peraturan pertama tentang pengurangan pemanasan global di Jepang. Setelah itu, dibuatlah *roadmap* kebijakan dan upaya yang tidak hanya melibatkan pemerintah tetapi juga masyarakat dan sektor usaha untuk mencapai pengurangan emisi gas rumah kaca kota sebesar 40% pada tahun 2030.

Salah satu langkah kebijakan untuk mengurangi gas rumah kaca yang dihasilkan oleh sektor transportasi, Pemerintah Kota Kyoto membangun strategi dengan menciptakan slogan "*Kyoto, Enjoyed by Walking*" atau lebih dikenal "*Pedestrian-Friendly City: Kyoto*" pada tahun 2010 dan membentuk dewan kota yang anggotanya terdiri atas

berbagai unsur untuk mendukung keberhasilan program tersebut. Strategi ini merupakan upaya meningkatkan kualitas hidup masyarakat dengan memberikan prioritas dan mengajak warga melakukan aktivitas sehari-hari dengan berjalan kaki dan menggunakan angkutan umum serta menyediakan fasilitas pejalan kaki yang lebar dan nyaman, sistem transportasi angkutan umum yang nyaman, serta meningkatkan lingkungan yang ramah sepeda.

Dalam proses perencanaan sebuah program yang akan diluncurkan oleh pemerintah, sejak awal masyarakat sudah dilibatkan, terutama untuk infrastruktur yang memiliki dampak luas bagi masyarakat. Salah satu contohnya adalah manajemen dan rekayasa lalu lintas di sepanjang Jalan Shijo yang berada disebuah pusat kawasan perbelanjaan di Kota Kyoto. Proses persetujuan dan konsultasi desain untuk kawasan Shijo mencapai jangka waktu 10 tahun karena proyek dapat dilaksanakan bila masyarakat di kawasan terdampak sudah



Wawancara dengan Pemerintah Kota Hirakata



Bersama Walikota Himeji



Presentasi Laporan kepada Profesor Kanegae



Farewell Party dengan pembimbing dari Universitas Ritsumeikan

setuju 100 persen, sedangkan lama pelaksanaan proyek hanya membutuhkan waktu 1 (satu) tahun saja. Saat ini Jalan Shijo sangat padat dengan pejalan kaki karena jalur pedestrian yang semula selebar 3.5 meter menjadi 7 meter pada tiap sisi jalan.

Sama halnya yang terjadi di Kota Himeji. Jalur pedestriannya lebar, dinaungi Pohon Ginko yang daunnya berbentuk seperti kipas dan akan berubah menjadi warna kuning pada musim gugur, sangat cantik. Bila pengunjung keluar dari stasiun di Kota Himeji, dari kejauhan tampak Istana Himeji. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari Walikota Himeji, inspirasi penataan kota tersebut diperoleh saat beliau mengunjungi Kota Yogyakarta. Jalan dibuat lurus dari stasiun sampai istana sehingga wisatawan yang ingin melihat istana hanya perlu menempuh jalan tersebut dengan berjalan kaki, kita mengenalnya dengan Jalan Malioboro.

Pelajaran yang dapat dipetik dari Pemerintah Kota Kyoto dalam mendesain kampanye *travel awareness* dan mempromosikan angkutan umum agar dapat berkelanjutan adalah fokus pada target. Salah satunya dengan menentukan jumlah masyarakat yang menjadi *target group*, perubahan sikap yang diinginkan, dan apakah kampanye tersebut berdiri sendiri atau bersinergi dengan program yang lebih besar. Untuk membuat kampanye *travel awareness* sukses, diperlukan proses perencanaan- implementasi-kampanye pascakegiatan. Evaluasi harus dilakukan pada tiap tahap secara berkala dan segera lakukan perbaikan bila diperlukan.

Program *SE Urban Planning* merupakan sebuah pengalaman berharga bagi kami perencana pada pemerintah daerah. Hal tersebut dikarenakan pengetahuan yang kami peroleh sangat aplikatif, terutama dengan adanya sesi wawancara bersama pihak akademisi yang diwakili

universitas tempat kami belajar dan dari sisi pemerintah, baik di Kota Kyoto maupun Kota Himeji. Saat ini, kami sedang mulai membentuk sebuah program Kota Sepeda di Kota Mataram yang melibatkan berbagai unsur, baik dari masyarakat, pemerintah, tokoh masyarakat, dan *stakeholder* lainnya. Semoga pengetahuan yang kami peroleh dari program yang diberikan Pusbindiklatren Bappenas dapat kami implementasikan untuk mencapai pengembangan sistem transportasi yang berkelanjutan, khususnya di Nusa Tenggara Barat.

Terima kasih tak terhingga kami sampaikan kepada Pusbindiklatren Bappenas atas kesempatan yang diberikan dan juga pihak Ritsumeikan University yang telah membimbing kami selama berada di Kota Kyoto. Semoga nanti, kiranya Allah SWT dapat mempertemukan kita kembali...*Aamiin*. ■



Kusno Hadiutomo

Perencana Ahli Utama Kementerian Pertanian

PEMBERDAYAAN PEJABAT FUNGSIONAL PERENCANA DI KEMENTERIAN PERTANIAN

Kehadiran Jabatan Fungsional Perencana di Kementerian Pertanian tak ubahnya motor penggerak bagi perencanaan pembangunan pertanian...

46

JUDUL DI ATAS sengaja penulis pilih untuk memahami tugas, fungsi, dan peran Pejabat Fungsional Perencana dalam membangun sinergi dengan Pejabat Struktural bidang perencanaan pembangunan pertanian di Kementerian Pertanian.

Penulis sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kementerian Pertanian, Jakarta sejak tahun 1986 dan sekarang penulis bekerja di Biro Perencanaan, Sekretariat Jenderal, Kementerian Pertanian sebagai Pejabat Fungsional Perencana Ahli Utama.

TUGAS, FUNGSI DAN PERAN PEJABAT FUNGSIONAL.

Berdasarkan Undang-undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS), Pejabat Fungsional Perencana (PFP) melekat pada diri ASN, baik sebagai PNS ataupun Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Dalam ASN terdapat tiga jenis jabatan, yaitu jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional. Ketiga jabatan tersebut memiliki kedudukan dan fungsi yang sama, yaitu sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, dan sebagai perekat Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).

Adapun yang membedakan ketiga jenis jabatan tersebut adalah perannya di dalam melaksanakan tugas dan fungsi pemerintahan. Fungsi jabatan pimpinan tinggi

terfokus pada pencapaian visi organisasi melalui penyusunan kebijakan dan strategi untuk mewujudkan visi yang telah ditentukan. Sementara itu, jabatan administrasi berfungsi untuk memberikan dukungan bagi upaya mewujudkan visi tersebut. Dalam hal ini, pejabat administrasi menyiapkan diri dari sisi teknis dan operasional untuk melaksanakan kebijakan dan strategi yang telah disiapkan, seperti memastikan ketersediaan sumber daya yang dibutuhkan baik dari sisi SDM, material, informasi, peralatan, keuangan, dan segala hal yang bersifat mendukung pelaksanaan pekerjaan.

Adapun jabatan fungsional berperan dalam pelaksanaan tugas-tugas yang bersifat teknis. Dengan kata lain, pejabat fungsional adalah para ahli di bidangnya. Selama ini, tugas dan peran jabatan struktural dan jabatan fungsional masih terjadi tumpang tindih sehingga peran

keduanya masih belum optimal. Di satu sisi, pejabat fungsional merasa belum diberdayakan secara maksimal, di sisi lain, pejabat struktural belum memanfaatkan jabatan fungsional secara optimal untuk melaksanakan tugas dan fungsinya. Jadi memang diperlukan strategi untuk memberikan pemahaman kepada kedua belah pihak, baik struktural maupun fungsional dalam hal tugas, fungsi, dan perannya.

KONDISI PFP DI KEMENTERIAN PERTANIAN

Saat ini, PFP di Kementerian Pertanian berjumlah 48 orang yang terdiri atas 2 orang PFP Utama, 23 orang PFP Madya, 16 orang PFP Muda, dan 7 orang PFP Pertama. Di samping itu, terdapat 1 orang calon PFP Madya dari *inpassing* dan 9 orang calon PFP Pertama dari CPNS rekrutmen baru tahun 2017–2018.

PFP merupakan bagian dari birokrasi Kementerian Pertanian yang mempunyai sistem, cara kerja, dan prosedur yang ditentukan oleh pimpinan sehingga perlu bersinergi dan menerjemahkan kegiatan birokrasi/struktural ke dalam sistem kerja fungsional perencana. Sinergi pejabat struktural dan pejabat fungsional bersifat komplementer (tidak saling menggantikan), ibarat seperti minyak dan sumbu dalam lentera. Tanpa minyak atau sumbu maka lampu lentera tidak akan menyala dengan terang berderang.

Peran Jabatan Fungsional Perencana adalah sebagai mitra kerja, mitra diskusi, sekaligus sebagai *think tank* institusi perencanaan, Kementerian Pertanian, dan motor penggerak bagi perencanaan pembangunan pertanian yang didasari oleh pemahaman atas isu-isu yang

berkembang secara *up to date*, baik tingkat regional, nasional, maupun global.

Hingga saat ini, PFP di Kementerian Pertanian masih dihadapkan pada sejumlah tantangan, seperti masih banyak terdapat penugasan pekerjaan yang tidak sesuai dengan tugas Jabatan Fungsional Perencana dan jarang dilibatkan dalam pekerjaan karena pejabat struktural merasa bahwa pejabat fungsional kurang memiliki kemampuan yang handal/mumpuni. Akibatnya, PFP kesulitan untuk mendapatkan angka kredit dan kewenangannya masih berada di pejabat struktural.

PEMBERDAYAAN PEJABAT FUNGSIONAL PERENCANA

Penyelenggaraan pemerintahan yang efektif dan efisien merujuk pada tiga komponen utama, yaitu (a) menerapkan prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*); (b) ketatalaksanaan (*business process*); dan (c) pemberdayaan sumber daya manusia (SDM). Pemberdayaan SDM (*employee empowerment*) merupakan modal utama dalam menghasilkan SDM yang memiliki daya saing tinggi dan profesional serta menunjang keberhasilan pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Tujuan pemberdayaan SDM adalah meningkatkan kemampuan, ketrampilan, mutu, serta memupuk kegairahan kerja. Pemberdayaan SDM dapat dilakukan melalui pendelegasian wewenang dan pemberian wewenang sehingga diharapkan seorang (perencana) akan lebih fleksibel, efektif, inovatif, kreatif, dan beretos kerja tinggi yang pada akhirnya produktivitas organisasi (Kementerian Pertanian) meningkat.

Pemberdayaan PFP melalui peningkatan kualitas/kemampuan dan keterampilan SDM PFP, diharapkan tidak saja hanya meningkatkan keahlian, tetapi harus pula didasarkan pada upaya peningkatan profesionalitas dan kapasitas di institusi perencanaan (biro perencanaan) sehingga kualitas *output* dan *outcome* dari perencanaan yang dihasilkan mampu memenuhi harapan masyarakat, khususnya petani secara luas. Peningkatan profesionalisme dalam pelaksanaan tugas pokok perencanaan telah terjabarkan dalam Permeneg PAN No. 16/KEP/M.PAN/3/2001 tentang JFP dan Angka Kreditnya. Secara rinci, tugas pokok PFP adalah menyiapkan, mengkaji, merumuskan kebijakan, dan menyusun rencana pembangunan instansi pemerintah secara teratur dan dinamis, termasuk memantau dan mengevaluasi pelaksanaan rencana pembangunan.

Upaya yang perlu dilakukan dalam pemberdayaan PFP pada dasarnya dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut.

1. Dukungan dari pimpinan untuk menggali, menyalurkan, membina, dan mengembangkan potensi PFP.
2. Pendelegasian dan pemberian wewenang kepada PFP agar mempunyai inisiatif dalam pengambilan keputusan.
3. Bimbingan dan arahan pimpinan pada PFP dalam mengembangkan kemampuan dan keterampilan melalui pendidikan, pelatihan, bimbingan teknis, *workshop*, seminar, lokakarya, sosialisasi, dan asistensi/konsultasi.
4. Dukungan dari organisasi dalam hal penyediaan fasilitas

untuk pelaksanaan pekerjaan perencanaan pembangunan.

5. Kemampuan sistem informasi PFP yang lengkap untuk mempermudah pelaksanaan pekerjaan dan pengambilan keputusan.
6. Motivasi PFP yang tercermin dari banyaknya saran yang disampaikan dan saran yang dilaksanakan serta hasil guna perencanaan pembangunan pertanian.

REPOSISI PERENCANAAN PEMBANGUNAN PERTANIAN

Reposisi perencanaan pembangunan pertanian diperlukan agar dihasilkan kebijakan, strategi, dan program pembangunan pertanian yang sesuai dengan tujuan, serta sebagai acuan dalam fasilitasi anggaran dan implementasi yang sesuai dengan kebijakan, strategi, dan program yang digariskan. Dalam kaitan tersebut maka reposisi sistem perencanaan pembangunan pertanian, terlebih dahulu harus diawali dengan reposisi kebijakan pembangunan pertanian

Dengan didasarkan pada potensi keragaman sumber daya spesifik lokasi yang dimiliki suatu daerah/wilayah dan persaingan pasar serta tuntutan pembangunan pertanian yang berkelanjutan maka pembangunan pertanian ke depan harus diubah dari pembangunan pertanian berbasis komoditi menjadi pendekatan pembangunan berbasis wilayah dengan mengutamakan keunggulan potensi wilayah/daerah. Melalui pendekatan pembangunan berbasis wilayah maka program pembangunan pertanian tidak lagi berbasis pembangunan monokultur komoditas, tetapi polikultur komoditas pertanian.

Pembangunan pertanian harus bersifat integratif dengan sektor lain dan sejalan dengan otonomi daerah sehingga pembangunan kewilayahan harus ditonjolkan. Program pertanian pusat harus selalu disesuaikan dengan orientasi pembangunan pertanian daerah, baik provinsi maupun kabupaten/kota. Otonomi daerah yang sudah dilaksanakan dapat menjadi faktor penentu keberhasilan pembangunan pertanian di daerah. Tanpa adanya keserasian antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah maka program dan kegiatan pembangunan pertanian berpotensi tidak mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Perubahan dalam pendekatan pembangunan pertanian ini tentunya akan mengubah penentuan program dan kegiatan serta fasilitasi anggaran. Penyusunan program dan kegiatan serta fasilitasi anggaran harus lebih didasarkan pada usulan kebutuhan dari tiap-tiap wilayah/kawasan pertanian. Pada kondisi demikian, proses perencanaan partisipatif harus diutamakan dibandingkan proses teknokratik dan politik. Sistem perencanaan program pembangunan pertanian harus tidak lagi dimulai dari penentuan target sasaran, kemudian dibagi habis kepada setiap daerah, tetapi rancangan program dan kegiatan harus merupakan rangkuman/keterpaduan dari usulan kebutuhan fasilitasi yang dibutuhkan oleh pengembangan kawasan pertanian di suatu wilayah/daerah.

Sejalan dengan perubahan pendekatan perencanaan pembangunan pertanian dan peran fungsional perencana di pusat dan daerah, baik provinsi maupun kabupaten/kota, perlu dilakukan

reposisi agar proses perencanaan pembangunan pertanian dapat berjalan lebih cepat serta efektif dan efisien.

Agar sinergi, koordinasi, dan sinkronisasi perencanaan pembangunan pertanian dapat berjalan dengan baik dan efektif maka perlu pembagian peran, tugas, dan fungsi dari fungsional perencanaan dalam melakukan perencanaan pembangunan pertanian di tiap-tiap tingkat perencanaan, yaitu

- a. Fungsional Perencana di Kementerian Pertanian (Biro Perencanaan Sekretaris Jenderal);
- b. Fungsional Perencana di Eselon 1 (satu) Kementerian Pertanian (Bagian Perencanaan, Sekretaris Ditjen/ Badan lingkup Kementerian Pertanian); dan
- c. Fungsional Perencana Daerah (Bagian Perencanaan, Dinas Lingkup Pertanian, dan UPT Pusat, Provinsi, dan Kabupaten/ Kota).

Di samping itu, reformasi birokrasi perlu dilakukan menuju perubahan peran birokrasi dari yang sifatnya mengatur (*steering*) menjadi memfasilitasi (*facilitating*) agar pelaku pembangunan pertanian dapat membangun pertanian secara mandiri dan profesional.

"Selamat berkarya, terus semangat, dan tingkatkan profesionalisme". ■

TESIS PILIHAN
PROGRAM
PENDIDIKAN
PUSBINDIKLATREN
BAPPENAS

49

ANALISIS EMPIRIS DETERMINAN PENCURIAN DENGAN PEMBERATAN DI INDONESIA

Raafli

Foto: www.freeplik.com

JUMLAH KEJAHATAN di Indonesia meningkat secara signifikan selama dua dekade terakhir. Badan Pusat Statistik (2017) melaporkan bahwa jumlah kejahatan pada tahun 2000 hanya sebanyak 172.532 kasus (84 kasus per 100.000 penduduk), tetapi pada tahun 2016 meningkat menjadi 357.197 kasus (140 kasus per 100.000 penduduk).

PENDAHULUAN

Angka-angka ini masih belum menggambarkan jumlah tindak kejahatan secara riil karena hanya didasarkan pada jumlah kejahatan yang dilaporkan ke polisi. Badan Pusat Statistik juga menambahkan bahwa "angka gelap" kejahatan di Indonesia masih tinggi karena lebih dari 80 persen kejahatan tidak dilaporkan oleh masyarakat (Badan Pusat Statistik, 2017).

Diantara sembilan kategori kejahatan di Indonesia, kejahatan properti merupakan kejahatan yang paling banyak dilaporkan. Badan Pusat Statistik (2018) menyatakan bahwa jumlah kejahatan properti menyumbang lebih dari 40 persen dari total kejahatan setiap tahun. Namun, tidak seperti jenis kejahatan lainnya, kejahatan properti terus menurun dalam tujuh tahun terakhir dari 125.646 kasus pada tahun 2011 menjadi 107.042 kasus pada tahun 2017, menunjukkan tingkat penurunan sekitar 15 persen (Badan Pusat Statistik, 2018).

Di Indonesia, kejahatan properti dibagi menjadi beberapa sub-kategori termasuk pencurian, pencurian dengan pemberatan, pencurian kendaraan, perusakan barang, pembakaran, dan penadahan. Antara tahun 2011 dan 2017, pencurian dengan pemberatan menjadi kejahatan properti tertinggi, tetapi juga mengalami penurunan paling signifikan. Kitab Undang-Undang Hukum Pidana menggambarkan pencurian dengan pemberatan sebagai jenis pencurian yang dilakukan dalam kondisi tertentu seperti pencurian yang dilakukan oleh dua orang atau lebih bersama-sama; pada malam hari di rumah terkunci atau tertutup; dengan membongkar atau menghancurkan bagian rumah; atau menggunakan kunci palsu. Selain itu, pencurian yang dilakukan ketika bencana juga dikategorikan sebagai pencurian dengan pemberatan. Hukuman untuk pencurian dengan pemberatan juga berbeda dari pencurian lain. Jika pencurian biasa hanya dihukum dengan hukuman maksimal lima tahun penjara, pencurian dengan pemberatan dapat dihukum dengan penjara maksimal sembilan tahun.

Menurunnya jumlah pencurian dengan pemberatan mengindikasikan peningkatan keamanan sosial di Indonesia. The Institute for Economic and Peace (2018) melaporkan bahwa peringkat Indeks Perdamaian Global (GPI) Indonesia meningkat dari 68 pada 2011 menjadi 52

pada 2017. Namun, kenaikan peringkat tersebut belum mampu meningkatkan keamanan secara keseluruhan di masyarakat. Berdasarkan Survei Sosial Ekonomi Nasional 2017, Badan Pusat Statistik (2018) melaporkan bahwa lebih dari 58 persen warga merasa khawatir untuk meninggalkan rumah mereka kosong karena hampir 85 persen dari mereka pernah menjadi korban pencurian.

Banyak penelitian telah mencoba untuk menemukan penentu kejahatan dengan hasil yang berbeda. Beberapa peneliti menemukan bahwa kejahatan dipicu oleh faktor sosial seperti pendidikan rendah (Lochner, 2004; Buonanno & Montolio, 2008; Jonck, Goujon, Testa, & Kandala, 2015) dan pengangguran (Chamlin & Cochran, 2000; Öster & Agell, 2007). Peneliti lain juga menemukan bahwa variabel ekonomi seperti Produk Domestik Bruto (PDB) (Entorf & Spengler, 2000; Habibullah & Baharom, 2009; Jalles & Andersen, 2017), kemiskinan (Khan, Ahmed, Nawaz, & Zaman, 2015), dan ketimpangan ekonomi (Tsushima, 1996; Choe, 2008) juga dapat memengaruhi orang untuk melakukan kegiatan kriminal.

Selain faktor motivasi, beberapa penelitian juga menemukan pentingnya faktor pencegahan terhadap kejahatan. Salah satu faktor penegakan hukum yang dapat membantu mengurangi kejahatan adalah jumlah petugas

polisi (Worrall & Kovandzic, 2010; Lindström, 2015). Namun, masih jarang ditemukan penelitian yang menggunakan anggaran kepolisian sebagai variabel independen. Anggaran ini dapat memiliki korelasi positif yang signifikan terhadap kinerja polisi karena anggaran ini tidak hanya terdiri atas gaji yang diterima oleh polisi, tetapi juga anggaran untuk biaya operasional dan pembelian peralatan yang dapat mendukung peningkatan kinerja kepolisian. Di Indonesia, studi tentang faktor sosial-ekonomi dan kejahatan relatif jarang. Masalah kejahatan hanya mendapat sedikit perhatian dan tetap diabaikan oleh literatur ekonomi. Namun, sangat penting untuk mempelajari faktor-faktor yang dapat mengurangi kejahatan karena tingginya jumlah kejahatan dapat berdampak

besar pada suatu negara. Entorf dan Spengler (2000) menulis bahwa ada kritik pada studi yang menggunakan jumlah total semua kategori kejahatan. Oleh karena itu, penelitian ini akan berusaha untuk menemukan faktor-faktor sosial ekonomi yang mengurangi pencurian dengan pemberatan di 28 provinsi di Indonesia dari tahun 2011 hingga 2017. Selain faktor sosial-ekonomi, penelitian ini juga akan menggunakan faktor-faktor penegakan hukum, termasuk jumlah personel polisi dan anggaran polisi di tingkat provinsi, sebagai variabel pencegahan.

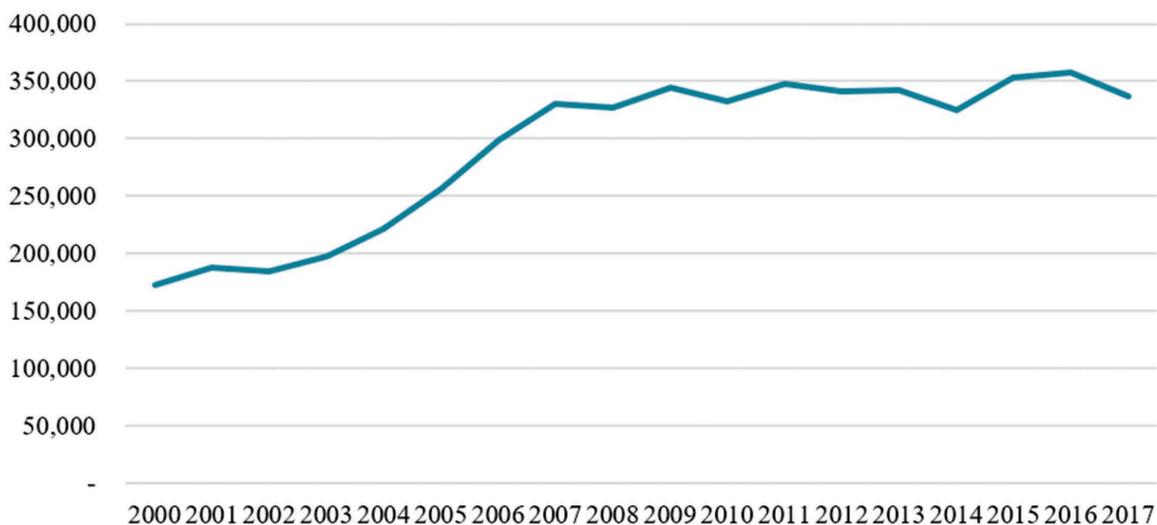
LATAR BELAKANG

2.1 Keamanan di Indonesia

Maslow (1943) menyatakan bahwa kebutuhan dasar setiap manusia terdiri atas kebutuhan fisiologis, seperti minum, makan,

dan tidur; serta kebutuhan keselamatan, termasuk keamanan. Hak keamanan dijamin oleh Pasal 3 Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia oleh PBB pada tahun 1948. Pasal tersebut menyatakan bahwa setiap orang memiliki hak untuk hidup, mendapat kebebasan, dan keamanan. Indonesia, sebagai bagian dari PBB, juga mengakui pentingnya keamanan. Bahkan dalam Undang-Undang Dasar 1945, perlindungan warga negara menjadi salah satu tujuan utama negara.

Keamanan pada dasarnya adalah variabel yang tidak dapat diukur, karena mencakup aspek dan dimensi yang sangat luas, termasuk politik, sosial, dan ekonomi. Sejalan dengan itu, statistik dan indikator yang



Gambar 2.1 Jumlah Kejahatan di Indonesia 2000—2017

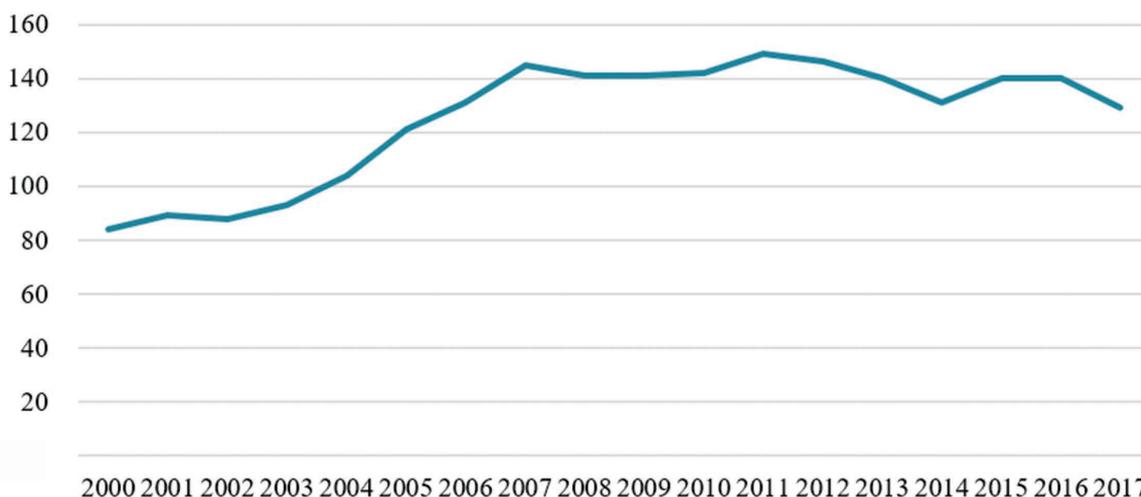
Sumber: Badan Pusat Statistik (2018)

biasanya digunakan untuk mengukur keamanan adalah indikator negatif; misalnya, jumlah kejahatan yang didasarkan pada jumlah laporan polisi (Badan Pusat Statistik, 2017). Berdasarkan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2012, laporan kepolisian adalah laporan tertulis yang dibuat oleh petugas kepolisian tentang peristiwa yang diduga sebagai kejahatan yang memiliki kriminalitas karena hak atau kewajiban mereka berdasarkan undang-undang dan peraturan. Ada dua jenis laporan polisi, yaitu Model A, yang dibuat oleh seorang polisi yang mengalami, mengetahui, atau menemukan tindakan kriminal sendiri; dan Model B, yang dibuat berdasarkan laporan atau keluhan dari warga. Laporan polisi ini diterima oleh Sentra

Pelayanan Kepolisian Terpadu yang berlokasi di setiap Kantor Polisi. Laporan-laporan tersebut kemudian didistribusikan secara bertahap, mulai dari Sub-Sektor hingga ke Markas Besar Kepolisian.

Gambar 2.1 menggambarkan jumlah total kejahatan di Indonesia berdasarkan jumlah laporan polisi. Angka ini menunjukkan bahwa jumlah kejahatan di Indonesia dari tahun 2000 hingga 2017 meningkat. Peningkatan paling signifikan terjadi antara tahun 2000 dan 2009 ketika jumlah kejahatan meningkat hampir dua kali lipat, dari 172.532 kasus menjadi 344.942 kasus. Setelah 2010, jumlah kejahatan tetap stabil dan mencapai 336.652 kasus pada akhir 2017.

Di sisi lain, populasi di Indonesia juga memiliki pola yang meningkat dalam dua dekade terakhir. Jika dibandingkan dengan populasi, ada beberapa perbedaan antara kejahatan total dan tingkat rata-rata kejahatan. Tingkat rata-rata kejahatan adalah jumlah total kejahatan per 100.000 warga negara (Badan Pusat Statistik, 2018). Gambar 2.2 mengilustrasikan bahwa telah terjadi peningkatan signifikan dalam tingkat kejahatan dari tahun 2000 hingga 2007. Namun, setelah hanya mengalami sedikit peningkatan dalam tiga tahun berikutnya, tingkat kejahatan kemudian menurun sekitar 15 persen dalam tujuh tahun terakhir. Tabel 2.1 menunjukkan bahwa tren dalam setiap kejahatan berbeda. Kejahatan properti, sebagai kejahatan paling umum di Indonesia, memiliki tren



Gambar 2.2 Rata-Rata Kejahatan (per 100.000) di Indonesia 2000—2017

Sumber: Badan Pusat Statistik (2018)

TABEL 2.1 SEMBILAN KATEGORI KEJAHATAN DI INDOENSIA 2011–2017

TIPE KEJAHATAN	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Kejahatan terhadap nyawa	1,467	1,456	1,386	1,277	1,491	1,292	1,150
Kejahatan terhadap fisik/ badan	45,567	40,343	44,990	46,366	47,128	46,767	42,683
Kejahatan terhadap kesusilaan	5,242	5,102	4,850	5,499	5,051	5,247	5,513
Kejahatan terhadap kemerdekaan seseorang	1,316	1,693	1,775	1,954	2,212	2,885	2,636
Kejahatan terhadap hak milik/barang dengan kekerasan	11,207	12,355	12,045	11,758	11,856	12,095	10,692
Kejahatan terhadap hak milik/barang	125,646	122,777	123,113	117,751	114,013	120,026	107,042
Kejahatan terkait narkoba	18,074	16,589	19,953	19,280	36,874	39,171	35,142
Kejahatan terkait penipuan, penggelapan, dan korupsi	49,806	48,044	49,626	48,608	54,115	47,198	47,594
Kejahatan terhadap ketertiban umum	4,188	4,056	4,072	4,519	4,227	4,297	4,084

Sumber: Badan Pusat Statistik (2018)

menurun selama 2011–2017. Namun, jenis kejahatan ini masih mendominasi sebesar 40 persen dari total kejahatan. Di sisi lain, kejahatan dengan kekerasan, yaitu kejahatan terhadap nyawa, fisik atau badan, kesusilaan, dan kemerdekaan seseorang, tidak memiliki perubahan signifikan selama periode tersebut.

Badan Pusat Statistik (2018) juga melaporkan bahwa pada tahun 2017, banyak kejahatan terjadi di provinsi-provinsi utama di Indonesia, seperti Sumatera Utara, DKI Jakarta, Jawa Timur, Jawa Barat, dan Sulawesi Selatan.

Namun, jika dibandingkan dengan jumlah penduduk, lima provinsi dengan tingkat rata-rata kejahatan tertinggi adalah Sulawesi Tengah (345), Sulawesi Utara (324), Sumatera Utara (280), Jambi (271), dan Gorontalo (265), yang tidak berlokasi di Pulau Jawa, pulau terpadat dan paling berkembang di Indonesia. Oleh karena itu, penting untuk mengukur kejahatan di tingkat provinsi karena membantu untuk memperoleh gambaran yang lebih baik tentang karakter dan sifat kejahatan (Buonanno & Montolio, 2008).

2.2. Pencurian dengan Pemberatan

Pencurian dengan pemberatan (Wandelt, 2009) adalah jenis kejahatan yang paling umum di Indonesia. Meskipun jumlah pencurian dengan pemberatan yang dilaporkan telah menurun dalam tujuh tahun terakhir, dengan total 36.467 kasus, pencurian dengan pemberatan masih menjadi kejahatan tertinggi pada tahun 2017 setelah kejahatan terkait narkoba (35.412 kasus) dan pencurian kendaraan (35.226 kasus) (Badan Pusat Statistik, 2018).

Pasal 363 KUHP Indonesia (KUHP Indonesia) mendefinisikan pencurian dengan pemberatan sebagai pencurian biasa, yang disertai dengan kondisi-kondisi tertentu yang memberatkan. Kondisi pertama adalah jika barang yang dicuri adalah ternak, seperti hewan memamah biak (sapi, kambing, atau kerbau), hewan berkuku satu (keledai atau kuda), dan babi. Pencurian hewan ini dianggap sebagai pencurian dengan pemberatan karena hewan adalah aset penting bagi seorang petani. Kondisi kedua dari pencurian dengan pemberatan adalah jika pencurian dilakukan ketika terjadi bencana, seperti kebakaran, ledakan, banjir, letusan, gempa bumi, kapal tenggelam, kecelakaan kereta api, kerusakan, dan pemberontakan atau perang. Kondisi ketiga adalah bahwa pencurian dilakukan pada malam hari di rumah tertutup atau terkunci. Selanjutnya, pencurian dilakukan oleh minimal dua orang yang bekerja bersama; terakhir, pencurian dilakukan dengan membongkar, menghancurkan, atau memanjat rumah; atau dengan menggunakan kunci palsu atau seragam palsu.

Pasal 363 KUHP juga menjelaskan bahwa pencurian dengan pemberatan, dihukum dengan hukuman penjara paling lama tujuh tahun, atau dua tahun lebih lama dari hukuman maksimum yang diberikan untuk pencurian biasa. Selain itu, hukumannya bisa lebih berat, yaitu maksimum sembilan tahun penjara, jika pencurian dilakukan pada malam

hari di rumah atau halaman tertutup, dilakukan oleh minimal dua orang bersama-sama, dan dilakukan dengan membongkar/memecahkan/memanjat/dengan menggunakan kunci palsu, pesan palsu, atau seragam palsu.

2.3. Kondisi Sosial Ekonomi

Secara umum, kondisi sosial ekonomi Indonesia dalam dua dekade menunjukkan adanya peningkatan. Bank Dunia (2018) menyatakan bahwa Indonesia saat ini adalah negara dengan ekonomi terbesar di kawasan Asia Tenggara. Pada tahun 2000, Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia hanya USD 95,45 miliar (USD 857 per kapita), tetapi pada tahun 2017, produk ini meningkat menjadi USD 1,020 triliun (USD 3,847 per kapita). Tingkat perekonomian yang tinggi ini membuat Indonesia menjadi anggota G20. Bahkan, Bank Dunia juga memperkirakan bahwa kondisi ekonomi Indonesia akan terus membaik pada tahun-tahun berikutnya karena didukung oleh inflasi yang stabil, investasi tinggi, dan pasar kerja yang baik. Sejak tahun 2000, Pemerintah Indonesia telah berhasil menurunkan tingkat kemiskinan dari 16,6 persen pada tahun 2000 menjadi hanya 10,6 persen pada tahun 2017. Namun, dengan populasi sekitar 260 juta orang, masih terdapat lebih dari 25 juta orang Indonesia yang hidup di bawah garis kemiskinan nasional (Badan Pusat Statistik, 2018). Selain itu, masih terdapat sekitar 20,78 persen warga yang rentan menjadi miskin. Untuk

meningkatkan kesejahteraan warganya, Pemerintah Indonesia telah menetapkan berbagai program nasional yang berfokus pada pengembangan infrastruktur dan program bantuan sosial yang terkait dengan layanan kesehatan dan pendidikan. Pembangunan infrastruktur, yang berfokus pada wilayah timur Indonesia, diharapkan dapat mengurangi tingkat ketimpangan ekonomi di negara ini, sementara dukungan untuk pendidikan diproyeksikan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga jumlah pengangguran dapat dikurangi.

2.4. Penegakan Hukum

Salah satu lembaga penegak hukum di Indonesia adalah Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri). Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002, Polri adalah lembaga pemerintah yang tugasnya menegakkan hukum, memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Pada masa lalu Polri adalah bagian dari Tentara Nasional Indonesia (TNI). Namun, setelah reformasi nasional pada tahun 1998, Polri memisahkan diri dari TNI pada tanggal 1 Juli 2000.

Mengingat pentingnya peran polisi, Pemerintah Pusat terus meningkatkan kemampuan Polri. Saat ini Polri adalah lembaga publik non-kementerian terbesar di Indonesia, baik dari segi personel maupun anggaran. Wilayah kerja Polri mencakup seluruh wilayah Indonesia,

dari kota-kota besar hingga pulau-pulau terpencil. Selain mengamankan perkotaan, Polri juga memiliki divisi khusus yang bertugas melindungi wilayah air dan udara.

Untuk mengamankan wilayah Indonesia yang luas, Pemerintah Pusat terus meningkatkan kapasitas Polri. Antara 2011 dan 2017, Pemerintah Pusat membentuk dua Markas Kepolisian Daerah baru, yaitu Kepolisian Daerah Papua Barat pada tahun 2014 dan Kepolisian Daerah Sulawesi Barat pada tahun 2016. Pemerintah Pusat juga meningkatkan jumlah petugas kepolisian, dimana pada tahun 2011, Polri hanya memiliki 388.178 personel, tetapi pada 2017 meningkat sekitar 10 persen menjadi 423.154 personel. Selain bekerja di dalam organisasi kepolisian, beberapa personel polisi juga ditugaskan di lembaga lain di dalam dan di luar negeri, termasuk misi penjaga perdamaian di daerah konflik. Selama periode penelitian ini, Markas Besar Kepolisian Republik Indonesia juga meningkatkan status beberapa Kepolisian Daerah. Ada delapan Polda Tipe B yang berubah menjadi Tipe A. Polda Riau, Kalimantan Barat, Sulawesi Utara, dan Lampung ditingkatkan pada tahun 2016; sementara Sumatera Barat, Kepulauan Riau, Nusa Tenggara Timur, dan Maluku pada 2017. Polda Tipe A memiliki struktur organisasi yang lebih besar sehingga juga membutuhkan personel yang lebih banyak

daripada Tipe B. Polda Tipe A juga dipimpin oleh seorang Inspektur Jenderal Polisi, sedangkan Tipe B hanya dipimpin oleh Brigadir Jenderal Polisi. Peningkatan jenis Polda ini didasarkan pada beberapa faktor, antara lain penilaian dari Mabes Polri, meningkatnya populasi provinsi, dan perkembangan pesat yang mungkin menambah jumlah kejahatan.

Untuk mendukung kegiatan operasional kepolisian, Pemerintah Pusat juga menyediakan anggaran substansial untuk Polri. Anggaran ini biasanya mengalami peningkatan bertahap setiap tahun. Pada tahun 2011, anggaran tahunan Polri sebesar 34 triliun Rupiah (sekitar USD 2,7 miliar), dan pada 2014, anggaran hanya meningkat sebesar 10 triliun Rupiah. Namun, pada era Presiden Indonesia yang baru, Joko Widodo, yang terpilih pada tahun 2014, Polri mendapatkan peningkatan anggaran yang signifikan. Hanya dalam tiga tahun, dan pada 2017, anggaran Polri meningkat hampir dua kali lipat menjadi 84 triliun Rupiah. Dalam sistem administrasi Polri, umumnya, anggaran tahunan dibagi menjadi Anggaran Markas Besar dan Anggaran Kepolisian Daerah. Anggaran ini kemudian dibagi menjadi tiga jenis pengeluaran. Jenis pertama adalah belanja pegawai, yang digunakan untuk membiayai gaji dan tunjangan anggota kepolisian. Kedua, belanja barang untuk membiayai kegiatan

operasional, seperti pemeliharaan kendaraan, pembelian alat tulis, dan biaya operasional untuk unit kerja (mis., anggaran patroli). Jenis ketiga adalah belanja modal, yang digunakan untuk membeli peralatan, kendaraan, maupun untuk membangun bangunan. Dalam kegiatan operasionalnya, Polri lebih memprioritaskan kegiatan pencegahan daripada tindakan represif. Salah satu upaya preventif yang dilakukan oleh Polri adalah melakukan patroli yang dapat dilakukan dengan berjalan kaki, menggunakan roller blade, sepeda, sepeda motor, mobil, kapal, dan pesawat terbang. Selain mengamankan suatu daerah, patroli juga dimaksudkan untuk melindungi orang, properti, dan kegiatan. Selain itu, Polri juga memiliki unit patroli khusus dan peralatan khusus yang digunakan ketika terjadi bencana

KAJIAN LITERATUR

3.1 Faktor Sosial-Ekonomi

Berbagai penelitian telah dilakukan untuk menjelaskan faktor-faktor kejahatan properti di negara maju dan berkembang. Dalam studi tersebut, kondisi ekonomi menjadi salah satu faktor yang paling berpengaruh. Jalles dan Andersen (2017), yang mencoba menjelaskan pentingnya berbagai ukuran ekonomi, menemukan bahwa PDB per kapita adalah ukuran yang baik untuk peluang melakukan kejahatan dalam jangka pendek dan jangka panjang. Habibullah dan Baharom (2009), yang melakukan analisis bivariat di Malaysia antara tahun 1973

dan 2003, menemukan bahwa sebagian besar kejahatan, termasuk pencurian, terintegrasi dengan kondisi ekonomi, diukur dengan Produk Nasional Bruto Per Kapita. Khan, Ahmed, Nawaz, dan Zaman (2015) juga menemukan bahwa di Pakistan, PDB per kapita meningkatkan tingkat kejahatan dalam jangka panjang tetapi menurunkan tingkat kejahatan dalam jangka pendek. Lebih lanjut, Entorf dan Spengler (2000), yang melakukan penelitian di 11 negara bagian Jerman dari tahun 1975 hingga 1996, menunjukkan bahwa PDB per kapita secara signifikan meningkatkan kejahatan properti. Namun, Buonanno dan Montolio (2008) memiliki hasil yang berbeda. Menggunakan dataset panel dari 46 provinsi Spanyol antara tahun 1993 dan 1999, mereka menemukan bahwa PDB per kapita dan tingkat pertumbuhan PDB hanya menunjukkan pengaruh kecil dan sering tidak signifikan terhadap kejahatan.

Banyak ekonom, kriminolog, dan sosiolog juga menentukan ketimpangan ekonomi sebagai salah satu faktor kejahatan. Tsushima (1996) menemukan hubungan positif yang signifikan antara tingkat ketimpangan ekonomi dan pencurian di Jepang. Choe (2008) menemukan bahwa rasio Gini, sebagai pengukuran ketimpangan pendapatan relatif, memiliki dampak yang kuat dan kuat pada pembobolan di AS dengan signifikansi statistik 0,1 persen. Namun, Chintrakarn dan Herzer

(2000), yang menggunakan data panel tingkat negara bagian AS untuk periode 1965 hingga 2005, menemukan efek negatif yang signifikan dari ketimpangan pada kejahatan. Mereka berpendapat bahwa meningkatnya ketimpangan pendapatan membuat warga meningkatkan permintaan akan perlindungan dari kejahatan sehingga akan mengurangi pengembalian ke kejahatan.

Banyak penelitian tentang kejahatan juga berfokus pada tingkat kemiskinan. Khan, Ahmed, Nawaz, dan Zaman (2015), yang melakukan penelitian di Pakistan, menemukan hubungan positif antara kemiskinan dan angka kejahatan dalam jangka panjang; Namun, hubungan negatif ditemukan dalam jangka pendek. Mereka berpendapat bahwa dalam jangka panjang, kemiskinan dapat meningkatkan tingkat stres dan penyakit mental, yang pada gilirannya akan membuat orang melakukan kejahatan. Di sisi lain, Tsushima (1996) menemukan bahwa tingkat kemiskinan tidak berpengaruh signifikan terhadap perampokan dan pencurian, tetapi secara signifikan meningkatkan pembunuhan.

Beberapa penelitian tentang kejahatan yang berfokus pada faktor sosial, sering menerapkan tingkat pendidikan sebagai alat ukur. Lochner (2004) menemukan bahwa pria muda dan tidak berpendidikan dengan tingkat keterampilan rendah cenderung melakukan properti

dan kejahatan dengan kekerasan. Buonanno dan Montolio (2008) juga menganggap pendidikan memiliki efek negatif substansial dan signifikan terhadap kejahatan properti di Spanyol. Selain itu, Jonck, Goujon, Testa, dan Kandala (2015), yang mengeksplorasi perspektif nasional dan provinsi dalam konteks Afrika Selatan, menemukan efek potensial dari pendidikan dalam mengurangi kejahatan.

Dengan menggunakan dataset panel dari 288 kotamadya Swedia antara tahun 1996 dan 2000, Öster dan Agell (2007) menemukan bahwa pengangguran tidak berdampak pada kejahatan kekerasan; namun, guncangan terhadap pengangguran secara signifikan memengaruhi kejahatan properti, termasuk pencurian. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khan, Ahmed, Nawaz, dan Zaman (2015), yang menemukan hubungan positif antara tingkat pengangguran dan kejahatan di Pakistan. Berfokus pada pengangguran kaum muda, baik Buonanno dan Montolio (2008) dan Entorf dan Spengler (2000) menyimpulkan bahwa kaum muda yang menganggur dapat meningkatkan kemungkinan melakukan kejahatan. Selain itu, Chamlin dan Cochran (2000) menemukan bahwa pengangguran jangka panjang memiliki dampak signifikan dan positif terhadap kejahatan properti di AS antara 1982 dan 1996.

3.2 Faktor Penegakan Hukum

Sejak karya Becker (1968) tentang model kejahatan ekonomi, banyak penelitian telah dilakukan untuk menguji hubungan antara jumlah polisi (polisi per kapita) dan kejahatan. Lindstrom (2015), yang menggunakan data panel 79 kotamadya di Swedia dari 2006 hingga 2010, menemukan hubungan negatif antara kehadiran polisi dan pencurian domestik. Hasil ini memperkuat studi oleh para peneliti Worrall dan Kovandzic (2010), yang memproses data dari 5.199 kota di seluruh Amerika Serikat dari tahun 1990 hingga 2001. Mereka menemukan hubungan negatif yang signifikan antara tingkat polisi dan empat jenis kejahatan (perampokan, penyerangan, pembunuhan, dan pencurian), meskipun pengaruhnya difokuskan terutama pada kota-kota besar, dengan populasi lebih dari 100.000 warga. Sebaliknya, Jalles dan Andersen (2017) berpendapat bahwa tingkat kepolisian memiliki hubungan positif dengan kejahatan melalui sebab-akibat terbalik. Salah satu variabel penegakan hukum penting yang sering dilupakan adalah anggaran kepolisian. Beberapa peneliti hanya menggunakan gaji rata-rata petugas polisi sebagai variabel penjelas mereka (Johnson, 2012), padahal dalam menjalankan tugas kepolisian, anggaran lain juga diperlukan. Untuk mendukung kegiatan operasionalnya, petugas kepolisian tidak hanya membutuhkan gaji, tetapi juga anggaran lain untuk mendukung

peralatan khusus, kendaraan, dan alat keamanan lainnya. Oleh karena itu, dengan mengakui pentingnya anggaran polisi, penelitian ini juga akan menggunakan pembiayaan ini sebagai salah satu faktor faktor penegakan hukum. Hipotesisnya adalah bahwa peningkatan anggaran polisi akan membuat kegiatan dan peralatan operasional kepolisian lebih baik sehingga pada gilirannya, hal itu dapat mengurangi jumlah kejahatan.

DATA DAN METODOLOGI

4.1 Data Sekunder

Penelitian ini menggunakan data sekunder dari 28 provinsi di Indonesia antara 2011 dan 2017. Kondisi ini disebabkan karena selama periode ini ada Polda yang bertanggung jawab atas enam provinsi. Polda Papua bertanggung jawab atas Provinsi Papua dan Papua Barat; Polda Sulawesi Selatan, membawahi Provinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat; dan Polda Kalimantan Timur, yang membawahi Provinsi Kalimantan Timur dan Kalimantan Utara. Informasi mengenai anggaran polisi dan personil polisi dari ketiga Polda tersebut tidak dapat dipisahkan, sehingga untuk menghindari bias data, keenam provinsi tersebut tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4.2 Variabel Dependen

Variabel dependen atau variabel hasil adalah variabel yang diuji. Dalam penelitian ini, tingkat kejahatan digunakan

sebagai variabel dependen. Tingkat kejahatan adalah jumlah pencurian dengan pemberatan yang dilaporkan ke kantor polisi per 100.000 warga. Laporan polisi ini termasuk Model A, yang dibuat oleh petugas polisi; dan Model B, yang didasarkan pada informasi warga. Badan Pusat Statistik mengumpulkan data ini dari Kantor Staf Operasi Polri di Mabes Polri dan menerbitkannya dalam Laporan Statistik Kriminal Tahunan.

4.3 Variabel Independen

Penelitian ini menggunakan personil Polda per kapita dan anggaran Polda per kapita sebagai variabel pencegah kejahatan. Data diperoleh dari dua divisi yang berbeda dari Mabes Polri di Jakarta. Data personil polisi diperoleh dari Staf Sumber Daya Manusia Polri. Dalam studi ini, jumlah personel polisi per kapita adalah jumlah total personel di setiap provinsi dibagi dengan populasi provinsi. Jumlah total personel adalah akumulasi personel yang bekerja di Polda (tingkat provinsi), Polres (tingkat kabupaten atau kota), dan Polsek (tingkat kecamatan). Di sisi lain, personel Mabes Polri dan personel yang ditempatkan di institusi lain tidak termasuk.

Data anggaran kepolisian provinsi dikumpulkan dari Asisten Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia untuk Perencanaan dan Pengembangan. Variabel anggaran Polda per kapita adalah anggaran Polda dibagi dengan populasi provinsi. Anggaran

yang digunakan dalam penelitian ini adalah jumlah total realisasi pengeluaran akhir tahun, termasuk belanja pegawai, belanja barang, dan belanja modal, yang diambil dari Laporan Realisasi Anggaran Polisi Tahunan.

Variabel kontrol yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari faktor sosial ekonomi, yaitu Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) per kapita, tingkat kemiskinan, tingkat pengangguran, rasio Gini, dan tingkat buta huruf. Semua data panel ini juga dikumpulkan dari Badan Pusat Statistik. Studi ini menggunakan PDRB per kapita dengan menggunakan harga pasar 2010 sebagai tahun pasar dasar. Variabel independen berikutnya adalah tingkat kemiskinan, yaitu jumlah

penduduk yang hidup di bawah garis kemiskinan, baik di daerah perkotaan maupun pedesaan, dibagi dengan total penduduk. Setiap provinsi memiliki garis kemiskinan yang berbeda berdasarkan jumlah garis kemiskinan pangan (minimum 2.100 kilokalori per hari) dan garis kemiskinan non-pangan (diwakili oleh 51 jenis komoditas di perkotaan dan 47 jenis komoditas di pedesaan). Garis kemiskinan provinsi di Indonesia dari 2011 hingga 2017 bervariasi antara USD 20 dan USD 50 per bulan. Badan Pusat Statistik menyajikan data ini berdasarkan Modul Konsumsi dan Pengeluaran dari Survei Sosial Ekonomi Nasional Maret. Sampel survei ini dipilih secara acak dari 300.000 rumah tangga di 51 kabupaten dan kota di Indonesia.

Tingkat pengangguran adalah persentase pengangguran terhadap jumlah angkatan kerja (15 tahun ke atas yang bekerja atau memiliki pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja dan menganggur). Data ini dikumpulkan dari Survei Angkatan Kerja Nasional yang mensurvei 200.000 rumah tangga. Studi ini menggunakan rasio Gini untuk mengukur ketimpangan ekonomi, yang diperoleh dari Survei Nasional Sosial Ekonomi Maret. Studi ini juga termasuk tingkat buta huruf provinsi, yang merupakan persentase warga yang berusia lebih dari 15 tahun yang tidak dapat membaca dan menulis. Angka buta huruf ini dikumpulkan dari Survei Nasional Sosial Ekonomi Tahunan.

TABEL 4.1 STATISTIK DESKRIPTIF VARIABEL

VARIABLE	UNIT	OBS.	MEAN	STD. DEV.	MIN.	MAX.
Tingkat Kejahatan	Per 100,000	196	21.4390	17.5150	.5382	93.8945
Tingkat Pengangguran	%	196	5.5677	2.2121	1.4847	13.7360
Tingkat Buta Huruf	%	196	4.2907	3.5073	.21	17.35
PDRB per kapita	Jutaan Rp	196	32.9287	25.6163	9.2850	157.685
Rasio Gini	Ratio	196	.3691	.0371	.275	.459
Tingkat Kemiskinan	%	196	11.2713	5.1765	3.55	23
Anggaran Polda per kapita	Ribuan Rp	140	206.3571	87.9640	35.1803	450.5156
Personil Polda per kapita	Orang	196	227.113	92.2788	45.3182	457.9305

Sumber: Penulis (diproses)

4.4 Statistik Deskriptif

Tabel 4.1 menunjukkan statistik deskriptif dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Seperti yang ditunjukkan dalam tabel, jumlah pengamatan dari semua variabel independen, kecuali anggaran Polda, adalah 196. Data anggaran Polda hanya tersedia setelah tahun 2013 sehingga jumlah pengamatan hanya 140.

Rata-rata, terdapat 21,44 kasus pencurian dengan pemberatan per 100.000 warga dari 2011 hingga 2017. Namun, tingkat kejahatan sangat bervariasi. Satu provinsi memiliki tingkat kejahatan tinggi 93,9 kasus per 100.000 penduduk, sementara provinsi lain memiliki tingkat kejahatan yang rendah hanya 0,54 kasus per 100.000 warga. Sedangkan untuk faktor sosial ekonomi, tingkat pengangguran rata-rata adalah 5,57, dengan minimum 1,49 dan maksimum 13,74. Tingkat buta huruf memiliki rata-rata 4,29. Tingkat minimum buta huruf adalah 0,21 dan maksimum 17,35. Selanjutnya, tingkat kemiskinan rata-rata 11,27 dengan minimum 3,55 dan maksimum 23. Nilai produk domestik bruto regional per kapita sebagian besar bervariasi dari Rp9,3 juta hingga Rp157,7 juta, dengan rata-rata Rp32,93 juta per tahun. Selain itu, rasio Gini rata-rata adalah 0,37 dengan minimum 0,275 dan maksimum 0,459.

Sedangkan untuk variabel penegakan hukum, rata-rata

anggaran yang diterima oleh Polda adalah Rp206 ribu per kapita. Anggaran ini bervariasi mulai dari Rp35,18 ribu hingga Rp450 ribu per kapita. Terakhir, jumlah rata-rata personil Polda per kapita adalah 227,113 orang. Variabel ini juga memiliki variasi besar, di mana jumlah terkecil hanya 45,3 orang tetapi tertinggi adalah 457,9 orang.

4.5 Metode

Mengikuti Penelitian Becker

(1968) dan Han, Bandyopadhyay, dan Bhattacharya (2013), penelitian ini tidak hanya mencakup variabel yang mendorong orang untuk melakukan kejahatan tetapi juga variabel yang dapat mencegah kejahatan. Penelitian ini menggunakan model efek kelompok acak sebagai berikut:

Tingkat pencurian dengan pemberatan =
 $\alpha_0 + \alpha_1$ tingkat pengangguran_{it} +
 α_2 tingkat buta huruf_{it} + α_3 PDRB
per kapita_{it} + α_4 Gini ratio_{it} + α_5
tingkat kemiskinan_{it} + α_6 anggaran
Polda per kapita_{it} + α_7 personel
Polda per kapita_{it} + $\mu_i + \epsilon_{it}$

ANALISA DAN TEMUAN

5.1 Pemilihan Model

Penelitian ini menggunakan Stata versi 15.1 untuk menganalisis data. Tabel 5.1 menyajikan hasil analisis regresi dengan menggunakan tiga model yang berbeda. Kolom pertama menunjukkan hasil analisis dengan menggunakan pooled ordinary least square (Pooled OLS). Model

pertama ini menunjukkan hasil yang baik karena cocok dengan data pada tingkat signifikansi 0,01 ($F = 8,81$ dan $p < 0,0000$). Artinya secara umum, semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Selain itu, nilai R^2 sebesar 0,3184 menunjukkan bahwa semua variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen sebesar 31,84 persen, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi. Selain itu, hampir semua variabel independen, kecuali tingkat kemiskinan, memiliki pengaruh signifikan terhadap pencurian dengan pemberatan. Namun, seperti dijelaskan dalam Tabel 2.2, ada perbedaan yang signifikan dalam tingkat kejahatan antar provinsi di Indonesia. Oleh karena itu, ada kemungkinan bahwa ada perbedaan dalam tingkat kejahatan awal atau penyadapan antar provinsi.

Tabel 5.1 juga menyajikan hasil model efek kelompok tetap (*Fixed Effect Test*). Berdasarkan estimasi dalam kelompok menggunakan "Model xtreg", uji-F dari efek tetap menunjukkan bahwa ada efek kelompok tetap yang signifikan ($F = 56,51$ dan $p < 0,0000$). Dengan kata lain, hipotesis nol ditolak dan dapat disimpulkan bahwa model efek grup tetap lebih baik daripada model pooled least square biasa. Hasil model *fixed group effect* menunjukkan bahwa hanya variabel produk domestik regional bruto per kapita, rasio

TABEL 5.1 HASIL ANALISIS REGRESI

Variabel Independen	VARIABEL DEPENDEN		
	Pooled OLS	Fixed Effect	Random Effect
Tingkat Pengangguran	-3.1155 *** (.6781)	-.7746 (.4885)	-.5520 (.4852)
Tingkat Buta Huruf	-2.0454 *** (.4843)	1.0122 (.9424)	-.0528 (.7390)
PDRB per kapita	.2140 *** (.0578)	-.6124 *** (.1782)	-.1253 (.1077)
Rasio Gini	127.1754 *** (34.5301)	91.7649 *** (27.0612)	74.7942 *** (27.6754)
Tingkat Kemiskinan	.4009 (.2920)	-1.0242 (.8015)	-1.0382 * (.5322)
Anggaran Polda per kapita	-.1447 *** (.0378)	.0157 (.0185)	-.0288 * (.0168)
Personil Polda per kapita	.0717 ** (.0342)	.0711 ** (.0282)	.0494 ** (.0229)
Intersep	92.8700 *** (13.3960)	-8783 (16.8028)	6.0190 (14.3705)
F-test (Model)	8.81 ***	7.46 ***	29.24 ****
DF	132	105	105
R2	0.3184	0.3322	0.2599
SSE	24949.71	1606.369	
SEE	13.748	3.9114	
Effect Test		56.51 ***	182.93 ****
N	140	140	140
Hausman Test			-11.73

Sumber: Penulis (2019)

Keterangan: Nilai di dalam tanda kurung adalah standar error.
Signifikansi: * $<.1$, ** $<.05$, *** $<.01$

Gini, dan personel Polda per kapita yang memiliki hubungan signifikan dengan tingkat pencurian dengan pemberatan, sedangkan variabel lain menunjukkan hasil tidak signifikan. Untuk menguji bagaimana provinsi memengaruhi varian kesalahan, model efek kelompok

acak dilakukan (Random Effect Test). Hasil model ini dengan menggunakan "xtreg" juga disajikan dalam Tabel 5.1. Tes Breusch-Pagan Lagrange Multiplier (LM) kemudian dilakukan untuk mengamati adanya efek acak. Uji LM ini menunjukkan $\chi^2 = 182,93$

dan $p < 0,0000$, yang berarti bahwa hipotesis nol ditolak dan menentukan bahwa ada efek kelompok acak yang signifikan dalam data panel. Model efek kelompok acak ini menghasilkan bahwa hanya ada empat variabel yang memiliki hubungan signifikan dengan tingkat

kejahatan, yaitu rasio Gini, tingkat kemiskinan, anggaran Polda per kapita, dan personel Polda per kapita.

Hasil uji F dan uji Breusch-Pagan Lagrange Multiplier menunjukkan bahwa model efek grup tetap dan efek kelompok acak lebih baik daripada model *pooled ordinary least square*. Namun, untuk menentukan model mana yang lebih signifikan, tes Hausman dilakukan. Hasil tes Hausman menunjukkan bahwa $\chi^2 = -11,73$. Hasil negatif ini berarti hipotesis nol tidak dapat ditolak atau menyiratkan bahwa model efek kelompok acak lebih baik daripada model efek kelompok tetap.

5.2 Goodness of Fit Measures

Berdasarkan beberapa tes yang telah dilakukan sebelumnya, model efek kelompok acak adalah metode terbaik untuk menganalisis model regresi penelitian ini. Tabel 5.1 menyajikan informasi bahwa model efek kelompok acak juga cocok dengan data pada tingkat signifikansi 0,01 ($F = 29,24$ dan $p < 0,000$). Nilai R^2 dari 0,2999 menunjukkan bahwa model ini menyumbang 29,99 persen dari total varians dalam penentu tingkat pencurian dengan pemberatan di Indonesia.

5.3 Uji Hipotesis

Berdasarkan model efek kelompok acak, dalam hal semua variabel independen adalah nol, tingkat kejahatan di setiap provinsi diperkirakan 6,02 kasus

per 100.000 warga. Namun, penyimpangan ini tidak signifikan secara statistik pada tingkat signifikansi 0,05 ($p < 0,675$).

Hasil regresi dengan menggunakan metode efek kelompok acak menunjukkan bahwa hanya ada empat variabel yang memiliki hubungan signifikan dengan pencurian dengan pemberatan. Variabel pertama adalah rasio Gini, yang memiliki koefisien 74,79 pada tingkat signifikansi 0,01. Ini berarti bahwa jika ketimpangan ekonomi semakin memburuk satu persen, seperti yang ditunjukkan oleh peningkatan rasio gini satu persen, rasio warga yang akan menjadi korban pencurian dengan pemberatan juga akan meningkat sebesar 74,79 orang per 100.000 penduduk, memegang semua variabel lainnya konstan.

Variabel kedua yang memiliki hubungan signifikan dengan pencurian dengan pemberatan adalah tingkat kemiskinan. Untuk kenaikan satu persen dalam tingkat kemiskinan, sebaliknya, akan mengurangi tingkat pencurian dengan pemberatan sebesar 1,0382, membuat semua variabel lain konstan ($p < .1$). Variabel berikutnya, anggaran Polda per kapita, juga memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan tingkat pencurian dengan pemberatan. Setiap kali anggaran polisi ini meningkat sebesar Rp 1.000 per warga, maka tingkat pencurian dengan pemberatan per 100.000 warga akan menurun

0,2888, dengan mempertahankan semua variabel lainnya konstan ($p < .1$).

Variabel independen signifikan keempat adalah personel Polda per kapita. Jika tingkat personel ini meningkat satu unit dan variabel independen lainnya tetap konstan, pencurian dengan pemberatan akan meningkat sebesar 0,049 unit ($p < 0,005$). Dengan kata lain, ketika jumlah personil polisi meningkat, tingkat pencurian dengan pemberatan juga akan meningkat.

Selain empat variabel di atas, variabel independen lainnya tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan pencurian dengan pemberatan. Semua koefisien tingkat pengangguran (-5.520), variabel tingkat buta huruf (-5.028), dan produk domestik bruto regional per kapita (-.1252) memiliki efek negatif yang tidak signifikan pada tindak pencurian dengan pemberatan.

DISKUSI

Berdasarkan hasil model efek kelompok acak, ada empat variabel yang memiliki hubungan signifikan dengan pencurian dengan pemberatan. Pertama, peningkatan rasio gini juga dapat meningkatkan jumlah pencurian dengan pemberatan di Indonesia. Situasi ini mengikuti hipotesis yang ada. Rasio gini adalah indikator yang digunakan untuk menunjukkan tingkat ketimpangan pendapatan keseluruhan. Nilai koefisien gini



Foto: www.freeapk.com

berkisar antara nol dan satu. Koefisien gini nol menunjukkan pemerataan penghasilan yang sempurna, yang berarti bahwa setiap orang memiliki pendapatan yang sama. Di sisi lain, jika koefisien gini adalah satu, maka ia menentukan bahwa terjadi ketimpangan sempurna.

Secara umum, rasio Gini di Indonesia sedikit berfluktuasi antara 2011 dan 2017 (Statistics Indonesia, 2019). Pada 2011, rasio Gini nasional, yang merupakan rata-rata rasio Gini perkotaan dan pedesaan, adalah 0,388. Setelah memuncak pada 0,414 pada tahun 2014, rasio Gini kemudian turun sedikit menjadi 0,391 pada tahun 2017.

Hasil analisis menunjukkan bahwa rasio Gini memiliki hubungan positif dan signifikan dengan tingkat pencurian dengan pemberatan ($p < .01$), yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat ketimpangan ekonomi, atau ketika kesenjangan antara orang miskin dan orang kaya menjadi lebih signifikan, kasus pencurian dengan pemberatan akan meningkat. Secara umum, kondisi

ekonomi yang lebih baik dan setara akan mengurangi kejahatan properti, termasuk pencurian dengan pemberatan. Hubungan positif dari rasio Gini ini mengikuti penelitian yang dilakukan oleh Tsushima (1996). Dia menemukan bahwa meningkatnya kesenjangan ekonomi meningkatkan tidak hanya jumlah pencurian tetapi juga perampokan dan pembunuhan. Dia berpendapat bahwa orang melakukan kejahatan karena kerangka kerja sosial yang sangat mengelompokkan mereka dan mungkin mendefinisikan mereka sebagai tidak kompeten secara ekonomi atau sosial.

Chiu dan Madden (1998) berpendapat bahwa orang miskin memiliki insentif lebih besar untuk melakukan pencurian daripada orang yang lebih kaya. Kondisi ini karena ada risiko tertangkap, yang menyebabkan individu tidak dapat bekerja dan kehilangan biaya peluang untuk mendapatkan penghasilan. Jadi, ketika ketimpangan ekonomi semakin besar, insentif orang miskin untuk melakukan pencurian lebih tinggi. Mereka juga menambahkan bahwa kondisi orang kaya yang menjadi lebih kaya akan meningkatkan daya tarik pencurian. Hooghe, Vanhoutte, Hardyns, dan Bircan (2010) juga mendukung bahwa ketidaksetaraan sangat terkait dengan kejahatan properti. Mereka mengatakan bahwa meningkatkan kesenjangan pendapatan juga akan meningkatkan kesenjangan dalam

tingkat properti dan sumber daya lain yang tersedia. Fenomena ini meningkatkan peluang dan struktur insentif untuk kejahatan properti.

Ketika rasio Gini semakin rendah, berarti tingkat ekonomi penduduk semakin homogen. Kondisi ini dapat disebabkan oleh orang miskin yang menjadi lebih kaya atau, sebaliknya, orang kaya yang menjadi lebih miskin. Kedua keadaan ini dapat mengurangi tingkat pencurian. Pada kondisi pertama, jika orang miskin cenderung lebih kaya, mereka tidak perlu lagi melakukan pencurian karena dapat memenuhi semua kebutuhan mereka. Dalam kondisi kedua, menurunnya tingkat ekonomi orang kaya juga dapat mengurangi tingkat pencurian karena kesempatan untuk mencuri dan properti yang akan dicuri juga akan berkurang.

Variabel kedua, tingkat kemiskinan, juga memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan pencurian dengan pemberatan ($p < .1$). Ini berarti bahwa ketika lebih banyak orang menjadi miskin, sebaliknya, jumlah pencurian dengan pemberatan akan berkurang. Hannon, L. (2002) menulis bahwa kemiskinan mengurangi peluang untuk melakukan kejahatan properti dengan mengurangi pasokan target berharga di satu bidang. Dengan berkurangnya jumlah orang kaya, jumlah properti yang bisa dicuri juga berkurang. Salah satu kategori

pencurian dengan pemberatan adalah ketika properti yang dicuri adalah sapi. Harga ternak tinggi, jadi jika jumlah orang miskin meningkat, jumlah ternak di masyarakat juga akan berkurang dan kemudian mengurangi jumlah pencurian dengan pemberatan.

Anggaran Polda per kapita adalah variabel ketiga yang memiliki hubungan signifikan dengan pencurian dengan pemberatan ($p < .1$). Peningkatan anggaran polisi akan mengurangi jumlah pencurian dengan pemberatan. Seperti dijelaskan sebelumnya, anggaran kepolisian provinsi dibagi menjadi tiga jenis pengeluaran. Pertama, anggaran belanja pegawai yang mencakup gaji pokok, tunjangan kerja, tunjangan keluarga, dan tunjangan kinerja. Di Indonesia, jumlah gaji pokok yang diterima oleh semua pegawai negeri sipil, termasuk petugas kepolisian, adalah sama. Namun, perbedaan antara masing-masing organisasi pemerintah adalah jumlah tunjangan kinerja. Jika Pemerintah Pusat menganggap kinerja organisasi pemerintah meningkat setiap tahun, Pemerintah Pusat dapat menaikkan jumlah tunjangan kinerja yang diterima oleh organisasi pemerintah itu. Polri, seperti organisasi publik Indonesia lainnya, mengadopsi kebijakan khusus untuk menilai kinerja masing-masing petugas polisi. Kebijakan ini untuk menentukan jumlah tunjangan kinerja yang diterima oleh masing-masing petugas. Jika seorang petugas polisi menunjukkan

kinerja yang buruk, seperti sering absen atau datang terlambat ke kantor, maka tunjangan kinerja yang ia terima dapat dipotong. Sistem ini membuat personil Polri untuk selalu meningkatkan kinerja mereka dalam memberikan perlindungan dan pelayanan kepada masyarakat.

Selain anggaran belanja pegawai, ada juga anggaran belanja barang untuk membiayai tugas operasional dan non-operasional polisi. Misalnya, anggaran pemeliharaan gedung dan peralatan, pengeluaran operasional kendaraan, anggaran perawatan kendaraan patroli, dan tunjangan tambahan untuk petugas patroli. Dengan meningkatnya anggaran belanja barang, ini dapat membantu mencegah timbulnya kejahatan di masyarakat sehingga tingkat pencurian dengan pemberatan akan berkurang secara signifikan. Bagian ketiga dari anggaran Polda adalah anggaran belanja modal. Anggaran ini umumnya digunakan untuk membeli aset polisi jangka panjang yang bertahan lebih dari satu tahun, termasuk tanah, bangunan, kendaraan, dan peralatan polisi khusus. Karena petugas kepolisian didukung oleh peralatan yang tepat, mereka dapat melakukan tugas pencegahan dengan lebih baik. Jumlah patroli dapat ditingkatkan serta cakupan area patroli akan lebih besar karena keberadaan kendaraan operasional. Selain itu, beberapa peralatan polisi secara khusus digunakan selama bencana, seperti kano dan perahu

karet. Peralatan ini digunakan untuk mengevakuasi korban dan juga untuk mendukung patroli selama banjir. Seperti dijelaskan sebelumnya, salah satu kriteria pencurian dengan pemberatan adalah jika pencurian dilakukan ketika terjadi bencana. Jadi, jika kegiatan pencegahan, termasuk patroli, dilakukan selama dan setelah bencana, dapat mengurangi jumlah pencurian dengan pemberatan di Indonesia.

Variabel independen keempat yang memiliki hubungan signifikan dengan pencurian dengan pemberatan adalah personil Polda per kapita. Peningkatan personil Polda per kapita juga akan meningkatkan jumlah pencurian dengan pemberatan. Jalles dan Anderson (2017) berpendapat bahwa hubungan positif ini mungkin disebabkan oleh kausalitas terbalik. Mereka menjelaskan bahwa provinsi atau daerah dengan kejahatan tinggi cenderung memiliki lebih banyak petugas polisi. Mereka mendukung hipotesis mereka dengan menyatakan bahwa variabel polisi ini hampir memiliki probabilitas eksklusi posterior yang sangat rendah dan tanda indeks kepastian negatif. Temuan mereka juga sejalan dengan penelitian dari Hutchins (2015), yang mengatakan bahwa provinsi dengan tingkat kejahatan tingkat tinggi berhasil meminta personil tambahan.

Seperti dijelaskan sebelumnya bahwa selama periode penelitian

ini, Polri meningkatkan jenis Polda di delapan provinsi. Selain itu, Polri juga mendirikan dua Polda baru: Polda Papua Barat pada tahun 2014, yang dulunya merupakan bagian dari Kepolisian Daerah Papua; dan Polda Sulawesi Barat pada tahun 2016, yang merupakan bagian dari Polda Sulawesi Selatan. Kedua upaya ini adalah strategi Polri dalam meningkatkan kemampuan mereka untuk menghadapi meningkatnya gangguan keamanan yang terjadi di provinsi-provinsi tersebut.

Berdasarkan Peraturan Kepala Kepolisian Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2018, kriteria untuk pembentukan polisi daerah dan juga peningkatan jenis polisi daerah adalah untuk penyetaraan dengan pemerintah provinsi, peningkatan populasi dan peningkatan aktivitas masyarakat, meningkatkan layanan polisi rutin, dan meningkatnya jumlah kejahatan di provinsi itu. Disisi lain, variabel tingkat pengangguran, tingkat buta huruf, dan produk domestik regional bruto per kapita tidak menunjukkan pengaruh terhadap pencurian dengan pemberatan di Indonesia karena estimasi koefisiennya tidak signifikan secara statis.

KESIMPULAN

7.1 Ringkasan Hasil

Keamanan adalah salah satu kebutuhan dasar kehidupan manusia. Berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan tingkat keamanan, baik yang dilakukan oleh organisasi internasional maupun oleh

pemerintah daerah di banyak negara. Indonesia juga mengakui pentingnya faktor keamanan ini. Namun, strategi dan upaya yang dilakukan belum mampu meningkatkan tingkat keamanan di Indonesia.

Di antara semua kategori kejahatan di Indonesia, kejahatan yang paling umum adalah kejahatan properti. Dalam kategori ini, pencurian dengan pemberatan selalu memiliki persentase tertinggi. Oleh karena itu, penelitian ini dimaksudkan untuk mengeksplorasi faktor-faktor penentu pencurian dengan pemberatan di Indonesia. Pencurian dengan pemberatan adalah jenis pencurian yang memiliki kondisi khusus. Pencurian jenis ini dapat dihukum dengan hukuman maksimum sembilan tahun penjara atau empat tahun lebih lama dari pencurian biasa. Ada lima kondisi pencurian dengan pemberatan: (1) barang curian adalah ternak; (2) dilakukan ketika bencana; (3) dilakukan pada malam hari di rumah tertutup atau terkunci; (4) dilakukan oleh minimal dua orang yang bekerja bersama; (5) dilakukan dengan membongkar atau merusak bagian rumah dan dengan menggunakan alat palsu.

Dengan menggunakan data sekunder dari 28 provinsi di Indonesia dari 2011 hingga 2017, penelitian ini menerapkan estimasi efek kelompok acak. Studi ini menghasilkan bahwa anggaran Polda secara signifikan mengurangi tingkat pencurian dengan pemberatan. Pengurangan

ini karena peningkatan anggaran polisi, termasuk peningkatan tunjangan, peralatan, dan pengeluaran operasional, dapat membantu polisi nasional dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dalam menjaga keamanan sehingga jumlah pencurian yang serius dapat dikurangi. Juga, peningkatan personil Polda per kapita memiliki hubungan positif dengan pencurian dengan pemberatan. Peningkatan ini diprakarsai oleh sebab-akibat terbalik yang memaksa Polri untuk menambah personil mereka di suatu provinsi karena tingkat kejahatan di provinsi itu tinggi.

Dalam penelitian ini, variabel sosial ekonomi yang memiliki hubungan signifikan dengan pencurian dengan pemberatan adalah rasio Gini dan tingkat kemiskinan. Rasio gini memiliki hubungan positif dengan pencurian dengan pemberatan. Hal ini disebabkan oleh meningkatnya insentif orang miskin untuk melakukan pencurian. Alasan lain adalah bahwa kondisi orang kaya yang menjadi lebih kaya akan meningkatkan daya tarik pencurian. Di sisi lain, peningkatan tingkat kemiskinan akan mengurangi jumlah pencurian dengan pemberatan. Penurunan ini karena ketika orang menjadi lebih miskin, jumlah properti yang akan dicuri juga berkurang.

Studi ini menunjukkan bahwa variabel tingkat pengangguran, tingkat buta huruf, dan produk domestik regional bruto per kapita tidak memiliki hubungan dengan pencurian dengan pemberatan

di Indonesia karena estimasi koefisiennya tidak signifikan secara statis.

7.2 Implikasi Kebijakan

Untuk menciptakan lingkungan yang aman, keterlibatan semua pihak diperlukan. Komunitas warga negara, organisasi pemerintah, dan juga lembaga swasta perlu bekerja sama dan saling membantu.

Mengingat tingginya persentase pencurian dengan pemberatan di Indonesia, Pemerintah Pusat perlu menerapkan strategi yang tepat untuk mengurangi jenis kejahatan ini. Berdasarkan hasil penelitian ini, upaya Pemerintah Pusat untuk meningkatkan anggaran Kepolisian Republik Indonesia di tingkat provinsi berhasil mengurangi jumlah pencurian dengan pemberatan secara signifikan. Oleh karena itu, untuk memiliki tingkat pencurian dengan pemberatan yang lebih kecil, Pemerintah Pusat dapat mengalokasikan porsi anggaran yang lebih signifikan kepada Polda, terutama untuk provinsi yang tingkat pencurian dengan pemberatannya sangat tinggi. Untuk mengurangi secara signifikan jumlah pencurian dengan pemberatan, Kepolisian Republik Indonesia, selain fokus pada jumlah kejahatan yang dilakukan, juga harus mempertimbangkan kondisi sosial ekonomi yang terjadi di Indonesia. Hasil penelitian ini menemukan bahwa semakin berkurangnya kesenjangan ekonomi di satu provinsi, yang ditunjukkan oleh

peningkatan rasio Gini, juga akan meningkatkan jumlah pencurian dengan pemberatan. Sebaliknya, penurunan angka kemiskinan akan meningkatkan insiden pencurian dengan pemberatan. Pencurian dengan pemberatan memiliki karakteristik, yang membuatnya berbeda dari jenis kejahatan properti lainnya. Sampai saat ini, Kepolisian Republik Indonesia lebih memberi perhatian pada provinsi-provinsi besar yang memiliki banyak kejahatan. Padahal, perlu untuk mempertimbangkan tingkat kejahatan dalam proses pengambilan keputusan, termasuk proses penempatan personil, distribusi properti, dan peralatan, serta alokasi anggaran.

7.3 Batasan

Keterbatasan utama penelitian ini masih menggunakan data agregat, sehingga karakteristik tiap-tiap individu tidak jelas. Akan lebih baik jika penelitian masa depan menggunakan data individual. Selain itu, menggunakan kelompok besar dari 28 provinsi membuat hasil tes formal mungkin tidak ditafsirkan dengan benar. Meskipun memiliki hubungan dalam mengurangi tingkat pencurian dengan pemberatan, studi ini hanya mempertimbangkan anggaran di tingkat provinsi. Penelitian lebih lanjut diharapkan juga mempertimbangkan anggaran Mabes Polri. Penambahan ini karena sebagian besar anggaran Mabes Polri dialokasikan untuk membeli peralatan dan aset

kepolisian, yang pada gilirannya akan didistribusikan ke kantor polisi tingkat bawah. Selain itu, beberapa satuan kerja kepolisian di markas besar juga mengirim pasukan mereka untuk membantu melaksanakan kegiatan operasional di tingkat provinsi atau kota. Namun, personil tambahan sementara ini tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini.

Keterbatasan lain adalah bahwa penelitian ini hanya berfokus pada faktor-faktor yang menyebabkan satu jenis kejahatan, yaitu pencurian dengan pemberatan. Meskipun pencurian dengan pemberatan adalah jenis kejahatan yang paling umum di Indonesia, penting juga untuk mengetahui faktor penentu kejahatan lainnya. Untuk mendapatkan pandangan yang lebih luas tentang kejahatan, studi lebih lanjut juga bisa memasukkan sembilan jenis kejahatan dalam estimasi. Akhirnya, penelitian ini hanya menggunakan data di tingkat provinsi. Penelitian lebih lanjut dapat mengamati subjek penelitian yang lebih sempit atau lebih spesifik, seperti tingkat kejahatan di tingkat kabupaten dan kota, atau kejahatan di daerah perkotaan dan pedesaan. ■

PROFIL PENULIS

Raafli merupakan P.S. Paur Anev Korsabhara Barharkam Polri; Alumni Penerima Beasiswa S2 *Linkage Pusbindiklatren Bappenas* di MPEKP Universitas Indonesia dan PMPP University of Japan

PENTINGNYA ASN MEMPRESENTASIKAN KARYA ILMIAH DALAM KONFERENSI INTERNASIONAL

Konferensi Internasional 2018, Tokyo, Jepang



APTU ANDY KURNIAWAN, ST., MIL

66

PEMAHAMAN ILMU PENGETAHUAN secara mendalam sangat penting bagi ASN di bidang perencanaan. Perencanaan yang dilahirkan dari proses pemahaman ilmu pengetahuan yang berkualitas melahirkan suatu produk perencanaan yang sempurna.

Produk perencanaan menjadi lebih sempurna apabila telah mendapatkan masukan-masukan dari pakar-pakar internasional. Oleh karena itu, mengikuti konferensi internasional bagi ASN penting untuk mendapatkan suatu produk berkualitas. Dengan mengikuti konferensi internasional, ASN mendapatkan pengetahuan-pengetahuan baru dalam bidang tertentu. Konferensi

internasional diadakan menurut tema-tema khusus sehingga dapat dijadikan sarana para ilmuwan, akademisi, dan perencana untuk saling memberikan informasi dan masukan-masukan berharga.

Manfaat mengikuti konferensi internasional bagi ASN dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Memperoleh publikasi jurnal secara internasional

Setiap kegiatan konferensi internasional merangkum kumpulan hasil penelitian dan panitia konferensi membuat *proceeding* berupa uraian singkat dari peserta yang mengikuti konferensi internasional

2. Memiliki relasi akademik

Peserta konferensi internasional terdiri atas berbagai negara dan memiliki kesamaan

bidang yang ditekuni sehingga membuka peluang saling bertukar informasi perkembangan bidang ilmu yang ditekuni dan membuka kerja sama antarinstansi (*joint research*).

3. Menambah pengetahuan atas bidang yang ditekuni

Dengan bertambahnya pengetahuan yang diperoleh dari masukan para pakar, akan menimbulkan ide-ide baru dalam penelitian atau perencanaan. ■

PROFIL PENULIS

Aptu Andi Kurniawan merupakan Kepala Seksi Pengembangan Sumber Daya Air, Dinas PU Sumber Daya Air, Malang; Alumni Program Konferensi Internasional Pusbindiklatren Bappenas 2018 di Tokyo, Jepang.



IDENTITAS BARU

WADAH FUNGSIONAL PERENCANAAN PEMBANGUNAN DI INDONESIA YANG LEBIH PROFESIONAL

DENGAN DIKUKUHKANNYA Pengurus Nasional (PN) Perkumpulan Perencana Pembangunan Indonesia (PPPI) periode 2019–2021 oleh Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/ Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional pada tanggal 13 November 2019, maka kepengurusan dan pengelolaan Asosiasi Perencana Pemerintah Indonesia (AP2I) telah bergulir kepada kepengurusan dengan nama yang baru.

PENDAHULUAN

PN PPPI ini mengemban tugas dan tanggung jawab untuk melanjutkan bergulirnya roda kepengurusan nasional AP2I sebelumnya dan mengembangkannya lebih lanjut agar dapat mewujudkan visi dan misi organisasi sesuai dengan harapan seluruh anggota PPPI dan para pengurusnya, harapan pemerintah, serta berkontribusi besar pada pembangunan dan perkembangan bangsa dan negara Indonesia.

Penguatan kepengurusan nasional PPPI tersebut dilakukan

dalam rangkaian acara Konferensi Nasional Penerima Beasiswa Bappenas dan Pejabat Fungsional Perencana serta Workshop Pengembangan Jejaring Kerja Sama Internasional 2019, yang diselenggarakan Pusat Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan Perencana (Pusbinneddiklatren) Kementerian PPN/Bappenas di Jakarta, pada tanggal 12–13 November 2019.

PPPI merupakan organisasi kelanjutan dari AP2I yang sejak tahun 2005 dibentuk sebagai satu-satunya organisasi yang merupakan wadah para pejabat

fungsional perencana seluruh Indonesia. Sesuai dengan Undang-Undang Organisasi Kemasyarakatan yang baru, AP2I harus berubah nama menjadi PPPI.

Pada saat mengukuhkan PN PPPI, Menteri PPN/Kepala Bappenas, menyampaikan apresiasi sekaligus harapannya bahwa PPPI diharapkan menjalankan peran dan fungsinya sebagai organisasi profesi perencana pembangunan, terutama dengan memperhatikan arahan Presiden Joko Widodo pada pidato pascapelantikan presiden dan wakil presiden pada tanggal 20 Oktober 2019 yang lalu. Dari lima arahan prioritas, khususnya pada butir keempat, telah diamanatkan untuk melakukan penyederhanaan birokrasi pemerintahan melalui pengurangan jabatan struktural eselon III dan IV, serta sekaligus meningkatkan kompetensi dan profesionalisme dari jabatan fungsional.

Menteri PPN/Kepala Bappenas meminta PPPI untuk dapat menjawab dan menjabarkan tantangan perlunya peningkatan kapasitas dan kompetensi dari para pejabat fungsional perencana lebih lanjut, yang berbasis keahlian dan keterampilan, untuk mewujudkan kualitas perencanaan pembangunan yang lebih baik ke depannya. Selain itu, Menteri PPN/Kepala Bappenas juga menyambut baik rencana pembentukan Lembaga Sertifikasi Profesi Perencana Pembangunan Indonesia (LSP-PPI), yang diinisiasi oleh AP2I sejak tahun 2016 yang

lalu dan dilanjutkan realisasi pembentukannya oleh PPPI, dengan harapan bahwa LSP-PPI dapat lebih meningkatkan profesionalisme dari perencana pembangunan secara lebih nyata dan berkelanjutan, tidak hanya di lingkup lokal dan nasional, tetapi juga hingga tingkat regional dan global, hingga dapat diakui sebagai "*certified planner*", seperti halnya sertifikasi profesi auditor sebagai "*certified auditor*".

Melalui arahan yang disampaikan, Menteri PPN/Kepala Bappenas sangat berharap bahwa dukungan PPPI dan LSP-PPI ke depan untuk mewujudkan perencana profesional yang tersertifikasi dapat memberikan dampak yang positif terhadap kualitas perencanaan pembangunan ke depannya, yang bisa diakui sebagai suatu profesi yang bergengsi dan dapat dibanggakan, sebagaimana selama ini dikenal dengan pemeeo "*the few, the proud, the planner*".

Kementerian PPN/Bappenas sebagai instansi pembina jabatan fungsional perencana telah berkomitmen untuk semakin meningkatkan dukungan dan fasilitasnya kepada PPPI dan LSP-PPI lebih lanjut, untuk dapat menjadi lembaga profesi perencana pembangunan yang mewadahi jabatan fungsional perencana secara nasional, tidak hanya yang saat ini berjumlah lebih dari 1.025 orang, tetapi lebih banyak lagi dengan adanya penyederhanaan birokrasi dalam beberapa tahun ke depan.

LATAR BELAKANG PERUBAHAN NAMA ORGANISASI

Sehubungan dengan adanya kebutuhan untuk melakukan penyesuaian terhadap Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga (AD/ART) Asosiasi Perencana Pemerintah Indonesia (AP2I), diperlukan perubahan nama kelembagaan AP2I menjadi Perkumpulan Perencana Pembangunan Indonesia (PPPI), berdasarkan Akta Notaris Bonar Sihombing, S.H., Nomor 44, tanggal 12 Juli 2019, yang telah didaftarkan ke Kementerian Hukum dan HAM hingga diterbitkan Keputusan Menteri Hukum dan HAM RI Nomor AHU-0008268.AH.01.07.Tahun 2019 pada tanggal 15 Agustus 2019.

Adapun perubahan nama organisasi dari AP2I menjadi PPPI didasarkan pada beberapa kerangka regulasi sebagai berikut: (1) Undang-Undang Nomor 17 tahun 2013 tentang Organisasi Kemasyarakatan; (2) Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara; (3) Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen PNS; dan (4) Peraturan Menteri Hukum dan HAM Nomor 6 tahun 2014 tentang Pengesahan Badan Hukum Perkumpulan.

Selanjutnya, melalui penyelenggaraan Rapat Kerja PN AP2I pada tanggal 26 September 2019 di Depok, yang dihadiri oleh PN AP2I dan perwakilan dari komisariat kementerian/lembaga dan komisariat wilayah/daerah, telah diperoleh kesepakatan rapat



kerja dimaksud, yang dijadikan perhatian serta tindak lanjut dari seluruh anggota AP2I.

Rapat Kerja PN AP2I tanggal 26 September 2019 membahas empat agenda utama, yaitu (1) laporan kemajuan pelaksanaan tugas PN AP2I tahun 2019 hingga semester III; (2) persiapan penyelenggaraan Munas Khusus AP2I dalam rangka penetapan dan pengesahan perubahan AD/ART AP2I menjadi PPPI; (3) kemajuan penyusunan rancangan Peraturan Menteri PANRB tentang Jabatan Fungsional Perencana yang merupakan revisi Surat Keputusan Menteri PAN No. 16 Tahun 2001 tentang Jabatan

Fungsional Perencana dan Angka Kreditnya; dan(4) kemajuan persiapan pembentukan LSP-PPI.

Terkait dengan laporan kemajuan pelaksanaan program kerja PN AP2I sampai dengan triwulan III tahun 2019, melalui rapat kerja juga telah disampaikan rangkuman laporan pengurus nasional akan terkait hasil pelaksanaan program kerja tiap-tiap unsur pengurus selama tahun 2019, untuk dilaporkan pada forum Munas Khusus AP2I dan rencana transisi kepengurusan AP2I menjadi PPPI untuk dilaporkan pada forum Rapat Kerja Nasional PPPI pada kesempatan berikutnya.

Dengan adanya perubahan nama organisasi maka disiapkan perubahan AD/ART, yang telah disepakati dan ditetapkan melalui Musyawarah Nasional Khusus (Munas Khusus) AP2I/PPPI yang diagendakan pada tanggal 12 November 2019, dan selanjutnya telah disosialisasikan pada Rapat Kerja Nasional (Rakernas) PPPI yang bersamaan waktunya dengan Konferensi Nasional Penerima Beasiswa Bappenas dan Pejabat Fungsional Perencana serta Workshop Pengembangan Jejaring Kerja Sama Internasional 2019 yang diselenggarakan Pusbindiklatren Bappenas pada 13 November 2019.

Sejalan dengan adanya perubahan AD/ART AP2I menjadi PPPI maka telah dilakukan pendaftaran ulang seluruh anggota AP2I yang akan bergabung dalam keanggotaan PPPI, termasuk pendafaran anggota PPPI yang baru secara daring (*online registration*) melalui situs *web* PPPI yang merupakan pembaharuan dari situs *web* AP2I sebelumnya, yaitu pada alamat <http://www.perencanapembangunan.or.id>.

Dalam rangka persiapan penyelenggaraan Munas Khusus AP2I dalam rangka penetapan dan pengesahan perubahan AD/ART AP2I menjadi PPPI, disepakati oleh seluruh pengurus nasional dan komisariat AP2I untuk diselenggarakan pada tanggal 12 November 2019, untuk mendapatkan persetujuan dan kesepakatan 2/3 dari anggota yang telah terdaftar akan didukung melalui *voting* secara daring (*online survey*), yang setidaknya separuh dari jumlah anggota dapat hadir pada Munas Khusus.

Dengan memperhatikan butir (3) terkait rencana penyelenggaraan Munas Khusus AP2I, disepakati akan dibahas empat agenda, yaitu (1) persetujuan anggota atas pengesahan perubahan AD/ART AP2I; (2) persetujuan anggota atas pengesahan perubahan AP2I menjadi PPPI; (3) persetujuan anggota atas perubahan struktur kepengurusan nasional PPPI; dan (4) persetujuan anggota atas rencana penguatan kepengurusan nasional PPPI.

Sesuai kesepakatan maka sebelum penyelenggaraan Munas Khusus akan diluncurkan survei daring untuk seluruh anggota memberikan suaranya (pemungutan suara secara daring) sebagai alternatif penjarangan suara anggota terhadap keempat agenda di atas, yang akan melengkapi kesepakatan dan persetujuan anggota yang dapat hadir langsung pada saat Munas Khusus, yang kepastian waktunya akhirnya disepakati dan ditetapkan pada tanggal 12 November 2019, sebelum pelaksanaan Rakernas PPPI pada tanggal 13 November 2019.

Sebagai tindak lanjut dari keempat butir di atas maka PN AP2I telah melakukan koordinasi dan konsolidasi baik secara internal pengurus maupun secara eksternal dengan lembaga terkait, terutama Pusbindiklatren Bappenas selaku instansi pembina AP2I atau badan pengawas PPPI sesuai regulasi yang baru, dan akan tetap berkonsultasi dan menerima masukan dari seluruh anggota AP2I untuk menjadi bahan pertimbangan dalam rangka transisi perubahan dari AP2I menjadi PPPI, termasuk penyesuaian dan pemantapan kelembagaan dan program kerja PPPI lebih lanjut dalam masa kerja hingga 2021 mendatang.

VISI DAN MISI PPPI 2019–2021

Sesuai kesepakatan seluruh pengurus nasional AP2I masa bakti 2018–2021, telah ditetapkan visi kepengurusan nasional AP2I, yang menetapkan untuk “Menjadi

Organisasi Profesi yang Mampu Membangun Profesionalisme Fungsional Perencana dalam Mendukung Kelembagaan Perencanaan di Pusat dan Daerah”. Dalam menjabarkan visi kepengurusan nasional AP2I tersebut, disepakati tujuh misi, yang terdiri atas (1) meningkatkan kapasitas dan kesempatan perencana pemerintah; (2) meningkatkan kesetaraan hak dan kewajiban perencana pemerintah; (3) meningkatkan profesionalitas perencana pemerintah; (4) mengembangkan peran dan tanggung jawab perencana pemerintah; (5) memperluas jaringan perencana pemerintah; (6) meningkatkan kerjasama antar perencana pemerintah; dan (7) mengembangkan sinergi perencana pemerintah Pusat dan Daerah.

Dalam rangka mewujudkan visi misi dimaksud, telah disusun rencana strategis dan program kerja, yang selanjutnya dijabarkan dalam rencana kerja tiap-tiap unit kerja untuk mencapai target-target yang telah disepakati. Sangat dipahami bahwa dalam pelaksanaannya, sangat diperlukan koordinasi dan kerja sama yang solid dalam organisasi AP2I, para anggota AP2I, pimpinan dan Dewan Pembina AP2I, serta pemangku kepentingan lainnya baik yang berada di lingkungan kementerian/lembaga terkait maupun yang berada di pemerintah daerah.

Sehubungan dengan itu maka kepengurusan nasional AP2I

masa bakti 2018–2021 telah menetapkan lima tujuan organisasi AP2I, yang terdiri dari (1) meningkatkan kemampuan, profesionalitas dan produktivitas perencana di pusat dan daerah; (2) meningkatkan kapasitas lembaga perencanaan di pusat dan daerah; (3) meningkatkan peran perencana pemerintah dalam proses perencanaan pembangunan di pusat dan daerah; (4) mengembangkan jejaring dan kerja sama antar-anggota Asosiasi Perencana Pemerintah Indonesia; dan (5) memantapkan profesi perencana pemerintah dalam rangka mendukung perencanaan di pusat dan daerah.

Selanjutnya, untuk mencapai tujuan organisasi AP2I tersebut di atas, telah ditetapkan tujuh

sasaran pokok yang akan diupayakan pengurus nasional AP2I untuk dapat dicapai selama masa bakti kepengurusan tahun 2018–2021, yaitu (1), meningkatnya kapasitas perencana pemerintah di Pusat dan Daerah; (2) terbentuknya lembaga Sertifikasi Profesi perencanaan pemerintah; (3) terwujudnya reformasi pembinaan jabatan fungsional perencana; (4) semakin berkembangnya keanggotaan dan kelembagaan perencana di pusat dan daerah; (5) semakin diakuiinya peran dari perencana pemerintah dalam proses perencanaan di pusat dan daerah; (6) terbangunnya jejaring dan kerja sama antarperencana pemerintah; dan (7) terbangunnya sistem informasi kelembagaan AP2I yang berkualitas.

STRUKTUR KEPENGURUSAN NASIONAL PPPI 2019–2021

Dengan memperhatikan visi dan misi serta tujuan dan sasaran organisasi kepengurusan nasional AP2I masa bakti 2018–2021, dan kelanjutannya dalam kelembagaan PPPI, telah dilakukan beberapa penyesuaian terhadap struktur organisasi kepengurusan nasional PPPI, yang dimaksudkan untuk dapat lebih fokus dan efektifnya kelembagaan yang akan mengawal pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pengurus nasional PPPI dalam mengupayakan pencapaian sasaran yang telah ditetapkan di atas. Melalui Gambar 1, dapat dilihat perubahan struktur organisasi dari kepengurusan nasional AP2I masa bakti 2018–2021 yang dilanjutkan PPPI masa bakti 2019–2021.



Gambar 1. Perubahan Struktur Organisasi Kepengurusan Nasional AP2I menjadi PPPI

Selanjutnya, pada Tabel 1 diperjelas penyesuaian yang dilakukan terhadap AD/ART AP2I masa bakti 2018–2021 menjadi AD/ART PPPI masa bakti 2019–2021, yang terutama terkait dengan adanya penyesuaian terhadap komposisi kepengurusan nasional, serta penambahan beberapa pasal yang terkait dengan Badan Pengawas dan Penyelenggaraan Rapat Kerja Nasional.

Adapun daftar pengurus nasional PPPI masa bakti 2019–2021 yang telah dikukuhkan oleh Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Bappenas pada tanggal 13 Desember 2019, dapat dilihat pada Tabel 2.

PROGRAM KERJA PENGURUS NASIONAL PPPI 2019–2021

PPPI merupakan organisasi yang telah diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan telah diatur lebih lanjut dalam

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Peraturan tersebut mewajibkan seluruh PNS yang ditugaskan dalam jabatan fungsional untuk dapat bergabung menjadi anggota salah satu organisasi profesi. Dalam kaitannya dengan jabatan fungsional perencana, para Pejabat Fungsional Perencana diwadahi dalam PPPI.

Sesuai dengan laporan hasil kerja selama tahun 2019 yang telah dilakukan oleh PN AP2I maka PN PPPI akan melanjutkannya, dengan beberapa agenda kerja mendesak sebagai berikut: (1) menindaklanjuti sosialisasi AD/ART yang akan dikoordinasikan sekjen/wasekjen didukung bendahara dan direktur hukum advokasi; (2) proses revitalisasi situs *web* PN AP2I yang sementara ini *offline*, seluruh filenya siap ditrasfer ke *server* baru dalam situs *web* www.perencanapembangunan.or.id

yang akan dikoordinasikan oleh direktur sistem informasi; (3) melanjutkan proses pendataan ulang anggota dan komisariat K/L dan wilayah, yang akan dikoordinasikan bendahara dan sekjen/wasekjen bersama direktur organisasi dan umum; (4) melanjutkan proses penyiapan Rakerpus, Rakerwil Tengah, dan Rakerwil Timur, yang akan diusahakan; (5) mempercepat proses penyusunan Rencana Strategis (Renstra) PN AP2I 2018–2021 yang dikoordinasikan direktur perencanaan; (6) melanjutkan proses pengurusan LSP-PPI ke BNSP dan konsultasi dengan LSP terkait, terutama dengan LSP-Perencana Wilayah dan Kota (LSP-PWK) yang diampun Ilkatan Ahli Perencana (IAP), yang akan dikoordinasikan ketua tim penyiapan LSP dibantu direktur pengembangan profesi; dan (7) melanjutkan proses penyiapan masukan untuk kebijakan

TABEL 1. PERUBAHAN AD/ART AP2I MENJADI PPPI

PERUBAHAN	AP2I	PPPI
Nama Organisasi	Asosiasi Perencana Pemerintah Indonesia (AP2I)	Perkumpulan Perencana Pembangunan Indonesia (PPPI)
Jumlah Pasal	Jumlah Pasal AD: 30 Jumlah Pasal ART: 17	Jumlah Pasal AD: 33 Jumlah Pasal ART: 14
Penambahan Pasal	Tidak Ada	Pasal 18 Rapat Kerja Pasal 20 Pengurus Komisariat Pasal 21 Badan Pengawas
Keanggotaan	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	Aparatur Sipil Negara (ASN)
Peyempurnaan	Berlandaskan kepada Konstitusi Negara Kesatuan Republik Indonesia (Pasal 4)	Berlandaskan kepada Undang-Undang Dasar 1945 Negara Kesatuan Republik Indonesia dengan menjunjung tinggi kode etik dan kode perilaku perencana (Pasal 4)

TABEL 2. DAFTAR PENGURUS NASIONAL PPPI 2019—2021

PENGURUS	NAMA/JABATAN
PENASIHAT	Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Bappenas
BADAN PENGAWAS	
Ketua (<i>ex. officio</i>)	Sekretaris Kementerian PPN/Sekretaris Utama Bappenas
Anggota (<i>ex. officio</i>)	Kepala Pusbindiklatren Kementerian PPN/Bappenas
BADAN PENGURUS	
Ketua Umum	Dr. Ir. Suprayoga Hadi, M.S.P. (Kementerian PPN/Bappenas)
Ketua I	Ir. Jadhie A. Daradjat, M.Sc. (Kementerian PPN/Bappenas)
Ketua II	Muji Purnomo, S.E., M.Si. (Bappeda Jawa Tengah)
Ketua III	Drs. Nilus Zunaidi (Bappeda Kalimantan Barat)
Ketua IV	A. Gustang, S.E., M.Si. (UIN Makassar)
Sekretaris Jenderal	Dr. Agus Sunaryo, M.Si. (Kementerian Agama)
Wakil Sekretaris Jenderal	Ali Sahbana, S.H. (Kementerian PPN/Bappenas)
Bendahara Umum	Surinta B. Sembiring, S.Sos., M.Si. (LIPI)
Wakil Bendahara Umum	Muhammad Ilya Ulumuddin, S.H. (Kementerian Agama)
Direktur Pengembangan Profesi	Drs. Agus Manshur, M.A. (Kementerian PPN/Bappenas)
Direktur Perencanaan	Mokh. Ali Rouf, S.Pi., M.Si. (Kementerian Kelautan dan Perikanan)
Direktur Kerja Sama Kelembagaan	Drs. I Dewa Gde Sugihamretha, M.P.M. (Kementerian PPN/Bappenas)
Direktur Organisasi	Ir. Budi Kaliwanto, M.Sc. (BATAN)
Direktur Umum	Sugiyanti, S.Sos., M.A.P. (Kementerian PPN/Bappenas)
Direktur Pendidikan dan Pelatihan	Drs. I Nyoman Sunata, M.Pd. (Bappeda Kabupaten Jembrana, Prov. Bali)
Direktur Sistem Informasi	Dr. Darmawan Listya Cahya, S.T., M.U.RP., M.P.A. (BPPT)
Direktur Penelitian dan Pengembangan	Indra Hermawan, S.Pi., M.Si. (Kementerian Kelautan dan Perikanan)
Direktur Hukum dan Advokasi	Ir. Falikul Fikri (BATAN)

penyederhanaan birokrasi pemerintahan melalui penguatan kapasitas jabatan fungsional perencana pembangunan, termasuk melanjutkan proses penyiapan update surat usulan penyesuaian tunjangan jabatan sesuai kelas dan harga jabatan JFP yang akan disiapkan direktur hukum advokasi bersama wasekjen.

RENCANA TINDAK LANJUT

Kepengurusan Nasional PPPI 2019–2021 yang telah dikukuhkan Menteri PPN/Kepala Bappenas pada 13 November 2019 telah melakukan upaya konsolidasi kelembagaan dengan memperhatikan dinamika dan aspirasi anggota serta kondisi perubahan regulasi terkait Jabatan Fungsional Perencana.

Berbagai langkah pokok yang telah dilakukan adalah sebagai berikut: (1) Revisi dan rencana pengesahan AD/ART, penyusunan rencana kerja per unsur pengurus, pelaksanaan agenda 2019–2021, dan persiapan pembentukan LSP; (2) Koordinasi dan konsultasi dilakukan secara intensif dengan Pusbindiklatren Bappenas sebagai lembaga pembina PPPI

TABEL 3. PROGRAM KERJA PN PPPI (MELANJUTKAN PROGRAM KERJA PN AP2I 2018–2021)

NO	AGENDA KERJA	T-1	T-2	T-3	T-4	T-5	T-6	T-7	T-8	T-9	T-10	T-11	T-12
1	Konsolidasi Kepengurusan AP2I 2018–2021	X											
2	Penetapan AD/ART dan Rencana Kerja	X											
3	Pembentukan Lembaga Sertifikasi Profesi	X	X	X	X								
4	Reformasi Jabatan Fungsional Perencana	X	X	X	X	X							
5	Penguatan Kelembagaan AP2I Pusat dan Daerah		X	X	X	X	X	X	X	X	X		
6	Pengembangan Sistem Informasi AP2I		X	X	X	X	X						
7	Penguatan Jejaring Kerja Sama Perencana			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
8	Peningkatan Kerja Sama AP2I dan <i>Stakeholders</i>			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
9	Pengembangan Profesi Perencana Pusat dan Daerah			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

untuk meningkatkan sinergi dan fasilitasi yang diperlukan untuk pengembangan PPPI ke depan; (3) Registrasi ulang keanggotaan dan pemetaan kepengurusan di tingkat pusat dan wilayah/daerah masih akan dilakukan, dan akan ditindaklanjuti dalam Rakerpus dan Rakerwil, yang diharapkan akan difasilitasi oleh Pusbindiklatren Bappenas; (4) Konsolidasi kelembagaan kepengurusan PPPI melalui pembentukan dan penguatan Komisariat PPPI di tingkat K/L, wilayah, dan daerah menjadi agenda yang perlu ditindaklanjuti oleh masing-masing K/L, pemprov dan pemkab/ pemkot terkait, sekaligus untuk menindaklanjuti hasil kesepakatan Munas Khusus tentang perubahan kelembagaan AP2I menjadi PPPI yang telah ditetapkan AD/ART-

nya melalui Akta PPPI tanggal 15 Juli 2019 dan SK Kemkumham tanggal 12 Agustus 2019.; (5) Dukungan dan fasilitasi Bappenas sebagai lembaga pembina akan diupayakan secara maksimal, sejalan dengan percepatan perubahan regulasi JFP dan angka kreditnya (PermenPANRB) dan pembentukan LSP PPI; (6) Pidato Presiden pada Sidang Paripurna Pelantikan Presiden dan Wapres periode 2019–2024 tentang penyederhanaan birokrasi dan eselonisasi, memberikan peluang dan tantangan peningkatan keahlian dan kompetensi fungsional perencana ke depan.

Sejalan dengan itu, telah diidentifikasi beberapa rencana aksi yang mendesak untuk dilaksanakan oleh pengurus

nasional PPPI pada tahun 2020, yang mencakup kegiatan sebagai berikut: (1) penyesuaian AD/ART; (2) penambahan anggota dewan penasehat dan dewan pembina; (3) *updating database* keanggotaan; (4) *rebuilding situs web* PN AP2I; (5) evaluasi, reaktivasi, dan pembentukan komisariat K/L dan daerah; (6) evaluasi, *updating* dan pengembangan modul diklat; (7) kelanjutan proses pembentukan LSP dan penyiapan asesor; (8) meningkatkan koordinasi dan sinergi dengan Pusbindiklatren; (9) evaluasi dan pengembangan kerja sama dengan *stakeholders* terkait; (10) meningkatkan kerja sama dan konsolidasi organisasi PN PPPI; (11) menyiapkan *business process* lintas unsur organisasi PPPI; (12) *resource mobilization* dan *investment/ financing plan* organisasi PPPI; (13) pembahasan hak dan kewajiban keanggotaan PPPI; (14) tindak lanjut arahan Badan Pengawas PN-PPPI; dan (15) penyiapan Rakerpus dan Rakerwil Komisariat PPPI di K/L dan daerah. **[Penulis: Suprayoga Hadi/Perencana Ahli Utama Bappenas, Ketua Umum PN PPPI Periode 2019–2021]** ■



PETUNJUK TEKNIS PELAKSANAAN *INPASSING* DALAM JABATAN FUNGSIONAL PERENCANA (JFP)

BERDASARKAN
KETENTUAN
TERBARU

Peraturan mengenai *inpassing* JFP telah diperbarui seiring ditetapkannya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PermenPANRB) Nomor 42 Tahun 2018 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Fungsional Perencana.



Dalam rangka melaksanakan ketentuan Pasal 3 ayat (3) PermenPANRB Nomor 42 Tahun 2018 tentang Pengangkatan PNS dalam Jabatan Fungsional Melalui Penyesuaian/*inpassing* dan untuk menjamin kelancaran dan tertib administrasi pelaksanaan penyesuaian/*inpassing* dalam jabatan dan angka kredit Fungsional Perencana, Kementerian PPN/Bappenas menetapkan PermenPPN Nomor 7 Tahun 2019 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Penyesuaian/*inpassing* dalam Jabatan dan Angka Kredit Fungsional Perencana.

Untuk mengetahui petunjuk teknis lengkap pelaksanaan *inpassing* dalam Jabatan Fungsional Perencana, silakan mengakses PermenPPN Nomor 7 Tahun 2019 melalui tautan berikut:



bit.ly/permenppn-7-2019





KONSEP EFEKTIVITAS DIKLAT

Oleh: Haryanto

HINGGA SAAT INI, di sebagian besar pelaku dan pemangku kepentingan program pengembangan SDM masih terdapat persepsi bahwa sebagian besar lembaga-lembaga penyelenggara pendidikan dan pelatihan (diklat) tidak dapat membuktikan dampak dari kegiatan pelatihannya. Hal ini mendorong para penentu kebijakan beranggapan bahwa pelatihan merupakan beban atau biaya bagi organisasi daripada sebuah investasi sumber daya manusia.

LATAR BELAKANG

Hal ini mendorong para penentu kebijakan beranggapan bahwa pelatihan merupakan beban atau biaya bagi organisasi daripada sebuah investasi sumber daya manusia. Di sebagian besar organisasi publik, juga masih memandang sebelah mata terhadap kegiatan pelatihan yang dikelola oleh lembaga-lembaga pelatihan. Hal ini terlihat dengan terbatasnya anggaran yang dialokasikan untuk kegiatan pelatihan, dibanding dengan anggaran pembinaan lainnya, dan bahkan bila harus melakukan efisiensi, maka dapat dipastikan anggaran pelatihan yang akan dipangkas lebih dahulu.

Di kalangan ASN sendiri, tidak sedikit yang berpandangan bahwa keikutsertaan dalam pendidikan dan pelatihan hanya dilihat sebagai kegiatan penyerapan anggaran dan sebuah "tiket" untuk menduduki jabatan tertentu, baik struktural maupun fungsional, dengan mengesampingkan arti pentingnya penguasaan pengetahuan dan keahlian yang seharusnya dicapai selama pelatihan. Tidak sedikit para pemangku kepentingan mengeluhkan, mengapa personel yang dikirim untuk mengikuti program-program pelatihan, hasilnya tak cukup signifikan dengan peningkatan kinerjanya. Bahkan, pelatihan yang diberikan oleh lembaga-lembaga penyelenggara diklat

yang berkualitas dan terkenal sering hanya memberikan "refreshment" bagi para peserta diklat. Untuk menjawab tantangan ini, maka evaluasi untuk mengukur efektivitas pelatihan merupakan komponen penting untuk membuktikan bahwa anggaran training yang dialokasikan untuk peningkatan kompetensi pegawai berdampak pada peningkatan kinerja organisasi (Grove and Ostroff, 1991)¹.

Disisi lain, peran dari pelatihan terasa semakin diperlukan untuk membantu organisasi menghadapi perubahan lingkungan global melalui peningkatan kualitas pegawainya. Sehingga, lembaga-lembaga penyelenggara diklat harus selalu menjaga efektifitas dan kualitas pelatihan sesuai dengan kebutuhan peningkatan kompetensi yang diharapkan. Namun, seringkali pelatihan yang diadakan tidak berdampak apapun terhadap kinerja pegawai, sehingga pelatihan yang dilakukan dapat dikatakan tidak berhasil, dan sudah barang tentu tidak efektif.

Kondisi demikian, diperparah dengan adanya kecenderungan bahwa tidak semua organisasi dapat menganalisis tingkat keberhasilan dan kegagalan pelatihan dengan efektif. Evaluasi pelatihan yang sudah dilakukan biasanya hanya formalitas saja, dengan membagikan

kuesioner setelah selesai pelatihan dan hasilnya sering tidak ditindaklanjuti, sehingga banyak pelatihan yang tidak memberikan hasil seperti yang diharapkan. Padahal kegagalan pelatihan dapat dianalisa lebih lanjut, apabila penyelenggara diklat melakukan evaluasi untuk mengetahui faktor apa saja yang menjadi penyebab kegagalan diklat. Sehingga pelatihan tidak lagi menjadi program yang sekedar dilaksanakan, atau menjadi program penghamburan dana belaka. Dalam kaitan ini maka, hasil evaluasi efektifitas pelatihan akan menjadi masukan (*feedback*) yang sangat penting dalam memperbaiki kualitas pelatihan dan menjaga keberlanjutan organisasi penyelenggara pelatihan².

Evaluasi pelatihan memiliki dua kepentingan, pertama untuk mengetahui apakah tujuan pelatihan sudah tercapai secara baik, dan kedua untuk memperbaiki dan mengarahkan pelaksanaan proses pelatihan³. Salah satu ciri kegiatan pelatihan yang dilakukan secara profesional adalah kegiatan pelatihan dilaksanakan secara berkelanjutan dan didasarkan pada evaluasi hasil. Pengelola pelatihan harus mendiagnosis faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan proses pelatihan bagi penyempurnaan kegiatan berikutnya⁴. Brinkerhoff, et. al

(1984) mengatakan evaluasi pelatihan berguna bagi: (1) pengembangan dan perbaikan terhadap kegiatan yang sedang berjalan, (2) pertanggungjawaban, sertifikasi, dan seleksi atau keberlanjutan, dan (3) peningkatan kesadaran terhadap kegiatan khusus, mendorong perilaku yang diinginkan terhadap peserta diklat, dan peningkatan kualitas kebijakan publik⁵.

Berbagai pandangan mengenai pentingnya peran evaluasi efektifitas pelatihan dalam memberikan perbaikan pada kinerja organisasi sebagaimana diuraikan tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk membahas beberapa penelitian tentang analisis pengukuran efektivitas diklat yang dilakukan oleh para peneliti.

KAJIAN TENTANG ANALISIS PENGUKURAN EFEKTIVITAS PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

Warr, et. al. (1991) melakukan evaluasi hubungan antara 3 (tiga) tahapan variabel dampak pelatihan (reaksi, pembelajaran dan perubahan perilaku kerja) sebagaimana model yang dikembangkan oleh Kirkpatrick (1976). Hasil penelitiannya dimuat dalam *Journal of Occupational and Organizational Psychology* edisi September 1999, halaman 351-375, dengan judul "*Predicting Three Levels of Training Outcome*".

1 Grove and Ostroff, 1991, dalam Cheri Ostroff, "Training Effectiveness Measures and Scoring Schemes: A Comparison," *Personnel Psychology*, Summer 1991, 44:2, p. 353

2 Kirkpatrick, D. L & Kirkpatrick, J.D., *Evaluating Training Progra*. San Francisco, USA: Berret-Koehler Publisher, Inc. 2005. pp. 16-17

3 M. Chabib Thoha, *Teknik Evaluasi Pendidikan* (Jakarta: PT. RadjaGrafindo Persada, 2003), p. 5.

4 Ibid

5 Robert O. Brinkerhoff, Dale M. Brethower, Terry Hluchj, and Jerry R. Nowakowski, *Program Evaluation a Practitioner's Guide for Trainers and Educators* (Massachusetts: Western Michigan University, 1984), pp. xv-xvi.



Hasil penelitian, secara umum, menjelaskan bahwa semakin tinggi persepsi atau reaksi peserta terhadap tingkat kesulitan pelatihan semakin rendah hasil nilai pembelajaran; dan semakin tinggi kepuasan peserta dalam mengikuti pelatihan, maka peserta akan semakin merasakan manfaat dan semakin termotivasi untuk mentransfer pengetahuan dan berpengaruh positif terhadap dampak pelatihan.

Secara khusus, ditemukan hubungan yang tidak signifikan antara reaksi peserta terhadap perubahan perilaku peserta. Dilaporkan pula bahwa, individu yang termotivasi untuk mengikuti pelatihan di awal pelatihan, sehingga yang bersangkutan lebih menikmati pelatihan, merasakan manfaat pelatihan terhadap pekerjaan, dan merasakan

bahwa pelatihan tidak terlalu sulit, maka yang bersangkutan akan lebih termotivasi untuk mengimplementasikan pelatihan ke dalam pekerjaan sehari-hari.

Mathieu, et. al. (1992), dalam artikelnya yang berjudul "Influences of Individual and Situational Characteristics on Measures of Training Effectiveness" melakukan penelitian mengenai efektifitas pelatihan dengan menggunakan pendekatan skala valensi harapan peserta pelatihan (*valence-instrumentality-expectancy*) yang dikembangkan oleh Vroom (1964). Pertama, Mathieu, et. al., mengembangkan sebuah model yang menghubungkan antara variabel individu (rencana karir dan keterlibatan kerja) dan situasi (sifat penugasan dan hambatan situasi) terhadap motivasi peserta

pelatihan. Kedua, mereka menguji hubungan antara motivasi peserta dengan beberapa variabel dampak pelatihan (pembelajaran, reaksi peserta, dan nilai pelatihan).

Objek penelitian adalah 140 peserta pelatihan ketrampilan mengoreksi cetakan (*proofreading*) dari beberapa universitas negeri di wilayah Northeast, USA. Hasil penelitian menjelaskan bahwa reaksi peserta menjadi variabel antara, yang menjelaskan hubungan antara motivasi peserta dengan pembelajaran. Reaksi peserta juga menjadi variabel antara, dalam menjelaskan hubungan antara variabel sifat penugasan dalam pelatihan dengan nilai peserta (*post-test*). Sementara itu, variabel persepsi terhadap hambatan situasi kerja mempunyai hubungan yang

negatif terhadap motivasi peserta dalam mengikuti pelatihan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa, pekerja mungkin akan frustrasi jika dalam pengembangan keterampilan, mereka tidak diberikan waktu, fasilitas dan dukungan yang memadai.

Sementara itu, variabel rencana karir dan keterlibatan kerja tidak mempunyai hubungan yang signifikan terhadap motivasi peserta. Alasan yang mereka kemukakan adalah karena sifat pelatihan (*proofreading*) yang didesain hanya untuk meningkatkan keterampilan peserta terhadap pelaksanaan tugas-tugas saat ini. Peserta yang mempunyai rencana karir tinggi kemungkinan tidak terkait dengan nilai-nilai pelatihan yang memberikan kontribusi peningkatan kinerja saat ini. Selanjutnya, semakin tinggi peserta terlibat dalam suatu pekerjaan, nampaknya juga tidak berpengaruh pada pelatihan yang sifatnya hanya memberikan peningkatan kinerja saat ini.

Mathieu, et. al. (1993), dengan menggunakan variabel antara, efikasi diri peserta, mengembangkan model pengukuran efektivitas pelatihan dengan mempertimbangkan faktor-faktor individu dan situasi kerja. Hasil penelitiannya dirangkum dalam bentuk artikel yang diterbitkan di jurnal *Personnel Psychology* edisi Spring 1993 dengan judul "*Individual and Situational Influences on the Development*

of Self-Efficacy: Implications for Training Effectiveness." Objek penelitian adalah 280 peserta program pelatihan pengenalan bowling di Pennsylvania State University, USA, selama 8 minggu. Kuesioner dibagikan pada minggu pertama dan minggu ke empat selama pelatihan, dan dalam waktu satu minggu, mereka harus mengembalikan kuesioner yang sudah diisi.

Kesimpulan dari hasil penelitian adalah bahwa faktor-faktor individu, seperti kinerja awal sebelum pelatihan, motivasi peserta, dan pilihan peserta, mempengaruhi efikasi diri peserta. Efikasi diri peserta pada awal pelatihan juga berpengaruh secara positif pada efikasi diri peserta pada pertengahan pelatihan. Motivasi peserta juga berpengaruh secara positif terhadap efikasi diri peserta selama pelatihan. Peserta yang memasuki pelatihan dengan suatu kemauan untuk menghadapi tantangan dan kerja keras memperlihatkan peningkatan dalam efikasi diri selama pelatihan. Sementara itu, motivasi peserta hanya mempengaruhi efektivitas pelatihan melalui variabel antara, efikasi diri.

Temuan lain menjelaskan, bahwa pilihan peserta untuk mengikuti pelatihan tidak berpengaruh terhadap reaksi peserta (efektivitas pelatihan). Hal ini, kemungkinan dikarenakan, beberapa peserta yang sebelumnya tertarik mengikuti pelatihan merasakan bahwa pelatihan tidak mampu memenuhi keinginan

sebagaimana yang diharapkan sebelumnya.

Hambatan situasi kerja-individu peserta berpengaruh secara negatif dan cukup signifikan terhadap pengembangan efikasi diri peserta selama pelatihan. Peserta yang menghadapi hambatan atau beban kerja yang tinggi, nampaknya akan mengurangi efikasi diri mereka untuk mampu menguasai pengetahuan dan keterampilan selama pelatihan. Hambatan situasi selama pelatihan tidak berpengaruh secara negatif terhadap efektivitas pelatihan. Namun, secara agregat, hambatan situasi, baik situasi kerja-individu maupun situasi selama pelatihan, berpengaruh secara negatif dan cukup signifikan terhadap reaksi pelatihan.

Tharenau, (2001) meneliti hubungan antara motivasi pelatihan, dalam bentuk harapan terhadap dampak pelatihan, dan motivasi untuk belajar terhadap partisipasi dalam pelatihan dan pengembangan. Pengukuran variabel partisipasi pelatihan difokuskan pada peningkatan kinerja terhadap pekerjaan yang dilakukan selama 12 bulan semenjak mengikuti pelatihan; sedangkan, pengukuran partisipasi pengembangan difokuskan pada perkembangan individu dan profesionalisme selama 12 bulan semenjak mengikuti pelatihan. Hasil kajian ditulis dalam bentuk artikel yang diterbitkan di *Journal of Occupational and Organizational Psychology* dengan

judul "*The Relationship of Training Motivation to Participation in Training and Development*".

Sampel penelitian sebanyak 1.705 orang, diambil dari mereka yang bekerja pada sektor publik dan sektor swasta di Australia. Hasil penelitian, melalui analisis *multiple-regression*, menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi pegawai untuk mengikuti pelatihan, setelah 12 bulan kemudian, semakin tinggi kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, dan semakin tinggi tingkat perkembangan individu dan profesionalisme.

Tharenau juga menemukan bahwa dua elemen situasi kerja, yaitu dukungan atasan dan dukungan kolega, berpengaruh positif terhadap partisipasi pelatihan dan pengembangan. Sedangkan, dua elemen situasi kerja yang lain, yaitu hambatan tantangan pekerjaan dan beban kerja tidak berpengaruh terhadap partisipasi pelatihan dan pengembangan. Sementara itu, variabel motivasi pegawai untuk belajar, berdasarkan analisisnya, tidak dapat menjadi variabel antara dalam menjelaskan hubungan antara variabel situasi kerja dan dampak pelatihan (partisipasi pelatihan dan pengembangan).

Tracey, et. al., lewat artikel yang ditulis dalam jurnal *Human Resources Quarterly*, edisi Spring 2001 dengan judul "*The Influence of Individual Characteristics and the Works Environment on Varying*

Levels of Training Outcomes" mengkaji efektivitas pelatihan dengan mengembangkan sebuah model hubungan antar variabel keterlibatan kerja, komitmen organisasi, dan persepsi terhadap lingkungan kerja terhadap reaksi peserta dan penguasaan pengetahuan dengan menggunakan variabel antara, efikasi diri peserta sebelum pelatihan dan motivasi peserta sebelum pelatihan. Objek penelitian adalah 420 peserta pelatihan program pengetahuan dan keterampilan dasar manajerial selama 2,5 hari.

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa variabel keterlibatan kerja, komitmen organisasi, persepsi terhadap lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap efikasi diri peserta sebelum pelatihan. Di samping itu, efikasi diri sebelum pelatihan juga berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi peserta sebelum pelatihan. Dijelaskan pula bahwa motivasi sebelum pelatihan juga berpengaruh secara signifikan terhadap reaksi peserta dan terhadap nilai tes akhir (*post-test*).

Secara singkat, penelitian ini menjelaskan pentingnya faktor-faktor persiapan pelatihan (variabel individu dan situasi kerja) dalam mengevaluasi efektivitas pelatihan, dan memperlihatkan bagaimana motivasi peserta mempengaruhi variabel dampak pelatihan (reaksi peserta dan penguasaan pengetahuan).

Alvarez, et. al., (2004) me-review penelitian tentang evaluasi pelatihan dan efektifitas pelatihan yang dilakukan oleh para peneliti dalam kurun waktu 10 tahun terakhir, serta merangkum hasil review ke dalam suatu model yang dinamakan *Integrated Model of Training Evaluation and Effectiveness* (IMTEE). Rangkuman artikel mereka dimuat dalam jurnal *Human Resources Development Review* edisi Desember 2004, halaman 385–416 dengan judul "*An Integrated Model of Training Evaluation and Effectiveness* (IMTEE)".

Berdasarkan hasil *review*, disebutkan bahwa terdapat tiga aspek utama yang paling menarik dikaji dan perlu untuk dikembangkan lebih lanjut terkait dengan penelitian evaluasi dan efektivitas pelatihan, yaitu reaksi peserta, motivasi, dan sifat-sifat organisasi peserta. Terkait dengan reaksi peserta, Alvarez, et. al, menyarankan supaya dikembangkan metode baru dalam merekonstruksi pengukuran variabel reaksi yang lebih mencerminkan ketepatan isi dan desain pelatihan. Pengembangan dapat dimulai dari dua dimensi reaksi terhadap pelatihan, yaitu relevansi dan manfaat.

Sedangkan, terkait dengan motivasi peserta, Alvarez, et. al., menyarankan bahwa pengukuran motivasi sebelum dan sesudah pelatihan diperlukan sebagai bagian dari penelitian efektivitas pelatihan, apabila peneliti ingin mengetahui, bagaimana sifat-sifat

pelatihan berpengaruh terhadap motivasi, serta bagaimana perubahan motivasi berpengaruh terhadap hasil pelatihan. Aspek ketiga, yaitu sifat-sifat organisasi, dijelaskan bahwa diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menentukan aspek-aspek yang lebih khusus tentang sifat-sifat organisasi yang berpengaruh terhadap dampak pelatihan.

Model IMTEE mengintegrasikan variabel-variabel pengukuran efektifitas pelatihan yang paling sering digunakan oleh para peneliti dalam kurun waktu 10 tahun terakhir. Model IMTEE terdiri atas empat tahapan, dimulai dari analisis kebutuhan pelatihan, yang akan digunakan untuk mengembangkan isi dan desain pelatihan yang selanjutnya akan memperkuat pelatihan dan meningkatkan keuntungan bagi organisasi. Tahap kedua dan ketiga, adalah mengkombinasikan empat model dari evaluasi pelatihan yang didukung oleh teori dan kajian terkini, yaitu reaksi peserta, kepercayaan diri, pembelajaran dan transfer pelatihan. Sedangkan, tahap keempat menjelaskan bahwa sifat-sifat individu berhubungan dengan reaksi peserta; sifat-sifat individu dan sifat-sifat pelatihan berhubungan dengan perubahan pembelajaran; dan sifat-sifat individu dan organisasi berhubungan dengan kinerja dalam mentransfer hasil pelatihan ke dalam pekerjaan.

Dengan menggunakan teori perilaku terencana, Eisa, A.S. et.

al. (2009) menganalisis pengaruh efikasi diri dan dukungan atasan, terhadap intensi tranfer keahlian. Di samping itu, mereka juga melakukan uji analisis untuk mengetahui apakah motivasi peserta merupakan variabel antara dalam menjelaskan hubungan antara efikasi diri dan dukungan atasan terhadap intensi transfer keahlian.

Salah satu temuan dari penelitian ini adalah bahwa efikasi diri dan motivasi untuk belajar memainkan peranan penting sebagai anteseden dari intensi untuk mentransfer keahlian. Dijelaskan bahwa meskipun sederhana, pengaruh efikasi diri terhadap intensi transfer keahlian ($R^2=0,04$) dapat diinterprestaikan sebagai dukungan terhadap variable efikasi diri sebagaimana yang dijelaskan Ajzen (1991) dalam teori perilaku terencana sebagai konstruksi yang identik dengan perilaku yang diamati.

Temuan lain dari penelitian ini mengidentifikasi bahwa variabel antara motivasi memperkuat hubungan antara efikasi diri dan instensi transfer keahlian. Hal ini mempunyai implikasi bawa peserta pelatihan yang mempunyai motivasi tinggi untuk belajar dan mempunyai keyakinan tinggi untuk mampu menguasai pengetahuan yang diajarkan dalam pelatihan akan berpengaruh kepada tingginya intensi untuk mentransfer keahlian yang diperoleh selama pelatihan ke dalam pekerjaan.

PEMBAHASAN

Masalah ketidakjelasan tentang apa yang harus diukur dan mengapa harus diukur di dalam evaluasi pelatihan, telah menjadi perhatian tersendiri bagi para peneliti bidang pendidikan dan pelatihan. Dalam konteks pengembangan profesionalitas, Schacter mengemukakan bahwa keberhasilan program suatu lembaga pemerintah kerap kali diukur berdasarkan yang telah dilakukan, tanpa mempertimbangkan tujuan utama program. Selama ini sistem pengukuran keberhasilan program pengembangan kapasitas lebih banyak difokuskan pada masukan katimbang keluaran.

Dari beberapa penelitian tentang efektifitas diklat di atas, terlihat bahwa penelitian dan pengembangan teori terhadap faktor-faktor yang memengaruhi efektifitas pelatihan telah bergeser dari yang semula memfokuskan pada program pelatihan dan hal-hal yang melekat pada program pelatihan ke suatu pandangan yang lebih luas atau dengan melihat pelatihan sebagai suatu sistem. Campbell (1992) sebagaimana dijelaskan dalam Mathieu, et. al. (1992) mengatakan bahwa dalam menentukan efektifitas pelatihan, faktor-faktor individu dan lingkungan kerja seharusnya ikut dipertimbangkan.

Efektivitas pelatihan tergantung pada kegiatan-kegiatan yang terjadi sebelum, selama, dan

setelah pelatihan, dan sangat dipengaruhi oleh dua faktor: sifat-sifat individu peserta diklat dan sifat lingkungan kerja. Di samping sifat-sifat individu dan sifat-sifat organisasi atau lingkungan, efektivitas pelatihan juga dipengaruhi oleh sifat-sifat pelatihan.

Beberapa peneliti bidang pelatihan menemukan bahwa faktor-faktor di luar konteks pelatihan, seperti motivasi sebelum pelatihan berpengaruh terhadap efektifitas pelatihan. Noe mengatakan bahwa peserta pelatihan akan lebih termotivasi untuk belajar secara baik dalam pelatihan apabila mereka yakin bahwa: (a) usaha keras akan berpengaruh kepada keberhasilan kinerja selama pelatihan, (b) keberhasilan kinerja selama pelatihan akan berpengaruh pada keberhasilan kinerja dalam bekerja, dan (c) keberhasilan kinerja dalam bekerja merupakan keberhasilan dalam mencapai hasil yang diinginkan⁶.

Intensi berperilaku professional (intensi untuk mentransfer keahlian) peserta diklat diduga kuat berpengaruh terhadap efektifitas pelatihan. Intensi berperilaku sebagai faktor personal dan prediktor paling kuat terhadap perilaku seseorang di dalam konteks kinerja organisasi publik. Definisi konseptual dirumuskan berdasarkan konsep

⁶ John E. Matheiu, Scott I. Tannenbaum, and Eduardo Salas, "Influences of Individual and Situational Characteristics on Measures of Training Effectiveness," *Academy of Management Journal*, 1992, Vol. 35, pp. 829.

keyakinan dan sikap (Fishbein, 1967; Fishbein & Ajzen, 1975), teori perilaku terencana (Ajzen, 1988, 2005), dan teori kognitif social (Bandura, 2001, 1986, 1991), yang memberikan definisi intensi berperilaku sebagai faktor personal dan prediktor paling kuat terhadap perilaku di dalam konteks kinerja organisasi publik.

Sementara itu, menurut Tracey, et. al. (2001), motivasi sebelum pelatihan, disamping dipengaruhi secara langsung oleh keterlibatan kerja (*job involvement*), juga dipengaruhi secara langsung oleh kondisi lingkungan kerja (*work environment*) dan efikasi diri sebelum pelatihan (*pretraining self-efficacy*). Sementara itu, efikasi diri sebelum pelatihan, di samping dipengaruhi secara langsung oleh faktor-faktor hambatan situasi (*situational constraints*), komitmen organisasi (*organizational commitment*), dan keterlibatan kerja (*job involvement*), juga dipengaruhi secara langsung oleh kondisi lingkungan kerja (*work environment*).

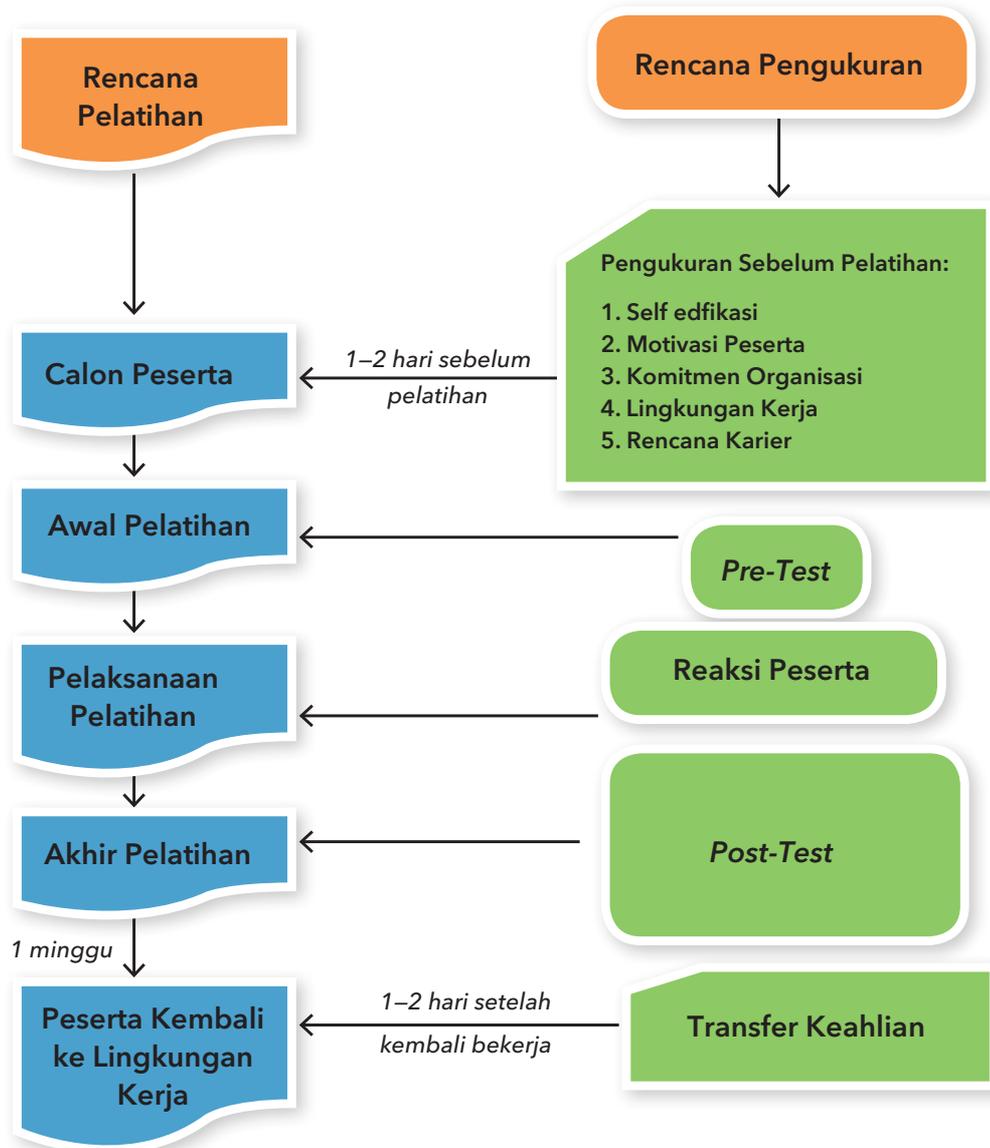
SARAN DAN REKOMENDASI

Bagi institusi pelatihan, evaluasi dapat menyedai informasi yang berguna untuk memperbaiki program-program pelatihan. Di samping itu, hasil evaluasi dapat digunakan oleh lembaga pelatihan sebagai bahan promosi dalam memenuhi kebutuhan pelanggan terhadap program-program pelatihan. Hasil evaluasi juga sangat berguna bagi pegawai untuk melihat apakah keikutsertaannya dalam pelatihan

mempunyai dampak perubahan kinerja yang cukup signifikan bila dibandingkan dengan biaya yang telah dikeluarkan oleh perusahaan.

Program pelatihan merupakan investasi organisasi yang sangat mahal yang diperuntukkan bagi sumberdaya manusia organisasi. Oleh sebab itu, penting bagi organisasi melakukan evaluasi efektivitas terhadap program pelatihan. Tanpa adanya informasi mengenai efektivitas pelatihan, organisasi tidak mempunyai cara yang tepat untuk mengetahui apakah anggaran yang telah dikeluarkan untuk pelatihan telah dikeluarkan secara benar. Dengan program pelatihan yang dilaksanakan dan didesain secara baik akan memberikan reaksi yg positif bagi peserta pelatihan, peserta mampu mempelajari materi yang penting, berdampak pada perubahan perilaku dalam bekerja, dan memberikan perbaikan pada kinerja.

Untuk itu, institusi/lembaga penyelenggara diklat disarankan untuk melakukan evaluasi secara efektif dengan menggunakan kerangka teori yang ada guna melihat apakah keikutsertaan setiap peserta dalam diklat mempunyai dampak perubahan kinerja yang cukup signifikan bila dibandingkan dengan biaya yang telah dikeluarkan oleh instansi. Pengukuran efektivitas dapat menggunakan kerangka pemikiran sebagaimana bagan berikut:



Pengukuran efektivitas pelatihan dilakukan terhadap kegiatan-kegiatan yang terjadi sebelum, selama dan setelah pelatihan, dan sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor: sifat-sifat individu peserta diklat, sifat lingkungan kerja/ sifat-sifat organisasi, dan sifat-sifat pelatihan. ■

DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, I. (1988). "Attitudes, Personality and Behavior". Milton Keynes, Bristol: Open University Press.
- Al-Eisa, A.S., Furayyan, M.A., & Alhemoud, A.M. (2009). "An Empirical Examination

of the Effects of Self-efficacy, Supervisor Support and Motivation to Learn non Transfer Intention". Mangement Decision, Vol. 47/8, 1221-1243.

Alvarez, Kaye, Eduardo Salas, and Christina M. Garovano, "An Integrated Model of Training Evaluation and Effectiveness,"

- Human Resources Development Review, Dec 2004.
- Brinkerhoff, Robert O., Dale M. Brethower, Terry Hluchj, and Jerry R Nowakowski, "Program Evaluation a Practitioner's Guide for Trainers and Educators". Massachusetts: Western Michigan University, 1984, pp. xv-xvi.
- Fishbein, M., & Ajzen, I (1975). "Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research." Amherst, MA: Addison-Wesley Publishing Company, Inc.
- Gist, Marilyn E. and Terence R Mitchell, "Self-Efficacy: A Theoretical Analysis of Its Determinants and Malleability," Academy of Management. The Academy of Management Review, April 1992.
- Grove and Ostroff, 1991, dalam Cheri Ostroff, "Training Effectiveness Measures and Scoring Schemes: A Comparison," Personnel Psychology, Summer 1991, 44:2, p. 353
- Kirkpatrick, Donald L., Evaluation of Training, in Robert L. Craig, "Training and Development Handbook: A guide to Human Resources Development" (USA: McGraw-Hill, Inc, 1976), pp. 18.1–18.27.
- Kirkpatrick, D. L & Kirkpatrick, J.D., "Evaluating Training Program". San Francisco, USA: Berret-Koehler Publisher, Inc. 2005.
- Mathieu, John E., Scott I. Tannenbaum, and Eduardo Salas, "Influences of Individual and Situational Characteristics on Measures of Training Effectiveness," Academy of Management Journal, October 1992, 35:4.
- Matheiu, John E., Jennifer W. Martineau, and Scott I. Tannenbaum, "Individual and Situational Influences on the Development of Self-Efficacy: Implication for Training Effectiveness," Personnel Psychology, Spring 1993, 46:1.
- Ostroff, Cheri, "Training Effectiveness Measures and Scoring Schemes: A Comparison," Personnel Psychology, Summer 1991, 44:2.
- Phyllis, Tharenou, "The Relationship of Training Motivation to Participation in Training and development," Journal of Occupational and Organizational Psychology, 2001.
- Roberts, Alan, "Evaluating Training Programmes," International Trade Forum, October-December 1990, 26:4.
- Schacter, Mark, Means ...Ends... "Indicators: Performance Measurement in the Public Sector." Policy Brief 3, 1999.
- Tracey, J. Bruce and Michael J. Tews, "Training Effectiveness," Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly, December 1995, 36:6.
- Tennant, Charles, M. Boonkrong, and Paul A.B. Roberts, "The Design of Training Programme Measurement Model," Journal of European Industrial Training, 2002, 26:5.
- Tracey, J. Bruce, Thimoty R Hinkin, Scott Tannenbaum, and John E. Mathieu, "The Influence of Individual Characteristics and the Works Environment on Varying Levels of Training Outcomes," Human Resources Quarterly, Spring 2001, 12:1.
- Tracey, J. Bruce and Michael J. Tews, "Training Effectiveness: Accounting for Individual Characteristics and the Work Environment," Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly; Dec 1995, 36:6.
- Warr, Peter, Catrina Allan, and Kamal Birdi, "Predicting Three Levels of Training Outcomes," Journal of Occupational and Organizational Psychology, 1999.
- Wood, Robert and Albert Bandura, "Social Cognitive Theory of Organizational Management," Academy of Management. The Academy of Management Review, July 1989.
- Yustiono, E., 2009, "Reformasi Birokrasi melalui Revitalisasi Pelatihan SDM Aparatur: Suatu Tinjauan terhadap Diklat Kepemimpinan." Journal Ilmu Administrasi, vol. VI, no.4, pp. 321–337.

PROFIL PENULIS

Haryanto merupakan Perencana Ahli Utama di Kementerian PPN/Bappenas dan Alumni S3 bidang Manajemen Pendidikan



EFEKTIVITAS PROGRAM PELATIHAN BAGI CALON APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)

Oleh: Eko Wiji Purwanto

SETIAP TAHUN selalu diadakan seleksi penerimaan calon aparatur sipil negara (ASN)/ pegawai negeri sipil (PNS)¹ di tingkat pusat dan daerah. Umumnya proses pendaftaran dan penutupan berlangsung selama dua hingga empat minggu. Hiruk pikuk proses pendaftaran dan seleksi mewarnai media. Proses seleksi yang berlangsung nyaris serentak tersebut akan berujung pada pengumuman calon ASN di kementerian, lembaga, dan pemerintah daerah.

¹ Dalam tulisan ini istilah ASN dan pegawai negeri sipil (PNS) adalah identik maknanya.

Selanjutnya, kehidupan baru sebagai calon ASN dimulai. Sebelum menjadi ASN para calon akan mendapatkan pembekalan dalam pelatihan dasar untuk Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS). Pelatihan ini menjadi syarat bagi CPNS dapat diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Latsar CPNS adalah upaya memberikan pembekalan bagi pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian dan etika PNS, pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan negara, bidang tugas dan budaya organisasi supaya ketika menjadi PNS mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai pelayan masyarakat.

PERMASALAHAN

Setiap pelatihan menghasilkan peserta yang lulus dan tidak lulus. Kelulusan peserta pelatihan merupakan prasyarat mutlak bagi calon untuk masuk ke dalam jenjang berikutnya: menjadi ASN/ PNS. Pelatihan dasar (latsar) bagi calon PNS sudah dilakukan pemerintah dalam periode yang cukup panjang². Apakah pembekalan dalam bentuk latsar CPNS cukup efektif sebagai dasar dalam melatih CPNS menjadi sumber daya manusia yang profesional ke depannya?

PEMBAHASAN

Efektif adalah kondisi dimana ada efeknya/ akibatnya/ pengaruhnya/

² Sebelum 2015, Latsar CPNS dikenal sebagai Diklat Prajabatan CPNS.

Foto: www.bkpsdm.serangkab.go.id



kesannya. Efektif dapat berarti manjur atau mujarab (jika tentang obat), dapat membawa hasil; berhasil guna (tentang usaha, tindakan)³. Dalam kosakata Bahasa Inggris, *effective* diterangkan sebagai keberhasilan dalam mewujudkan hasil yang diharapkan.

Pelatihan adalah suatu usaha yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku oleh para pegawai (Noe, Hollenbeck, Gerhart & Wright, 2003)⁴. Jadi pelatihan dasar yang dilaksanakan bagi CPNS adalah usaha terencana

³ <https://kbbi.web.id/efektif>

⁴ https://id.wikipedia.org/wiki/Pelatihan#Pengertian_Pelatihan_dalam_Manajemen_Sumberdaya_Manusia

untuk memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku yang seyogyanya diteladani dan dilaksanakan oleh para PNS.

Jika mengacu kepada pemahaman dasar mengenai pelatihan dan efektif, maka pelatihan yang efektif adalah pelatihan yang memberikan hasil seperti yang diharapkan. Materi-materi yang disampaikan dalam pelatihan dasar menjadi panduan bagaimana idealnya seorang PNS mengamalkan pengetahuan dan keahliannya serta berperilaku di lingkungan kerjanya.

Apakah pembekalan pelatihan CPNS cukup efektif sebagai

dasar dalam melatih CPNS menjadi sumber daya manusia yang profesional ke depannya? Pertanyaan ini tidak bisa dijawab langsung begitu saja. Pelaksanaan program pelatihan dapat dikatakan berhasil apabila terjadi suatu proses transformasi dalam bentuk peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin dan etos kerja dari para peserta pelatihan (Soekidjo Notoatmodjo, 1991)⁵. Untuk mengetahui terjadi tidaknya perubahan tersebut dilakukan penilaian atau evaluasi atas pelaksanaan pelatihan.

⁵ https://id.wikipedia.org/wiki/Pelatihan#Pengertian_Pelatihan_dalam_Manajemen_Sumberdaya_Manusia

Angka kelulusan latsar CPNS di setiap kementerian/lembaga/instansi pemerintah cukup tinggi jika berdasarkan berita-berita di media. Mereka yang lulus tentunya telah melalui pelatihan dasar sesuai kurikulum yang berlaku untuk mencapai kompetensi PNS sebagai pelayan masyarakat yang berkarakter dan profesional. Kurikulumnya terdiri dari pembentukan karakter PNS dan penguatan kompetensi teknis bidang tugas⁶.

Kurikulum pembentukan karakter PNS mencakup sikap perilaku bela negara, nilai-nilai dasar PNS, kedudukan dan peran PNS dalam NKRI, habituasi, dan pembelajaran orientasi. Kurikulum penguatan kompetensi teknis bidang tugas terdiri dari kompetensi teknis administratif dan agenda untuk memenuhi kompetensi teknis substantif. Kurikulum tersebut kemudian diterjemahkan dalam mata pelatihan dalam kegiatan pembelajaran saat latsar CPNS.

Sampai saat ini pembekalan kepada para CPNS masih terus dilakukan. Istilah kegiatan pembekalan tersebut dapat berganti, namun esensinya adalah menyiapkan CPNS menjadi PNS berkarakter yang melayani masyarakat dengan profesional.

Sejauh pengamatan melalui media masa, beragam kisah mengenai kinerja PNS dapat

ditemukan. Ada kesan positif mengenai layanan masyarakat oleh aparat pemda di suatu wilayah. Namun, tidak kurang pula berita mengenai kesan negatif ASN di instansi yang lainnya. Apakah ini berarti pembekalan yang diberikan kepada PNS saat menjadi CPNS tidak efektif?

Ada banyak faktor yang memengaruhi hasil pelatihan dalam implementasinya di lapangan. Jika disederhanakan faktor tersebut terbagi dua: internal dan eksternal. Faktor internal adalah faktor penyebab yang berasal dari dalam diri PNS itu sendiri. Faktor internal ini biasanya dipengaruhi oleh latar belakang dan kepribadian, serta lingkungannya dibesarkan sebelum menjadi CPNS. Nilai moral yang melekat pada individu CPNS/PNS tumbuh seiring usia dan pembelajarannya dalam kehidupan. Pelatihan tidak akan dengan mudah menghilangkan karakter dan kepribadian serta nilai moral yang diyakini seseorang.

Sementara faktor eksternal adalah hal yang melingkupi PNS di kehidupan sehari-harinya setelah mengikuti pelatihan. Faktor eksternal bisa berasal dari lingkungan kerja dan atau lingkungan keluarga. Kepemimpinan di lingkungan kerja yang memberikan teladan dan bersifat mengayomi secara positif membantu CPNS (yang lulus menjadi PNS tersebut) untuk lebih mudah mengimplementasikan hasil

pelatihan dasar yang diikuti. Lingkungan keluarga yang memahami dinamika kerja PNS akan memberikan dukungan kepada PNS untuk istiqomah pada nilai-nilai etika PNS. Pertanyaan mengenai efektif tidaknya pembekalan bagi CPNS untuk menjadi SDM yang profesional di masa depan tidak mudah untuk disimpulkan jawabannya. Jika pelatihan dikatakan tidak efektif maka ada cukup banyak PNS/ASN yang cukup profesional menjalankan tugasnya. Bila ingin dinyatakan efektif, tidak sedikit pula PNS/ASN yang bermasalah di pusat ataupun daerah.

Harapan agar PNS menjadi pelayan masyarakat yang berkarakter dan profesional adalah mimpi seluruh rakyat Indonesia. Bahkan Presiden Joko Widodo dalam pidato pertamanya sebagai Presiden RI periode 2019–2024 menyatakan pengharapannya agar pemerintahan, yang terdiri dari para PNS juga, bukan hanya membuat dan melaksanakan kebijakan, tetapi juga mampu membuat masyarakat menikmati pelayanan dan menikmati hasil pembangunan.

Presiden sering mendapatkan laporan dari birokrat (yang adalah PNS) bahwa program sudah dijalankan, anggaran sudah dibelanjakan, dan laporan akuntabilitas selesai. Namun faktanya, setelah verifikasi di lapangan ternyata masyarakat

6 Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2018 Tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil

belum mendapatkan manfaatnya⁷. Rakyat belum merasakan hasil-hasil pembangunan secara nyata. Profesionalisme SDM ASN akan menjadi salah satu prasyarat kunci dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat.

Pelatihan dasar yang diberikan kepada para CPNS menghasilkan angka kelulusan menjadi PNS yang tinggi. Artinya hampir semua CPNS telah mengikuti pelatihan dengan baik dan lulus mata pelatihan. Jika pada akhirnya terdapat PNS yang tidak profesional dan bermasalah ke depannya, hal tersebut tidak semata-mata dapat disimpulkan bahwa pelatihan tidak efektif. Buat sebagian CPNS, pelatihan dasar, apapun namanya baik latsar ataupun diklat prajabatan, memberikan tambahan pengetahuan yang bermanfaat bagi mereka memasuki dunia birokrasi. Untuk sebagian CPNS yang lain, kelulusan mereka mengikuti pelatihan menjadi tidak efektif karena kegagalan mereka mengimplementasikan sikap PNS yang profesional karena faktor internal maupun eksternal.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Efektivitas program pelatihan selalu menjadi pertanyaan yang menarik untuk dikaji. Jika disederhanakan, makna pelatihan efektif adalah pelatihan yang memberikan hasil yang diharapkan. Jika efektif dimaknai sebagai *output* maka akan lebih

mudah mengukurnya, tetapi bila mengacu pada *outcome*, *impact* dari pelatihan maka hal tersebut akan lebih kompleks.

Apakah pembekalan CPNS melalui latsar cukup efektif dalam mempersiapkan SDM ASN berkarakter dan profesional dalam melayani masyarakat di masa depan? Tanpa melihat detail data yang ada akan sulit ditemukan jawaban pastinya. Namun, bila melihat gambaran makro yang ada dan sering muncul di media, dapat diperkirakan bahwa efektivitas pembekalan CPNS melalui pelatihan dasar masih perlu ditingkatkan lagi.

Pelatihan dasar sebagai pembekalan CPNS adalah hal wajib yang harus dilakukan untuk mempersiapkan para CPNS menjadi SDM berkarakter dan profesional dalam melayani masyarakat. Perubahan pola pembekalan perlu mengikuti dinamika kebutuhan yang ada. Menarik untuk dikaji dan diikuti apakah perubahan dari diklat prajabatan menjadi pelatihan dasar CPNS yang baru dimulai sejak 2015 mengindikasikan perbaikan efektivitas pembekalan CPNS kepada masyarakat.

Pengukuran efektivitas latsar sebagai pembekalan CPNS yang diperkenalkan sejak 2015 penting untuk dilaksanakan, khususnya untuk mengantisipasi dinamika global yang penuh dengan volatilitas, ketidakpastian, kompleksitas, dan ambiguitas.

PNS adalah mesin utama dalam birokrasi pemerintahan yang bertugas memberikan layanan kepada masyarakat supaya dapat menikmati hasil dan manfaat pembangunan. Pembekalan latsar pada CPNS merupakan syarat cukup untuk menjadi PNS. Menjadi PNS memerlukan prasyarat lainnya dari sekadar mengikuti latsar, sesuai dengan jenjang kepangkatan dan kebutuhan kerjanya. ■

DAFTAR PUSTAKA

Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2018 Tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil

<https://kbbi.web.id/efektif>

https://id.wikipedia.org/wiki/Pelatihan#Pengertian_Pelatihan_dalam_Manajemen_Sumberdaya_Manusia

<https://www.cnbcindonesia.com/news/20191020165020-4-108497/pidato-menohok-jokowi-peringatan-ke-menteri-para-pns>

PROFIL PENULIS

Eko Wiji Purwanto merupakan Perencana Ahli Madya di Kementerian PPN/Bappenas

⁷ <https://www.cnbcindonesia.com/news/20191020165020-4-108497/pidato-menohok-jokowi-peringatan-ke-menteri-para-pns>



HADIRNYA BERBAGAI TALENTA DI INDONESIA DEVELOPMENT FORUM 2019

Oleh: Ratna Sri Mawarti Mustikaningsih

INDONESIA DEVELOPMENT FORUM (IDF) 2019 telah dilaksanakan pada tanggal 22–23 Juli 2019 dan merupakan penyelenggaraan yang ketiga sejak tahun 2017. Tema yang diusung adalah "*Mission Possible: Seizing The Opportunities of Future Work to Drive Inclusive Growth*" atau "Memanfaatkan Peluang Pekerjaan Masa Depan untuk Mendorong Pertumbuhan Inklusif". Dengan tema tersebut, para peserta IDF 2019 berkesempatan menampilkan penelitian, produk, pembelajaran, dan praktik cerdas yang telah dilakukan.

IDF merupakan konferensi internasional yang diselenggarakan oleh Bappenas dan didukung oleh pemerintah Australia melalui *Knowledge Sector Initiative* (KSI), serta mitra-mitra pembangunan lainnya. Selama tiga kali penyelenggaraan, IDF selalu mengusung tema yang berbeda. IDF 2018 mengusung tema "*Pathways to Tackle Regional Disparities Across The Archipelago*", sedangkan IDF 2017 mengusung tema: "*Fighting Inequality for Better Growth*".

Struktur IDF dirancang seputar empat 'fase': *inspire, imagine, innovate, and initiate*. Melalui IDF para peserta dan praktisi pembangunan di sektor publik,

swasta, dan nirlaba bertukar pikiran secara langsung.

SELAYANG PANDANG TENTANG IDF 2019

IDF 2019 lebih berwarna dengan variasi topik pada tiap kelompok paparan, pembahasan, dan tampilan *posting* yang berbeda dibandingkan IDF sebelumnya. IDF 2019 juga lebih luas melibatkan kelompok masyarakat bukan hanya dari kalangan pemerintah pusat dan daerah, serta ahli di bidang teknologi tetapi melibatkan peneliti, kalangan pelaku usaha, seni, dan bahkan disabilitas. Paparan dari kalangan pemerintahpun ditonjolkan dari sisi yang berbeda, bukan hanya paparan kebijakan,



Bupati Jember, dr. Hj. Faida, M.M.R.

tetapi fokus pada kemampuan dalam bertransformasi mencapai prestasi pembangunan dan upaya untuk meningkatkan *branding* daerah. Sebagai contoh, *share* pengalaman dari Bupati Jember yang menyadari *branding* daerahnya mendunia karena karnaval tahunan yang dikenal dengan Jember Fashion Carnaval (JFC) yang berlangsung sejak tahun 2003, meskipun perekonomian daerahnya sebenarnya lebih ditopang oleh pertanian dibandingkan dengan *fashion*.

Pelaku usaha ditampilkan dari tingkat UMKM sampai dengan pengalaman dari CEO perusahaan asing yang berkelas global. Sebagai contoh dilibatkannya Handry Santriago seorang CEO General Electric (GE) perusahaan listrik Amerika Serikat di Indonesia yang sekaligus penyandang disabilitas.

Keterlibatan kelompok seni merupakan angin segar bagi penyelenggaraan IDF 2019. Selama ini kalangan seni seakan terpisah dalam proses pembangunan dan tidak berperan dalam perekonomian Indonesia. Seni sering dipandang sebagai bentuk ekspresi seseorang atau sekelompok orang yang dilahirkan memiliki talenta khusus dalam bidangnya. Selanjutnya keterlibatan disabilitas membuka mata banyak kalangan atas prestasi yang dicapai baik di bidang ekonomi maupun di bidang seni.

1. Kelompok transformasi

Kelompok transformasi terdiri atas berbagai narasumber dari peneliti, pemerintah daerah, produser, dan penyedia kredit Tani Fund. Dari peneliti ditemukan bahwa perusahaan yang bergerak di sektor pengolahan yang memperoleh intervensi pajak

tidak selalu akan menguatkan perusahaan tersebut. Hanya perusahaan-perusahaan yang sudah menjalankan usahanya dengan tingkat daya saing yang kuat yang akan tetap bertahan. Perusahaan akan bertransformasi dengan baik jika mengikuti perkembangan dunia sehingga selalu beradaptasi terhadap perubahan.

Sementara itu, dari pengalaman Bupati Jember diperoleh informasi bahwa Jember telah bertransformasi menjadi kota yang dikenal sebagai salah satu kota karnaval. Jember Fashion Carnaval (JFC) yang digelar tiap tahun sejak 2003 telah dikenal masyarakat dunia sebagai tontonan parade busana dengan berbagai tema yang berbeda setiap tahunnya. Oleh karena itu, Jember menjadi salah satu destinasi wisata yang menarik setiap tahun. Sebenarnya perekonomian Jember ditopang oleh sektor pertanian, tetapi terbukti Jember lebih menonjol pada sektor pariwisatanya. Visi Jember pun disesuaikan dengan ketenarannya di bidang *fashion* yakni menjadikan Jember sebagai kota wisata mode pertama di Indonesia bahkan di dunia.

Di bidang pertanian, dengan banyaknya petani yang menghadapi masalah pembiayaan, kelompok Tani Fund meluncurkan fitur yang mengajak masyarakat berperan aktif memberi bantuan pendanaan kepada petani. Dengan

mengakses Tani Fund, masyarakat dapat memilih jenis pertanian yang akan didanai dan diharapkan akan memperoleh imbal hasil yang diinginkan secara tanggung renteng. Dengan demikian, melalui Tani Fund, masyarakat dapat membantu memutus rantai renten yang menjerat para petani, dan turut menguatkan sektor pertanian.

2. Kelompok disabilitas

Jumlah penyandang disabilitas Indonesia mencapai 2,45 persen penduduk Indonesia (Susenas 2012, BPS). Merupakan jumlah yang cukup besar sehingga harus mendapat perhatian

serius. Selama ini, kita jarang mendengar kelompok disabilitas yang menduduki pucuk pimpinan suatu perusahaan besar. Pada IDF 2019 yang menghadirkan Handry Santriago menjadi contoh nyata bahwa seorang penyandang disabilitas dapat bekerja dan berkarier sampai menduduki puncak posisi tertinggi pada perusahaan asing di Indonesia. Kapasitas Handry secara managerial lebih menonjol dibandingkan kondisi fisiknya. Handry merupakan CEO dari GE Indonesia, bagian dari GE (General Electric) Company, salah satu perusahaan terbesar dan tertua di dunia, merupakan

pemimpin GE Indonesia pertama yang merupakan orang Indonesia. Dari pengalaman dan karier yang dicapai menyatakan bahwa melihat seseorang jangan dari fisik tetapi dari potensi yang dimiliki dan beri kesempatan seseorang untuk maju. Difabel bukan hambatan karena yang bersangkutan dapat mengatasi masalahnya dan akan beradaptasi. Handry percaya, bahwa *"the job of a leader is to create another leader"*.

Demikian juga penyandang tuna rungu Angkie Yudistia yang memiliki sederet program dan pemberdayaan difabel.

CEO GE Indonesia, Handry Santriago



Foto: www.indonesiadevelopmentforum.com

Angkie adalah *founder* dan CEO Thisable Enterprise, telah terlibat dalam berbagai kampanye yang berdampak pada teman-teman berkebutuhan khusus. Perusahaan ini fokus pada misi sosial, khususnya membantu orang yang memiliki keterbatasan fisik alias *difable* (*different ability people*) seperti dirinya. Sejumlah perusahaan telah mempekerjakan kaum *difable* dan terbukti sebagian besar para *difable* lebih tekun dan tidak mudah berpindah tempat kerja.

Sosok Angkie dan segudang prestasinya itu menunjukkan bahwa setiap orang, bahkan yang punya cacat fisik sekalipun, bisa jadi luar biasa. "Keterbatasan bisa jadi kelebihan. Setiap masalah pasti ada jalan keluarnya, asal ada kemauan".

3. Kelompok seni

Seni dalam IDF 2019 tidak hanya dalam bentuk diskusi, tetapi juga ditampilkan produk seni mulai dari tari kontemporer sampai dengan seni cerita boneka. Maria Tri Sulistyani sebagai salah satu pembicara, pada kesempatan tersebut tidak hanya sebagai narasumber, tetapi juga berkesempatan menyajikan pertunjukan andalannya, yakni teater boneka Papermoon. Papermoon adalah teater boneka yang diprakarsai olehnya dengan Iwan Effendi. Boneka ditampilkan secara membisu, tetapi dapat menyentuh dan berbicara dengan hati dan pikiran. Papermoon telah membanggakan Indonesia dan

telah berhasil berjaya di Malaysia, Korea, India, Jepang, Amerika Serikat, Inggris, Thailand, dan Australia. Meskipun demikian, Papermoon belum tampil di banyak kota di Indonesia, bahkan kunjungan Papermoon di Indonesia tidak lebih dari 10 kota sejak didirikan pada tahun 2006.

Papermoon bermula dari kegelisahan Maria melihat dunia pendidikan dan seni di Indonesia terutama pada anak-anak yang diajarkan untuk meniru, tidak berani bereksperimen dengan mencoba hal-hal baru. Kemudian Maria mendirikan Papermoon, sebuah sanggar anak-anak dengan sebuah perpustakaan kecil yang terkadang membawakan pertunjukan boneka pada tahun 2006. Pada tahun 2008, Papermoon berubah format menjadi teater boneka yang memadukan dunia seni rupa dan seni pertunjukkan. Kini, segmentasi usia tak hanya untuk anak-anak, melainkan untuk semua umur.

Maria menyatakan menghadapi kesulitan pembiayaan untuk merealisasikan seni boneka yang telah menjadi idenya. Semua harus dimulai dari dana pribadi. Lagi-lagi masalah dana. Di dunia seni, akibat keterbatasan dana, sering kali memicu pecahnya kerja sama seni yang telah digagas bersama dalam satu tim. Diakui sendiri oleh Maria bahwa seniman sering kali tidak mengerti kemana dan kepada siapa harus memperoleh pendanaan.

Seniman sering kali tidak tahu *marketing* atas produk seninya. Untuk mengapresiasi seni, sebuah pesan dari Maria adalah "Hadirlah pertunjukan seni yang ada di sekitar tempat tinggal masing-masing."

Dalam upaya mengembangkan seni selain untuk dinikmati penonton, sangat penting untuk memperhatikan kehidupan senimannya. Para seniman perlu memiliki konsep pemasaran dengan cara antara lain mengajak dunia usaha untuk berkolaborasi. Dalam hal ini, dapat melalui pekan seni Indonesia, atau dapat bekerja sama dengan travel biro yang menjadikan produk seni menjadi salah satu destinasi yang layak dikunjungi. Dengan demikian, seni dapat meningkatkan ekonomi bagi seniman tersebut, berkontribusi pada perekonomian daerah dan nasional.

KESIMPULAN

Dari penyelenggaraan IDF 2019, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- IDF 2019 membuka wawasan lebih luas tentang bagaimana setiap orang dapat berperan dalam pembangunan melalui berbagai jenis usaha/pekerjaan berbasis kompetensi domestik dan individu sekaligus memberi manfaat sosial dan ekonomi bagi semua.
- Peran para seniman dan disabilitas terbukti menginspirasi bagi kelompok tersebut dan memberi

wawasan baru bagi masyarakat secara keseluruhan.

- Meskipun masih sangat sedikit, tetapi terdapat perusahaan yang telah mempekerjakan disabilitas sesuai dengan potensinya.
- Meskipun belum banyak diapresiasi dan mendapat kesempatan di Indonesia, beberapa kelompok seni ternyata telah berkembang maju baik dari tampilan maupun konten dari ceritanya, serta telah berupaya mengenalkan (*marketing*) ke masyarakat. Beberapa kelompok seni juga terbukti berhasil memasarkan hasil karyanya untuk dikenal bahkan mendunia sehingga berpotensi menjadi kekuatan ekonomi berbasis talenta.

IDF KE DEPAN

Untuk lebih meningkatkan partisipasi masyarakat pada penyelenggaraan IDF mendatang diusulkan sebagai berikut.

- Kelompok disabilitas dan seni perlu tetap ditampilkan dan diberikan ruang yang lebih luas. Perlu mengundang Wregas Bhanuteja, sutradara film Indonesia pertama yang mendapatkan penghargaan film pendek terbaik di Semaine de la Critique, Festival Film Cannes 2016 dengan film pendeknya yang berjudul *Prenjak* untuk berbagi pengalaman bagaimana hasil karyanya dapat menembus festival film tingkat dunia di Cannes. Sebelumnya Wregas

sudah mendapat banyak penghargaan di festival film pendek di tingkat nasional.

- Perlu melibatkan atlet, karena karier dan pekerjaan sebagai atlet tidak sama dengan pekerjaan kantoran. Atlet memiliki risiko cedera sampai dengan cacat fisik permanen sebelum mencapai juara. Atlet juga memiliki durasi waktu berkarier hanya sampai dengan usia sekitar 35 tahun karena kondisi ketahanan fisik dan adanya peremajaan yang memiliki ketangguhan yang lebih, kecuali atlet catur dan *bridge*. Atlet memiliki beban yang sangat besar karena membawa nama baik negara dan sebagai bentuk daya saing suatu negara. Selama ini, kehidupan atlet mudah dilupakan dan belum mendapat jaminan memperoleh kelayakan hidup atas risiko dan beban yang diemban.
- Sebagian besar negara berkembang termasuk Indonesia melihat olahraga hanya sebagai tujuan suatu prestasi sesaat. Sementara negara maju sudah mampu mengkonversi olahraga menjadi industri yang turut berperan dalam peningkatan ekonomi negaranya. Menurut ekonom Institute for Development of Economics and Finance (Indef), tumbuhnya industri olahraga, membuat negara maju unggul dibanding negara berkembang (Listiyanto, 2016).
- Setiap orang pada dasarnya

diciptakan dengan talenta bermacam-macam. Perbedaan talenta jika dikembangkan akan berpotensi menjadi keahlian yang berdaya saing. Keragaman talenta sumber daya manusia (SDM) berpotensi mendorong inovasi, meningkatkan produktivitas, mendorong lapangan kerja, dan terciptanya daya saing bagi negara dan daerah/wilayah. Oleh karena itu, setiap daerah harus dapat menyiapkan potensi keberagaman SDMnya agar dapat berperan untuk kemajuan negara dan daerahnya.

- Keterlibatan semua elemen masyarakat dalam pembangunan sangat dibutuhkan dalam upaya mengentaskan kemiskinan dan ketertinggalan, tidak hanya melalui pendidikan formal dan keahlian teknologi digital tetapi dapat melalui pengembangan talenta di berbagai bidang termasuk seni, dan olah raga, serta melibatkan kelompok penyandang disabilitas.
- Perlunya memperluas *audience* dengan mengundang siswa dan mahasiswa untuk membuka wawasan tentang bagaimana mengembangkan diri, berkenalan dengan ahli-ahlinya, dan berkontribusi untuk pembangunan Indonesia di segala bidang. ■

PROFIL PENULIS

Ratna Sri Mawarti Mustikaningsih merupakan Perencana Ahli Utama di Kementerian PPN/Bappenas



Ilustrasi: www.freepik.com

MERANCANG INFOGRAFIS DENGAN MICROSOFT POWER POINT

INFOGRAFIS merupakan teknik untuk menampilkan data dan informasi dalam sebuah presentasi sehingga menjadi lebih menarik dan mudah dipahami. Infografis mampu mentransformasikan informasi tekstual yang panjang ke dalam poin-poin singkat yang didukung dengan ilustrasi grafis. Tulisan ini akan membahas penggunaan infografis yang baik dalam sebuah presentasi dan penerapan infografis pada aplikasi presentasi paling populer, yaitu Microsoft Power Point.

MENYIAPKAN INFORMASI

Terkadang informasi mentah yang akan ditampilkan dalam presentasi masih berupa teks yang cukup panjang (contoh: informasi pada dokumen laporan). Jika presenter menampilkan informasi teks panjang tersebut apa adanya dalam presentasi, tentunya akan membuat peserta sulit menangkap informasi penting yang disampaikan karena merasa bosan ataupun mengantuk.

Perlu dipahami bahwa informasi yang disajikan dalam laporan berbeda dengan informasi yang disajikan dalam presentasi.

Informasi yang disajikan dalam laporan adalah uraian (deskripsi), sedangkan informasi yang disajikan dalam presentasi merupakan rangkuman (*summary*) sehingga tidak perlu disajikan secara detail.

Langkah awal yang perlu dilakukan agar peserta lebih mudah menangkap materi presentasi adalah dengan "memeras" informasi berupa teks panjang menjadi poin-poin yang lebih singkat dengan cara sebagai berikut:

1. Jika informasi berupa rincian, carilah kata-kata kunci dari tiap rincian.

2. Jika informasi berupa proses, coba buatlah sketsa kasar dalam bentuk diagram (bisa berupa diagram *mind map*, diagram pohon, diagram *fish bones*, dan sebagainya).
3. Jika informasi berupa data numerik, gunakan data totalnya saja (tidak perlu menggunakan data proses).
4. Lakukan identifikasi informasi yang perlu disajikan secara visual (dengan teks dan ilustrasi) dan informasi yang hanya perlu disampaikan secara verbal (melalui suara presenter).

INFOGRAFIS YANG BAIK

Infografis merupakan perpaduan dari elemen tulisan (teks) dan ilustrasi (foto, gambar, bentuk, simbol) yang dikemas dengan estetika grafis sehingga menghasilkan sebuah informasi padat (*compact information*) yang menarik untuk dibaca. Infografis yang baik haruslah memerhatikan tiga hal berikut.

1. Kelugasan (*Simplicity*)

Infografis yang diproduksi harus bersifat lugas dengan artian memiliki alur yang runtut, memiliki satu ide sentral yang menjadi fokus, tidak menimbulkan bias/ambigu/kesalahpahaman, dan menggunakan istilah yang mudah dipahami.

2. Keterbacaan (*Readability*)

Infografis yang menarik akan menjadi sia-sia mana kala audiens tidak mampu membaca informasi yang disajikan dengan baik. Untuk itu, dalam membuat infografis, seorang presenter perlu memerhatikan pemilihan jenis huruf, ukuran huruf, ketebalan huruf, kerapatan huruf, jarak antarbaris tulisan, hingga penempatan tulisan terhadap ilustrasi. Upayakan untuk melakukan riset dengan membandingkan hasil desain di komputer/laptop dengan hasil tayang di layar.

3. Visualitas (*Visuality*)

Menggabungkan teks dan ilustrasi menjadi sebuah infografis tentunya memerlukan keseimbangan komposisi yang baik agar berkesan menarik,

rapi, profesional, dan mudah dipahami. Komposisi simetris bisa menjadi alternatif yang simpel dan aman bagi yang kurang memahami dasar-dasar komposisi desain. Berikutnya, pilihan ilustrasi (foto, gambar, simbol) sebaiknya disesuaikan dengan informasi teks.

Bagian paling penting lain dari visualitas adalah pilihan warna. Pilihlah warna-warna yang mudah diserap mata dan sesuai dengan karakter informasi. Gunakan format monokrom (gradasi satu warna) jika belum menguasai teknik perpaduan warna.

MERANCANG INFOGRAFIS

Setelah menyiapkan materi (teks dan ilustrasi) serta konsep (alur dan visual), langkah berikutnya adalah membuka aplikasi untuk merancang infografis. Microsoft Power Point merupakan aplikasi paling familiar yang digunakan banyak orang untuk membuat bahan presentasi. Aplikasi tersebut juga sekaligus dapat pula digunakan untuk membuat infografis dari yang sederhana sampai rumit, dari infografis statis hingga infografis dinamis dalam format video animasi.

Anda dapat mengubah data teks (tulisan atau angka) menjadi infografis secara otomatis menggunakan fitur "*Smart Art*" atau "*Chart*" yang tersedia di aplikasi Microsoft Power Point. Agar lebih menarik, bisa ditambahkan foto, ilustrasi, dan simbol/ikon melalui fitur

"*Pictures*", "*Icons*", dan "*3D Models*". Bagi yang suka membuat elemen infografis sendiri, tersedia fitur "*Shapes*" dengan berbagai figur bentuk dan garis yang bisa dikombinasikan secara *custom*.

Terkadang rancangan infografis dengan fitur-fitur standar yang tersedia di aplikasi Microsoft Power Point terlihat membosankan dan sudah banyak digunakan orang lain. Ingin merancang infografis secara *custom*, tetapi terhalang kemampuan desain yang kurang. Tak perlu khawatir, saat ini telah banyak situs-situs *web* yang menyediakan *template* infografis dalam format Microsoft Power Point (ppt/pptx) secara gratis. Anda tinggal memilih yang sesuai dengan kebutuhan, mengunduh (*download*), menyatukan ke dalam file presentasi (dengan cara *copy-paste*), lalu menyesuaikan kontennya dengan informasi yang akan disampaikan.

Berikut beberapa situs *web* yang menyediakan *template* infografis berbasis Microsoft Power Point secara gratis:

<https://www.smiletemplates.com/>
<https://www.presentationgo.com/>
<https://www.showeet.com/>
<https://slidehunter.com/>
<https://www.allppt.com/>

REFERENSI:

_____. *Kiat Bikin Infografis Keren dan Berkualitas Baik*. Kementerian Komunikasi dan Informatika (Jakarta, 2018).

**[Penulis: Hafidh Aditama/
Pusbindiklatren Bappenas] ■**

KUESIONER

MAJALAH SIMPUL PERENCANA
VOL 33–35 TAHUN 2019

Menuju Perencana Profesional

SIMPUL
Perencana

I. TAMPILAN MAJALAH SIMPUL PERENCANA

1. Tampilan cover majalah Simpul Perencana tahun 2019 (volume 33–35):
 - a. menarik
 - b. kurang menarik
2. Tampilan cover majalah Simpul Perencana tahun 2019 (volume 33–35) sudah mencerminkan tema:
 - a. sudah
 - b. belum
3. Susunan warna dan tata letak foto-foto ilustrasi dalam isi majalah Simpul Perencana tahun 2019 (volume 33–35):
 - a. menarik
 - b. kurang menarik

II. SUBSTANSI/ISI MAJALAH SIMPUL PERENCANA

1. Tema yang diangkat dalam majalah Simpul Perencana tahun 2019 (volume 33–35):
 - a. menarik
 - b. kurang menarik
2. Tema yang diangkat dalam majalah Simpul Perencana tahun 2019 (volume 33–35) sudah sesuai dengan isu terkini:
 - a. sudah
 - b. belum

3. Susunan atau struktur konten dalam majalah Simpul Perencana tahun 2019 (volume 33–35) sudah baik
 - a. sudah
 - b. belum
4. Bahasa dan ilustrasi (gambar, grafik, dan tabel) dalam majalah Simpul Perencana tahun 2019 (volume 33–35) mudah dipahami:
 - a. iya
 - b. tidak
5. Majalah Simpul Perencana tahun 2019 (volume 33–35) memberikan informasi terkini dan menjadi referensi dalam pengambilan keputusan:
 - a. iya
 - b. tidak

III. PENYEBARLUASAN MAJALAH SIMPUL PERENCANA

1. Majalah Simpul Perencana tahun 2019 (volume 33–35) yang dikirimkan oleh Pusbindiklatren Bappenas dapat diterima dengan baik:
 - a. iya
 - b. tidak
2. Apakah majalah Simpul Perencana yang telah Saudara terima juga diinformasikan kepada staf Saudara?
 - a. iya
 - b. tidak

3. Selain Pusbindiklatren mengirimkan majalah Simpul Perencana tahun 2019 (volume 33–35) kepada instansi Saudara, kami juga telah memuat dalam situs *web* Pusbindiklatren Bappenas (karena keterbatasan cetak), apakah saudara menginformasikan/disposisikan kepada staf atau kolega untuk mengakses majalah Simpul Perencana tahun 2019 (volume 33–35) di situs *web* Pusbindiklatren Bappenas?
 - a. iya
 - b. tidak

KETENTUAN:

- Lingkari jawaban pada huruf a atau b sesuai pilihan Anda.
- Kuesioner yang telah selesai dijawab selanjutnya dipotret dengan kamera. Usahakan hasil foto tidak goyang (*blur*) sehingga tulisan dan jawaban dapat terbaca dengan jelas.
- Hasil foto selanjutnya dikirim melalui aplikasi Whatsapp (WA) ke nomor berikut:
0813 1068 2320
(a.n. Karyoto)
- Pengisian kuesioner evaluasi majalah Simpul Perencana juga dapat dilakukan secara daring (*online*) melalui tautan (*link*) berikut:
bit.ly/evaluasi-simpul2019

RAPAT KOORDINASI DAN EVALUASI PELAKSANAAN PROGRAM DIKLAT, KONSOLIDASI ADMINISTRASI KEUANGAN PROGRAM DIKLAT, DAN SERAH TERIMA KARYASISWA BEASISWA PUSBINDIKLATREN BAPPENAS 2020

THE STONES HOTEL, LEGIAN, BALI, 17-19 DESEMBER 2019



#ZonaIntegritas

#ZonaIntegritas

PIMPINAN DAN STAF PUSBINDIKLATREN BAPPENAS

MENOLAK SEGALA BENTUK GRATIFIKASI



Kementerian PPN/
Bappenas

Pusb̄ndiklatren
Bappenas | Pusat Pembinaan, Pendidikan, dan Pelatihan Perencana
Badan Perencanaan Pembangunan Nasional

www.pusb̄ndiklatren.bappenas.go.id

📞 Pusb̄ndiklatren Bappenas 📧 pusb̄ndiklatren

Kementerian PPN/
Bappenas

Pusb̄ndiklatren Bappenas

Pusat Pembinaan, Pendidikan, dan Pelatihan Perencana
Badan Perencanaan Pembangunan Nasional

Pelayanan di Pusb̄ndiklatren Bappenas tidak memungut biaya dalam bentuk apapun. Jika terdapat pihak-pihak yang meminta biaya atas pelayanan di Pusb̄ndiklatren Bappenas, silakan Anda laporkan melalui alamat pos-el (e-mail) berikut:
pusb̄ndiklatren@bappenas.go.id



JAM PELAYANAN
SENIN—JUMAT
08.30—11.30 & 12.30—15.00

PELAYANAN PRIMA

- BEBAS PUNGLI
- BEBAS KORUPSI
- BEBAS KOLUSI
- BEBAS NEPOTISME
- BEBAS GRATIFIKASI

ZONA INTEGRITAS

www.pusb̄ndiklatren.bappenas.go.id

#ZonaIntegritas

WBS | WHISTLE BLOWING SYSTEM

LAPORKAN SEKARANG JUGA!

SEGALA BENTUK PENYALAHGUNAAN
DI SEKITAR ANDA MELALUI:

wbs.bappenas.go.id



Masukkan tempat kejadian, waktu, pihak terlapor, dan *upload* dokumen seperti: foto, video, rekaman suara, dan lain-lain.

JANGAN KHAWATIR

IDENTITAS PELAPOR DIJAMIN KERAHASIAANYA

Kementerian PPN/
Bappenas

Pusb̄ndiklatren Bappenas

Pusat Pembinaan, Pendidikan, dan Pelatihan Perencana
Badan Perencanaan Pembangunan Nasional

www.pusb̄ndiklatren.bappenas.go.id

📞 Pusb̄ndiklatren Bappenas 📧 pusb̄ndiklatren