

Menuju Perencana Profesional

SIMPUL

PERENCANA

Volume 14 | Tahun 7 | April 2010



PARADOKS
DIKLAT PERENCANAAN
PEMERINTAH PUSAT
DAN DAERAH

ISSN 1693-4229

E-Mail : simpul@bappenas.go.id

SETELAH BANGKIT DAN MERDEKA

KINI SAATNYA KITA MENGISI KEMERDEKAAN
MERAH CITA-CITA BANGSA INDONESIA



dr. Soetomo

SUSUNAN REDAKSI:**SIMPUL PERENCANA**

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

PELINDUNG :

Menteri Negara PPN/Kepala BAPPENAS

PENASEHAT :

SESMENNEG PPN/SESTAMA BAPPENAS

PENANGGUNG JAWAB :

Kepala Pusbindiklatren

PEMIMPIN UMUM : Meily Djohar

PEMIMPIN REDAKSI : Eko Suratman

WAKIL PIMPINAN REDAKSI :

Wignyo Adiyoso

DEWAN REDAKSI : Guspika, Haryanto,

Hari Nasiri, Zamilah Chairani,

Edy Purwanto

REDAKTUR PELAKSANA :

Sugiyanti, Edy Susanto, Maslakah Murni,

Wiky, Wahyu Pribadi

EDITOR : L. Estu Praptono

GRAFIS & LAYOUT : Hendra Yudiyanto

ADMINISTRASI / KEUANGAN :

Lina Indriawati, Dwi yanto

DISTRIBUSI/SIRKULASI : Sugiyanti

ALAMAT REDAKSI :

Gedung Diklat Pusbindiklatren Bappenas

Jl. Proklamasi 70 Jakarta, 10320

Telp .(021) 31931481

E-Mail : simpul@bappenas.go.id

Pembaca Simpul yang berbahagia. Tak terasa kita telah memasuki tahun 2010, karena majalah Simpul Perencana telah memasuki tahun yang ke-tujuh. Banyak isu-isu yang menarik untuk diangkat dalam edisi kali ini. Namun satu hal yang pantas untuk ditampilkan adalah permasalahan pengembangan SDM perencana melalui diklat. Sering terjadi perencana yang mengikuti diklat tidak sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan dari sisi perencana maupun institusinya. Hasilnya sudah dapat ditebak. Diklat yang diikutinya menjadi kurang inspiratif dan tidak dapat diterapkan di tempat asal,. Inilah yang disebut dengan “Paradoks Diklat Perencana Pemerintah Pusat dan Daerah”, sesuai dengan tema utama penerbitan majalah *SIMPUL PERENCANA* Volume 14 kali ini. Padahal, kebutuhan perencana pembangunan yang andal di daerah sangat mendesak, sama mendesaknya dengan kepentingan pembangunan di daerah.

Salah satu alternatif pemecahan masalah ini seperti disampaikan Ibu Menteri PPN/Kepala Bappenas Prof Dr Armida S. Alisjahbana SE, MA adalah meningkatkan baik sisi kualitas maupun kuantitasnya, agar penyelenggaraan diklat dapat berjalan efektif, efisien dan bermanfaat sesuai dengan kebutuhan pembangunan. Dari sisi kualitas misalnya, Ibu Menteri menyarankan perlunya *updating* materi secara terus menerus sesuai dengan tuntutan dan permasalahan yang dihadapi sekarang dan masa depan. Jangan kita memberi materi yang sudah *out of date*, yang sudah tidak aktual dengan tuntutan pembangunan.

Karena itu, Bu Menteri berharap JFP yang mempunyai kapasitas tinggi dapat kita jadikan sebagai *think-tank* Bappenas. Seperti kita ketahui, kita tidak bisa hanya bergantung pada pejabat struktural, waktu mereka sangat terbatas, sudah banyak terpakai untuk menyelesaikan tugas rutin dan operasional. Bu Menteri sangat mengharapkan JFP ini bisa berperan sebagai ujung tombak dalam meningkatkan peran Bappenas sebagai *think-tank* perencanaan pembangunan.

Beberapa narasumber lain mengemukakan perlunya peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) perencana di pusat maupun di daerah. Menurut Dr. Wahyudi Kumorotomo dari MAP-UGM, penerapan JFP sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kualitas perencanaan di pusat dan daerah sudah tepat. Namun demikian menurut dia, pelatihan JFP perlu dievaluasi efektivitasnya secara terus menerus.

Peningkatan SDM juga sering dipersepsikan hanya pada diklat-diklat yang diselenggarakan pemerintah. Padahal, banyak sekali lembaga nirlaba dan pendidikan baik nasional maupun internasional yang memberi kesempatan kepada para pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka. Oleh karena itu diperlukan informasi yang cukup untuk pimpinan dan pegawai tentang program-program pelatihan di luar pemerintah. Untuk mendapatkan gambaran tentang kebijakan, program, dan proses pengajuan untuk mendapatkan beasiswa dapat diperoleh dari Dede Herlan dari NESO Belanda.

“Merancang suatu diklat tanpa mempertimbangkan masukan dari pihak-pihak yang terkait secara langsung (internal) maupun tidak langsung (eksternal) tidak akan pernah menghasilkan rancangan yang solid. Untuk itu rancangan suatu diklat harus mengakomodasi saran atau masukan dari berbagai pihak, terutama pihak yang memberi mandat pelatihan. Institusi yang diberi mandat untuk menyelenggarakan diklat harus menyadari bahwa dirinya tidaklah berada dalam ruang tertutup”, ujar Adi Sutrisno, dosen.

Dengan demikian jelas bahwa mewujudkan suatu diklat yang berkualitas diperlukan rancangan diklat yang terbuka, responsif, adaptif, dan evaluatif, dengan mempertimbangkan elemen-elemen pokok diklat.

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

Redaksi



hal.6 | CAKRAWALA:

**Paradoks Diklat
Perencanaan Pemerintah Pusat
dan Daerah**



Dalam pelaksanaan diklat perencanaan pusat ke daerah terdapat beberapa paradoks yang substansial perencanaan maupun pelaksanaan diklat itu sendiri. Paradoks pertama, perencanaan adalah bagian dari siklus manajemen pembangunan. Bagian lainnya adalah penganggaran, pelaksanaan, serta *monitoring* dan evaluasi. Dalam kenyataannya, *monitoring* dan evaluasi belum dilaksanakan dengan semestinya, sehingga proses perencanaan pembangunan daerah belum mendapat masukan dari hasil evaluasi dokumen perencanaan pada periode sebelumnya.

hal.31 | INFO:

**Diklat Fungsional Penjenjangan
Perencana**

Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 16/KEP/M.PAN/3/2001 tanggal 19 Maret 2001 tentang Jabatan Fungsional Perencana (JFP) dan Angka Kreditnya, telah memutuskan diadakannya Jabatan Fungsional Perencana (JFP) di setiap instansi pemerintah pusat dan daerah yang memiliki tugas perencanaan serta memberikan persyaratan bahwa untuk dapat menduduki JFP harus terlebih dahulu mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan (Diklat) di bidang perencanaan. Diklat dibidang perencanaan adalah diklat wajib, yaitu diklat Fungsional Penjenjangan Perencana (FPP), bertujuan untuk memenuhi persyaratan kompetensi minimal yang diperlukan bagi seorang PNS yang akan diangkat ke dalam jabatan fungsional perencana pada jenjang tertentu.

**Program Beasiswa Gelar
Pusbindiklatren Bappenas
Tahun 2011 | hal.34**

Sesuai dengan tugas dan fungsi Bappenas yang diemban oleh Pusbindiklatren yaitu meningkatkan kompetensi, produktivitas dan profesionalisme perencana di seluruh Indonesia guna peningkatan kapasitas instansi perencana, Pusbindiklatren menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan (diklat) gelar dan non-gelar. Program-program gelar terdiri dari S3 dalam negeri, S2 *linkage* (Belanda, Jepang dan Perancis), S2 luar negeri dan S2 dalam negeri dan S2 International Unsyiah (Universitas Syah Kuala).

hal.40 | WAWANCARA:

Prof Dr Armida S. Alisjahbana SE, MA
Menteri PPN/Kepala Bappenas



Ketidaksesuaian kompetensi, wawasan dan kualitas alumni diklat gelar maupun non-gelar dalam penempatan mereka di instansi asal menimbulkan paradoks diklat perencanaan pemerintah dan pusat, sehingga untuk mengatasinya perlu kajian lebih mendalam mengenai praktek yang berlandaskan basik teori yang bisa dipertanggungjawabkan. Karena itu, materi dan teori yang standar sangat diperlukan, agar rapi dalam penyajiannya.

Pendapat Ibu Menteri PPN/Kepala Bappenas Prof Dr Armida S. Alisjahbana SE, MA berikut wawancara Redaksi dengan Ibu Menteri berkaitan dengan tema utama majalah Simpul Perencana, yaitu "Paradoks Diklat Perencana Pemerintah Pusat dan Daerah".

hal.44 | LIPUTAN:

**Joint Diplomatic Communique
Melahirkan Lol Indonesia - Timor
Leste**

Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Bappenas Prof. Dr. Armida S. Alisjahbana, MA, dan HE Joao Mendes Goncalves, Menteri Ekonomi dan Pembangunan Republik Demokratik Timor Leste menandatangani *Letter of Intent* tentang "Cooperation in Institutional Capacity Building and Human Resources Development for Government Planners" Selasa (26/01), di Jakarta.

Lainnya:

GERBANG.....	5
Forum AP2I.....	30
Liputan.....	44
Sosok Alumni.....	46
Akademika.....	51
Opini.....	55
Selingan.....	63

Memerangi Paradoks Diklat Pusat-Daerah demi Reformasi Birokrasi

Kesenjangan kapasitas, kualitas dan kompetensi peserta alumni yang dihasilkan dalam pendidikan dan latihan (diklat) di pusat dan daerah menimbulkan paradoks. Paradoks ini pada gilirannya membuat ketidaksesuaian antara apa yang didiklatkan di pusat dengan apa yang dibutuhkan di daerah. Akibatnya sering terjadi salah penempatan para alumni diklat. Misalnya seperti dijelaskan Plt Kapusbindiklatren Dida HY ketika wawancara khusus dengan Ibu Menteri PPN/Kepala Bappenas Prof Dr Armida S. Alisjahbana SE, MA Kamis (7/4) di ruang kerjanya, seorang peserta dari Badan Perencana Pembangunan Daerah (Bappeda) misalnya, dikirim ke diklat di pusat. Maksudnya agar setelah kembali dari diklat dia ditempatkan kembali di Bappeda, tetapi malah di Dinas Pemakaman.

Hal semacam itulah menurut Ibu Menteri Armida S. Alisjahbana perlu mendapat perhatian khusus, agar diklat yang diselenggarakan Pusbindiklatren Bappenas tidak mubazir. Mengingat peranan Pusbindiklatren Bappenas sebagai koordinator pengembangan beberapa kementerian lembaga pusat sumber daya manusia (SDM), yang terkait dengan program baru yang bekerjasama dengan Bank Dunia, khususnya dalam penyelenggaraan berbagai diklat gelar dan non-gelar bagi peserta alumni. Dengan demikian jelas bahwa Pusbindiklatren Bappenas sebagai proyek koordinatif dalam rangka reformasi birokrasi terus memfasilitasi pengembangan SDM fungsional perencana di daerah, sehingga memungkinkan kementerian lembaga lain juga memrogramkan dan memperkuat SDM mereka demi tercapainya reformasi birokrasi tersebut.

Armida S. Alisjahbana menekankan agar diklat-diklat itu perlu dievaluasi terus menerus guna memungkinkan program-program yang selama ini sudah dilakukan direstrukturisasi, sampai ke aspek teknisnya. Seperti kurikulum, tipologi program, tahapannya. Ini penting guna menghindari agar pengembangan

SDM di daerah tidak terjebak dalam kebijakan diklat daerah yang mengajar di daerahnya sendiri. Karena hal itu jelas kurang memperkaya wawasan dan kualitas SDM tersebut, yang akhirnya dapat menghambat rencana pembangunan daerah itu sendiri.

Karena itu, agar rencana pembangunan yang strategis dapat dirumuskan dengan baik, diperlukan upaya serius untuk meningkatkan efektivitas perencanaan pembangunan. "Salah satu kebijakan yang dirumuskan adalah landasan hukum yang baru berupa Undang-Undang No.25/2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN)," jelas Wahyudi Kumorotomo dalam rubrik "Cakrawala."

Menurut Ibu Menteri, melihat berbagai hambatan dalam kaitan penyelenggaraan diklat yang sesuai dengan kepentingan rencana pembangunan di daerah, diperlukan upaya-upaya menyinergikan prioritas pembangunan di pusat dan daerah. Selain itu, yang terpenting bagaimana proses perencanaan itu dilakukan dan produk perencanaan pembangunan yang sudah ditetapkan disosialisasikan. Itu pun harus diterapkan dengan strategis. Artinya, upaya menyinergikan paradoks diklat perencanaan pemerintah daerah dan pusat harus dilakukan melalui beberapa tahap. Yaitu, memperkuat koordinasi antar-pelaku pembangunan di pusat-daerah, mengupayakan terciptanya integrasi, sinkronisasi, dan sinergi dalam perencanaan, mengoptimalkan partisipasi masyarakat di semua tingkatan pemerintahan, dan mengupayakan peningkatan penggunaan sumber daya secara efisien, efektif, berkeadilan dan berkelanjutan.

Dengan demikian diharapkan paradoks diklat perencana pemerintah pusat dan daerah secara bertahap dan berkelanjutan dapat diminimalkan sampai sekecil mungkin, kalau perlu sampai hilang sama sekali demi suksesnya pembangunan nasional.



Dadang Solihin*

Kegagalan Perencanaan Akibat Aparat Pelaksana yang Tidak Kompeten

Peningkatan kualitas SDM Perencana baik di pusat maupun di daerah merupakan kebutuhan mendesak dan tidak bisa ditawar-tawar lagi. Kebutuhan itu dapat digambarkan sebagai berikut. Apabila ditinjau dari sisi pemerintahan daerah, saat ini pemerintahan daerah berjumlah 33 provinsi dan 465 kabupaten/kota, dan setiap pemerintahan daerah wajib memiliki dokumen perencanaan yang berkualitas, mulai dari Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD), Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), Rencana Startegis Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renstra SKPD), Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) dan Rencana Kerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renja SKPD).

Setiap dokumen berisi arahan

pembangunan masing-masing daerah. Kesalahan penyusunan dokumen dapat menyebabkan tidak sinerginya perencanaan pembangunan antara pusat dan daerah, yang pada akhirnya akan menghambat pencapaian tujuan pembangunan nasional, yaitu peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Menurut Kartasasmita dalam *Administrasi Pembangunan: Perkembangan Pemikiran dan Praktiknya di Indonesia*, LP3ES, 1997, hal 52, setidaknya terdapat empat hal yang dapat menyebabkan kegagalan perencanaan. Pertama, penyusunan perencanaan tidak tepat, mungkin karena informasinya kurang lengkap, metodologinya belum dikuasai, dan perencanaannya tidak realistis, sehingga tidak mungkin terlaksana.

Kedua, perencanaan mungkin baik, tetapi

pelaksanaan tidak seperti seharusnya karena ketidak-terkaitan perencanaan dengan pelaksanaan, pelaksana yang tidak siap atau tidak kompeten, serta masyarakat tidak berkesempatan berpartisipasi, sehingga tidak mendukung. Hal lain karena pengaruh politis terlalu besar, sehingga pertimbangan teknis perencanaan diabaikan.

Penyebab kegagalan ketiga adalah paradigma perencanaan yang tidak sesuai dengan kondisi dan perkembangan serta tidak dapat mengatasi masalah mendasar negara berkembang. Misalnya, orientasi semata-mata pada pertumbuhan yang menyebabkan makin melebarnya kesenjangan. Keempat adalah pengaturan yang terlampau rigid, sehingga tidak memberi kesempatan berkembang prakarsa individu dan pengembangan kapasitas serta

potensi masyarakat secara penuh. Perencanaan seperti itu disebut sebagai sistem perencanaan terpusat (*centrally planned system*).

Dokumen perencanaan semestinya bermanfaat dan berfungsi sebagai penuntun arah, meminimalisasi ketidakpastian, mengurangi pemborosan sumber daya, dan dapat digunakan sebagai dasar penetapan standar dan pengawasan kualitas.

Mengingat nilai strategis dokumen perencanaan, peraturan perundangan mengamanatkan bahwa semua dokumen rencana pembangunan daerah harus mengacu atau setidaknya memperhatikan dokumen perencanaan pemerintah, dalam hal ini RPJPN dan RPJMN. Untuk memperoleh kualitas dokumen yang sesuai, diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang baik untuk menyusun dan melaksanakan berbagai program. Dokumen yang baik dicirikan dengan substansi yang benar secara akademik teknokratik serta program-program yang dapat dilaksanakan di daerah yang berpengaruh dalam pencapaian tujuan pembangunan nasional.

Saat ini pemerintah memiliki RPJMN baru, yaitu dokumen perencanaan lima tahun ke depan sebagai penjabaran visi-misi presiden dan wakil presiden. Visi dan misi dimaksud kemudian diturunkan menjadi Rencana Pembangunan Jangka Menengah 2010-2014. Untuk melaksanakan berbagai program sesuai dengan RPJMN yang baru tersebut diperlukan SDM yang berkualitas, baik di pusat maupun di daerah.

Menurut RPJMN 2010-2014, pementapan proses desentralisasi melalui penguatan sinergi pusat-daerah dan antar-daerah merupakan agenda penting untuk memperoleh manfaat optimal dari integrasi dengan ekonomi global. Karena itu, RPJMN 2010-2014 mengamanatkan bahwa salah satu langkah strategis yang harus dilakukan adalah meningkatkan kapasitas pemerintah daerah.

Pentingnya peningkatan kapasitas pemerintah daerah ini beberapa tahun lalu pernah diingatkan Bappenas dalam buku *Pegangan Penyelenggaraan Pemerintahan dan Pembangunan Daerah 2008*. Buku yang diberi kata pengantar oleh Presiden SBY tersebut dengan tegas menyatakan bahwa pembangunan



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

daerah pada hakikatnya adalah upaya terencana untuk meningkatkan kapasitas pemerintahan daerah, sehingga tercipta suatu kemampuan yang andal dan profesional dalam melayani masyarakat, dan mengelola sumber daya ekonomi daerah secara berdaya guna, serta berhasil guna untuk kemajuan perekonomian daerah dan kesejahteraan masyarakat.

Kegagalan dalam menyediakan SDM perencana yang berkualitas menyebabkan kegagalan pula dalam pelaksanaan program pembangunan dalam berbagai aspek. Sebagaimana dikatakan Kartasasmita di atas, kegagalan perencanaan dapat terjadi karena aparat pelaksana yang tidak siap atau tidak kompeten, sehingga perencanaan mungkin baik, tetapi pelaksanaannya tidak seperti seharusnya. Kegagalan seperti itu terjadi karena ketidakkaitan perencanaan dengan pelaksanaan. Itu berarti pula walaupun perencanaan dari pusat sudah baik, tetapi apabila aparat perencana dan pelaksana di daerah belum paham, berbagai target pembangunan sesuai dengan RPJMN pun tidak tercapai dengan baik.

Untuk menyediakan SDM yang berkuali-

tas diperlukan peningkatan kemampuan pada semua lini secara berkesinambungan. Pemerintah pusat perlu memeningkatkan kemampuan stafnya dengan memberi wawasan yang lebih mendalam dalam penyusunan dokumen rencana. Selanjutnya, staf pemerintah yang memiliki kemampuan tersebut harus mentransfer pengetahuannya kepada staf perencana dan pelaksana di daerah. Dengan kesamaan pemahaman diharapkan sinergisitas dokumen perencanaan pusat dan daerah dapat terbangun dalam waktu tidak terlalu lama. Salah satu bentuk transfer pengetahuan dapat dilaksanakan melalui pendidikan dan latihan (diklat).

Tujuan Diklat Perencana

Pendidikan dan latihan merupakan unsur kunci yang pada hakikatnya adalah proses pembelajaran. Untuk melatih pegawai, dibutuhkan pengetahuan tentang bagaimana seseorang belajar (Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Bahasa Indonesia, edisi ketujuh, Jakarta, Prenhallindo, 1997, hal. 266) Pegawai dalam suatu organisasi sebagai SDM, dan sebagai hasil dari proses



seleksi harus dikembangkan, sehingga kemampuan mereka dapat mengikuti perkembangan organisasi.

Nadler (1970) dalam Soekidjo Notoadmodjo, secara terinci menguraikan bidang kegiatan Pengembangan SDM itu dalam beberapa bagian, yaitu: 1) Pelatihan Pegawai (*employee training*); 2) Pendidikan Pegawai (*employee education*); 3) Pengembangan Pegawai (*employee development*); 4) Pengembangan non-pegawai (*non-employee development*).

Kegiatan ketiga bidang yang pertama (pelatihan, pendidikan, pengembangan pegawai) adalah merupakan kegiatan pokok untuk pengembangan pegawai di dalam suatu institusi atau departemen dalam kegiatannya untuk mengembangkan organisasi institusi atau departemen yang bersangkutan. Sedangkan bidang ke-4 (*non-employee development*) pada hakikatnya adalah pelaksanaan fungsi sosial dari institusi tersebut. Karena suatu institusi atau departemen menurut Nadler juga mempunyai kewajiban untuk melaksanakan diklat bagi anggota masyarakat yang bukan pegawai dan institusi.

Menurut Edwin B. Flippo (*Manajemen Personalialia*, Jakarta, Erlangga, 1984, hal. 215), sesudah pegawai direkrut, dipilih,

dan dilantik atau diperkenalkan, pegawai itu harus dikembangkan agar lebih sesuai dengan pekerjaan dan organisasi. Tidak seorang pun yang sepenuhnya sesuai pada saat pengangkatan, sehingga harus dididik dan dilatih.

Menurut Oemar Hamalik (*Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan (Pendekatan Terpadu) Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara, 2007, hal. 32), program pelatihan merupakan suatu pegangan penting untuk melaksanakan kegiatan pelatihan. Program tidak hanya memberi acuan, melainkan mejadi patokan untuk mengukur keberhasilan kegiatan pelatihan. Sebab itu, desain dan perencanaan program pelatihan sebaiknya dilakukan oleh ahli dalam bidangnya dan bertitik tolak dari kebijakan yang digariskan pimpinan berwenang dalam bidang ketenagaan.

Dalam mengidentifikasi kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan, terdapat tiga pihak yang terlibat. Pihak pertama ialah satuan organisasi yang mengelola SDM. Peranan satuan kerja ini adalah mengidentifikasi kebutuhan organisasi sebagai keseluruhan, baik untuk kepentingan sekarang maupun untuk mempersiapkan organisasi menghadapi tantangan

masa depan.

Pihak kedua ialah para manajer berbagai satuan kerja. Karena manajer itulah yang sehari-hari memimpin pegawai dan karena mereka pulalah yang paling bertanggung jawab atas keberhasilan atau kegagalan satuan kerja yang dipimpin. Merekalah yang dianggap paling mengetahui kebutuhan pelatihan dan pengembangan apa yang diperlukan.

Pihak ketiga adalah para pegawai yang bersangkutan sendiri. Banyak organisasi yang memberi kesempatan kepada pegawainya untuk mencalonkan diri sendiri mengikuti pelatihan dan pengembangan tertentu. Titik tolak pemberian kesempatan ini bahwa pegawai yang sudah dewasa secara intelektual mengetahui kelemahan-kelemahan diri masing-masing. (Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-15, Jakarta, Bumi Aksara, 2008, hal. 187).

Mengembangkan dan mengidentifikasi masalah tentang diklat, dimulai dengan mengadakan riset dan observasi, berbicara dengan orang yang berkepentingan sesuai dengan masalahnya. Tegass diklat tidak akan efektif jika pembahasan masalah mengabaikan salah satu inventarisasi penyebab yang tidak bisa bekerja/tidak terampil.

Ada lima pendekatan efisien dalam memecahkan masalah diklat, (H. Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Rineka Cipta, 2006, hal. 97-98) yaitu:

- 1) Mengembangkan dan mengidentifikasi masalah diklat.
- 2) Memeriksa seluruh perubahan yang terjadi sebelum masalah timbul.
- 3) Menandai dan membuat telaahan terhadap sebab-sebab yang paling mungkin dari masalah yang timbul.
- 4) Melakukan penelitian melalui prioritas dan alternatif pemecahan masalah.
- 5) Melakukan evaluasi terhadap peranan yang paling memungkinkan dalam diklat sesuai dengan kebutuhan dan kondisi lingkungan.

Tujuan diklat umumnya untuk pembinaan bagi tenaga kerja atau pegawai agar dapat:

- 1) Meningkatkan kepribadian dan semangat pengabdian kepada organisasi dan masyarakat.



- 2) Meningkatkan mutu dan kemampuan, serta keterampilan baik dalam melaksanakan tugas maupun kepemimpinan.
- 3) Melatih dan meningkatkan mekanisme kerja dan kepekaan dalam melaksanakan tugas.
- 4) Melatih dan meningkatkan kinerja dalam merencanakan.
- 5) Meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan.

Evaluasi Diklat Perencana

Dalam pelaksanaan diklat perencanaan pusat ke daerah terdapat beberapa paradoks yang substansial perencanaan maupun pelaksanaan diklat itu sendiri. Paradoks pertama, perencanaan adalah bagian dari siklus manajemen pembangunan. Bagian lainnya adalah penganggaran, pelaksanaan, serta *monitoring* dan evaluasi. Dalam kenyataannya, *monitoring* dan evaluasi belum dilaksanakan dengan semestinya, sehingga proses perencanaan pembangunan daerah belum mendapat masukan dari hasil evaluasi dokumen perencanaan pada periode sebelumnya.

Paradoks kedua adalah banyaknya peraturan menyangkut *monitoring* dan evaluasi yang dikeluarkan pemerintah pusat. Namun demikian, dari banyaknya aturan tersebut tidak ada satu pun yang menjadi kepentingan daerah. Sementara itu, yang dilaporkan kepada pemerintah pusat juga tidak dimanfaatkan secara efektif dan efisien.

Paradoks ketiga adalah kebutuhan nyata dari pusat (Bappenas) dan daerah dalam penyusunan dokumen perencanaan yang sesuai antara pusat dan daerah, namun Bappenas tidak memiliki langkah nyata untuk memenuhi kebutuhan dimaksud.

Paradoks keempat adalah kenyataan bahwa selama ini pelatihan-pelatihan yang dilakukan lembaga lain, seperti Kemendagri, BPKP, serta pihak swasta, yang mengisi kekosongan diklat, namun dengan menggunakan tenaga-tenaga dari Bappenas. Secara institusional Bappenas tidak melaksanakan diklat, tetapi materi dan pembicara banyak yang berasal dari Bappenas.

Untuk dapat menghilangkan berbagai paradoks diklat perencanaan tersebut perlu disusun kebijakan nasional peningkatan kapasitas aparatur perencana daerah. Kebijakan itu bukan hanya dari

penyusunan dokumen rencana, tetapi disesuaikan dengan perkembangan yang terjadi serta jenis-jenis diklat lain yang memiliki relevansi dengan kebutuhan aparatur perencana di daerah.

Menarik untuk disimak temuan Manshur (2009) sebagai hasil evaluasi atas penyelenggaraan diklat, bintek, dan sosialisasi berikut ini:

- 1) Berkaitan substansi, daerah ingin tahu lebih banyak tentang materi dan substansi UU 25/2004 tentang SPPN sebagai "*back ground*" informasi untuk menyusun berbagai produk perencanaan pembangunan daerah.
- 2) Diklat seringkali tidak "serius" dalam melaksanakannya. Panitia hanya berorientasi agar "pengajar" nya bisa datang lantas mengajar dan peserta "yang diajar" bisa memenuhi ruangan. Peserta pun hanya sekedar melakukan "formalitas" memenuhi penugasan dari pimpinan untuk

mengikuti kegiatan. Sementara, pengajar, pelatih, atau instruktur hanya sekedar memenuhi undangan dan membawakan materi yang hanya "itu-itu" saja. Padahal antara diklat, bintek, dan sosialisasi, kadar keseriusannya beda-beda.

- 3) Seringkali "*stakeholders*" atau "*audience*" untuk ketiga kegiatan ini sama saja. Untuk sosialisasi kebijakan dan peraturan barangkali "*stakeholder*" atau "*audience*" nya bisa lebih luas, termasuk melibatkan unsur di luar pemerintah. Tetapi, untuk bintek, apalagi untuk diklat, pesertanya lebih khusus (*targeted audience*).
- 4) Jarang sekali ada tindak lanjut setelah selesai kegiatan. Hasil kegiatan bintek seharusnya dilanjutkan dengan fasilitasi penyusunan dokumen yang lebih terinci secara teknis. Karena itu, seorang instruktur harus terus dilibatkan dalam proses itu. Kalau tidak,





Setelah memiliki peta yang jelas Bappenas harus dapat menyiapkan modul yang sesuai dengan kebutuhan daerah. Langkah tersebut dilanjutkan dengan menyiapkan pengajar yang memiliki kapasitas kemampuan yang standar.

tidak ada jaminan tentang *quality control* dari dokumen yang benar-benar akan disusun sebagai produk kebijakan. Paling tidak, korespondensi antara instruktur dengan *client* harus dijaga selama proses penyusunan dokumen. Hal ini penting juga untuk akuntabilitas terhadap kualitas materi yang diberikan seorang instruktur kepada *client*.

- 5) Jarang ada materi diklat atau bintek yang benar-benar mencerminkan kebutuhan riil daerah. Selama ini terjadi generalisasi yang berlebihan dalam materi (substansi) bintek atau diklat. Pendeknya, apa yang sedang "ngetren" di pusat akan semakin sering dan gampang direplikasi sebagai bahan ajar di daerah. Setelah itu, kita semua akan menunggu "trend" berikutnya. Padahal, persoalan pembangunan di daerah di samping sangat banyak dan kompleks, sangat nyata dan praktis. Tetapi, sayang materi diklat atau bintek yang mampu beri kontribusi dan solusi untuk menyelesaikan masalah di daerah terlalu sedikit.

Faktor Pendorong

Dokumen perencanaan adalah dokumen yang secara berkala berubah mengikuti siklus pemerintahan. Perubahan itu menciptakan hal-hal baru baik secara substansial maupun sistemik dan prosedur pelaksanaannya. Perubahan tersebut menuntut transfer pengetahuan melalui diklat yang perlu dilakukan Bappenas.

Sejalan dengan pelaksanaan demokrasi, dalam setiap lima tahun rakyat diberi kesempatan memilih wakilnya melalui pemilihan umum. Hasil pemilihan umum senantiasa menghasilkan anggota wakil rakyat baru. Wakil rakyat baru akan ikut terlibat – baik langsung atau tidak – dalam penyusunan dokumen perencanaan dan mengawasi pelaksanaannya. Mayoritas wakil rakyat yang baru tidak memiliki pengetahuan memadai dalam penyusunan dokumen perencanaan dan mekanisme pengawasan pelaksanaan. Untuk itu, diperlukan wadah untuk peningkatan kemampuan wakil rakyat dan diklat pendek adalah sarana tepat untuk mengatasi permasalahan tersebut.

Salah satu prinsip dalam penerapan *good governance* adalah partisipasi masyara-

kat dan dunia usaha dalam menyusun dokumen perencanaan. Agar penyusunan dokumen perencanaan dapat berpengaruh besar dan bukan kepentingan sekelompok masyarakat, diperlukan pengetahuan memadai bagi kelompok masyarakat tersebut. Pelaksanaan diklat perencanaan diyakini dapat menjadi wahana efektif dalam transfer pengetahuan, sehingga diharapkan masyarakat dan dunia usaha mampu berpartisipasi secara signifikan dalam penyusunan dokumen perencanaan.

Secara kelembagaan pemerintahan SBY-Boediono menyatakan perlunya sinergitas antara pusat dan daerah. Sinergitas ini bisa dibangun jika ada komunikasi antara pusat dan daerah. Salah satu komunikasi *top-down* adalah penyampaian kebijakan pusat kepada daerah dalam semua kebijakan. Dalam substansi perencanaan pembangunan, Bappenas menyadari pentingnya sinergi Bappenas dengan Bappeda untuk ditingkatkan. Upaya ini dapat berjalan jika Bappenas menyediakan wadah pengalihan transfer pengetahuan seperti diklat dan sejenisnya.

Saat ini - meskipun secara sporadis dan insidental - Bappeda banyak yang menyampaikan keinginan untuk bekerja sama dengan Bappenas dalam program peningkatan kapasitas perencana di daerah. Dalam hal pendanaan, banyak daerah yang menyatakan kesiapannya untuk *cost sharing*. Untuk itu, Bappenas - dalam hal ini Pusbindiklatren dan Pusdatin - perlu membuat sistem yang terkoordinatif dan menyusun program pelatihan yang lebih kongkret.

Usulan

Dengan asumsi bahwa belum ada sinergi antara diklat perencana pusat dan daerah, diklat harus mengarah kepada penghilangan penyebab tersebut. Sebagai langkah awal, perlu evaluasi terhadap diklat yang selama ini dilakukan.

Menurut Manshur (2009), diperlukan "evaluasi tuntas" sekaligus "revitalisasi yang pas" terhadap konsep dan praktik penyelenggaraan diklat maupun bimbingan teknis (bintek), atau pun sosialisasi bagi aparatur pemerintah daerah.

Evaluasi dibutuhkan untuk mengkaji efektivitas sekaligus optimalitas penyelenggaraan diklat, bintek, dan sosialisasi, baik untuk kebutuhan pusat maupun

daerah. Tentu saja hal ini berkaitan dengan persoalan substansi, materi, bahkan berhubungan dengan teknis penyelenggaraannya. Pusat dan daerah, keduanya membutuhkan "amunisi", aksentuasi, artikulasi, maupun tata cara yang berbeda satu sama lain. Hasil evaluasi harus dilanjutkan dengan pemetaan tentang kebutuhan materi yang diharapkan daerah.

Sementara itu, revitalisasi diperlukan agar diklat, bintek, dan sosialisasi dapat berperan secara "vital" sekaligus proporsional sebagai "tools" sekaligus medium untuk mengkonversi berbagai informasi kebijakan dan regulasi ke dalam pemaknaan administratif yang jelas, lugas, dan pas, serta ke dalam penerjemahan operasionalisasi secara teknis di lapangan. Karena itu, revitalisasi dibutuhkan untuk menghasilkan standardisasi materi, instruktur, dan lembaga penyedia (*provider*) sekaligus sertifikasi terhadap proses dan hasil kegiatan yang dilakukan.

Dengan mengacu pendapat Kartasas-

mita pada semangat desentralisasi, ketika daerah memiliki hak yang lebih luas, penyusunan aturan yang mengikat pun harus dikurangi secara signifikan. Daerah didorong untuk memilih kebijakan dengan menyesuaikan pada menu yang disediakan pemerintah pusat.

Setelah memiliki peta yang jelas Bappenas harus dapat menyiapkan modul yang sesuai dengan kebutuhan daerah. Langkah tersebut dilanjutkan dengan menyiapkan pengajar yang memiliki kapasitas kemampuan yang standar. Proses standarisasi pengajar perlu dilakukan melalui serangkaian *Training of Trainers* (TOT) bagi staf di lingkungan Bappenas dan staf perencana dari kementerian lainnya.

Waktu pelaksanaan dapat ditetapkan oleh Bappenas dengan mengacu pada kebutuhan maupun atas permintaan Daerah tertentu. Bappenas wajib untuk memenuhi setiap undangan dan pejabat yang ditunjuk harus diijinkan oleh atasan

kecuali ada kepentingan yang menyangkut Bappenas yang lebih besar. Tempat kegiatan dapat menggunakan fasilitas yang tersedia maupun menggunakan fasilitas umum lainnya.

Lokasi pelaksanaan diklat dapat dilakukan di Jakarta maupun di daerah. Untuk efektivitas pelaksanaan diklat dapat dilakukan di ibu kota provinsi dengan melibatkan kabupaten/kota atau ibu kota kabupaten dengan peserta lokal.

Dalam mengusung semangat *good governance*, Bappenas juga harus menghargai partisipasi masyarakat yang secara kelembagaan biasa melakukan diklat untuk dapat bekerja sama dalam kegiatan diklat. Lembaga diklat yang terlibat harus memperoleh sertifikat dengan memenuhi kriteria yang ditetapkan Bappenas.

Pembiayaan kegiatan diklat dilakukan secara *cost sharing*, yaitu Bappenas harus membiayai seluruh kebutuhan stafnya dalam melakukan diklat. Sedangkan kebutuhan peserta dari daerah harus dipenuhi oleh daerah sesuai dengan ketersediaan dana di masing-masing daerah.

***) Penulis adalah Direktur Evaluasi Kinerja Pembangunan Daerah.**





Eva Fandora & Heni Rahmawati *

Fungsional Perencana Menopang Pembangunan di Masa Depan

Pegawai pada masa sekarang dan mendatang selalu dituntut bekerja profesional termasuk pegawai negeri. Fungsional perencana merupakan salah satu upaya lembaga pemerintah dalam meningkatkan profesionalisme pegawainya. Menurut Peraturan Pemerintah (PP) 87 tahun 1999 yang disebut sebagai jabatan fungsional adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai negeri sipil dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan/atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri. Berdasarkan definisi di atas tentu seorang perencana dituntut untuk profesional dan kemajuan

karirnya sangat bergantung pada kemandiriannya sebagai perencana.

Seorang pejabat fungsional perencana (JFP) akan memiliki kelebihan, yaitu kinerja dan hasil kerja lebih terukur (berdasarkan angka kredit), penghasilan (dengan adanya tunjangan) berdasarkan pencapaian kinerja, memupuk dan menghasilkan keahlian yang spesifik serta bersifat mandiri, berpikir bebas.

Tuntutan yang harus dimiliki seorang pejabat fungsional (jafung) adalah memenuhi persyaratan awal yang sesuai dengan potensi dan kualitas seorang fungsional perencana. Pegawai yang akan menjadi pejabat fungsional peren-

cana harus memenuhi persyaratan teknis dan administratif yang akan menjamin kompetensinya di bidang perencanaan. Seorang calon fungsional perencana harus memiliki kualifikasi pendidikan sesuai dengan yang ditentukan untuk jabatan perencana, memiliki pengalaman dalam bidang perencanaan sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun dan usia setinggi-tingginya 5 (lima) tahun sebelum mencapai usia pensiun dari jabatan terakhir yang didudukinya.

Ada perbedaan antara jabatan struktural dengan fungsional. Jabatan struktural lebih banyak pada fungsi-fungsi administratif, manajerial dan kepemimpinan yang diperlukan dalam proses pengam-

bilan keputusan. Sedangkan pejabat fungsional akan lebih berperan pada proses penyusunan rencana pelaksanaan, pemberian saran, masukan dan rekomendasi dalam rangka pengambilan keputusan oleh pimpinan organisasi atau para pejabat struktural. Hal ini tentu menjadi landasan bahwa dalam suatu organisasi peran antara kedua jabatan tersebut sangat terkait dan saling bergantung.

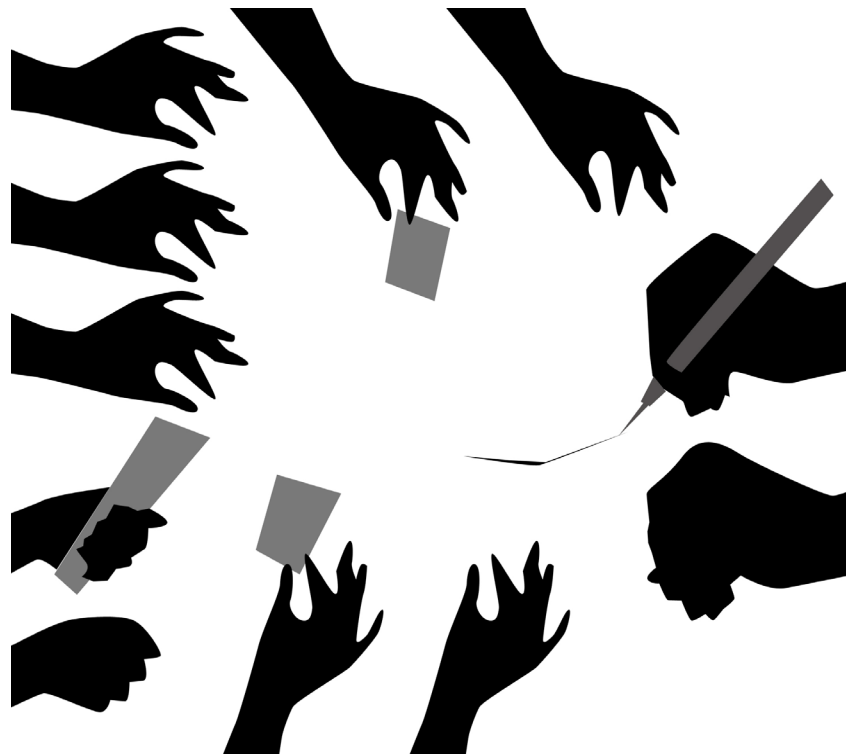
Pelaksanaan Diklat Perencana

Diklat fungsional perencana sebagai salah satu dari diklat dalam jabatan dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai negeri sipil (PNS) agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya. Secara khusus, tujuan pengiriman pegawai Bappeda Provinsi Jawa Barat untuk mengikuti diklat dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan pegawai dalam mewujudkan aparat Bappeda yang profesional dan berintegritas.

Pengiriman pegawai untuk diklat didasarkan pada jabatan penjenjangan fungsional perencana secara umum. Frekuensi pengiriman pegawai untuk mengikuti diklat juga berdasarkan kuota yang diberikan pemerintah pusat serta kemampuan pendanaan provinsi. Pemerintah Provinsi Jawa Barat melalui Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Jawa Barat juga menyelenggarakan diklat jabatan fungsional perencana bekerja sama dengan Pusbindiklatren Bappenas. Demikian juga tahun ini diupayakan untuk menyelenggarakan diklat jabatan fungsional perencana di Provinsi Jawa Barat, mengingat kebutuhan akan fungsional perencana yang masih banyak.

Setiap pegawai negeri mempunyai kesempatan sama untuk mengikuti diklat perencana selama memenuhi persyaratan. Demikian juga dengan para atasan langsung mengakomodasi kesempatan diklat kepada seluruh stafnya. Calon aparat Bappeda Provinsi Jawa Barat yang mengikuti diklat, diikutsertakan berdasarkan usulan bidang-bidang perencana maupun secara personal.

Tahun 2009 dilakukan pendataan fungsional perencana menurut minat keilmuannya dan mengarah pada spesialisasi bidang perencana. Hal ini dilakukan untuk memudahkan dalam penugasan ser-



ta pengembangan personal fungsional perencana. Dengan spesialisasi tersebut para JFP akan lebih fokus dalam satu bidang keilmuan dan dapat lebih mengembangkan profesionalisme diri.

Aparatur yang mengikuti diklat perencana diupayakan dapat segera diangkat dalam jabatan fungsional perencana, setelah semua persyaratan terpenuhi. Penempatan alumni diklat langsung berada di bawah kepala Bappeda yang ditempatkan di tiap-tiap bidang sesuai dengan latar belakang pendidikan atau disesuaikan dengan kebutuhan instansi

Mewujudkan JFP Profesional

Tuntutan profesionalisme ini tentu saja memerlukan serangkaian peningkatan *capacity building* seorang fungsional perencana. Secara normatif, jaminan kompetensi ini dilakukan melalui diklat fungsional perencana dan uji kompetensi pada setiap jenjang jabatan fungsional perencana. Namun demikian, peningkatan kemampuan seorang perencana perlu pula dilakukan dengan pendidikan dan pelatihan yang spesifik sesuai dengan bidangnya, yaitu melalui pelatihan dan pendidikan di luar penjenjangan tersebut.

Diklat perencana dapat dikembangkan berdasarkan isu yang muncul baik secara

lokal, regional, nasional bahkan internasional. Secara lokal, setiap daerah memiliki permasalahan atau potensi yang berbeda dengan daerah lain. Daerah bersangkutan dapat melakukan diklat untuk meningkatkan kemampuan bagi fungsional perencana di daerahnya. Fungsional perencana juga sangat diperlukan untuk hal-hal teknis seperti di lingkup inspektorat, Bina Marga atau tenaga teknis tertentu yang sangat penting. Seorang fungsional bertugas mengendalikan pekerjaan. Seorang ahli perencana di Bina Marga, misalnya, harus mengetahui standar pekerjaan secara teknis dan akuntabel, sehingga menghasilkan output yang dapat terukur.

Isu lain yang bersifat global misalnya perubahan iklim. Dalam hal ini bagaimana fungsional perencana dapat memahami isu tersebut dengan mendapatkan diklat perencana tentang perubahan iklim. Tentu saja perubahan iklim tidak hanya dilihat dari sisi lingkungan saja namun bagaimana pun berimplikasi pada berbagai sektor seperti kehutanan, pertanian, perikanan, kesehatan dan sektor lainnya.

Pemberian diklat perencana akan berbeda antara tingkat perencana, semakin tinggi akan semakin spesifik. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan kemam-



puan dan kapasitas seorang perencana.

Pengakuan Profesionalisme JFP

JFP mengedepankan kemampuan memahami materi dan keahliannya, sehingga dapat diakui tidak hanya di daerahnya sendiri, tetapi juga secara nasional bahkan internasional. Setiap JFP dituntut mandiri. Sistem penilaian saat ini menyebabkan JFP harus melaporkan berbagai kegiatannya guna mendapat *point*, sebagai syarat dalam proses JFP dan ini menjadi pembelajaran dan pendidikan tentang bagaimana menganalisis dan melaporkan segala kegiatan dan terdokumentasikan secara benar. Dengan fungsi tersebut, cara berpikir seorang JFP tidak terikat dengan kepentingan apa pun, sehingga ide akan lebih bebas dan menjadi bahan masukan bagi para pengambil kebijakan.

Penjenjangan di fungsional perencana akan memfokuskan substansi, dalam level madya dan utama yang dituntut untuk “ajek”, karena ditetapkan sebagai ahli dalam bidang tertentu, tetapi akan berbeda dengan perencana pertama dan muda yang tidak harus “ajek”. Pada tingkat ini, fungsional perencana pertama dan muda dapat terus mengeksplorasi di berbagai bidang sebelum menentukan keahlian spesifiknya.

Fungsional Perencana tidak lepas dari penilaian melalui perhitungan angka kredit. Angka kredit merupakan syarat penting tetapi tidak cukup. Yang penting adalah bagaimana jafung ini bisa menjadi seorang ahli di bidangnya dan diakui secara nasional. Sistem penilaian seorang jafung yang sedemikian rupa akan membutuhkan perangkat pendukung. Bagaimana menetapkan sistem penilaian yang tidak menimbulkan masalah bagi penilai dan yang dinilai.

Saat ini penilaian hasil karya seorang fungsional tidak dilihat dari kuantitasnya, tetapi dari substansi dan tingkatan karya ilmiah yang dibuatnya. Misalnya, jika masuk dalam satu jurnal internasional walaupun hanya sebaris tetapi merupakan penemuan hasil karya sendiri bisa diakui. Dengan kemajuan, teknologi informasi, sering kali pelaksanaan seminar/workshop dalam jurnal online tetap tidak dalam bentuk proseding tentu saja ini juga dapat dinilai sebagai karya ilmiah seorang fungsional.

Standarisasi penilaian fungsional diharapkan dapat disesuaikan dengan keadaan di daerahnya. Daerah bisa saja membuat standar penilaian sendiri, namun tentu dengan persyaratan yang lebih ketat. Pola-pola diperguruan tinggi tentu dapat diterapkan di pemerintahan dengan sedikit kolaborasi. Seorang jafung dapat mengajukan penelitian terhadap suatu masalah, dengan bantuan pembimbing dari institusi pendidikan, kemudian di asistensikan dan disidangkan seperti skripsi atau thesis dalam jenjang pendidikan di perguruan tinggi. Hal ini dimkasudkan untuk memperkaya kemampuan dan daya nalar seorang jafung. Tahapan yang dilakukan dari mulai menyusun proposal penelitian, sidang dan laporan akhir dapat menjadi pengajuan angka kredit yang satu tahap lebih tinggi untuk golongan.

Sertifikasi untuk jafung merupakan bentuk pengakuan dari keahlian seorang fungsional perencana. Bahwa ke depan, seorang fungsional perencana dengan memiliki sertifikasi merupakan pengakuan sebagai seorang ahli di bidang tertentu. Sertifikasi itu tentu juga menjadi pengakuan keahlian seseorang, tidak hanya di daerahnya tetapi juga dalam

skala nasional maupun internasional. Sertifikasi juga akan menjadi dasar kuat bagi para fungsional perencana dalam penempatan sehingga sesuai dengan keahlian.

Tentu saja yang harus disiapkan adalah tim asistensi serta tim penguji dari instansi terkait, biaya penilaian serta sekretariat sebagai pendukung utama dalam kegiatan fungsional perencana. Kendala yang masih dihadapi antara lain standarisasi kurikulum, analisis kebutuhan diklat, perencanaan diklat, maupun keprofesionalan instruktur. Kendala tersebut menjadi tantangan bagi Pemerintah Provinsi Jawa Barat untuk dapat lebih meningkatkan penyelenggaraan diklat ke dalam satu sistem terpadu dan profesional.

Perkembangan fungsional perencana sangat bergantung pada komitmen pimpinan. Provinsi Jawa Barat sendiri memiliki komitmen untuk mengembangkan fungsional perencana dan direncanakan untuk memberi peran yang lebih besar kepada fungsional perencana secara bertahap dari tahun ke tahun mendatang. Untuk kurun waktu 3 (tiga) tahun mendatang, pemberian porsi peran para fungsional perencana direncanakan secara mutlak dengan meniadakan jabatan Eselon Iv. Selambat-lambatnya untuk kurun waktu 5 (lima) tahun, rencana tersebut akan terealisasi.

Diharapkan untuk meningkatkan efektivitas diklat sebagai instrumen pembinaan penyelenggara pemerintahan daerah perlu diupayakan pembenahan terhadap manajemen pembinaan aparatur penyelenggara pemerintahan daerah berdasarkan kompetensi dan kinerja (*performance based system*), sehingga diklat aparatur pemerintah daerah difokuskan pada upaya peningkatan kompetensi penyelenggara pemerintahan daerah. Dalam memperbaiki sistem dan prosedur itu antara lain dengan pemetaan dan perumusan standar kompetensi, memfokuskan penyelenggaraan diklat untuk peningkatan kompetensi, merumuskan sistem dan prosedur penyelenggaraan diklat satu pintu serta pendayagunaan alumni diklat dengan penempatan sesuai kompetensi masing-masing.

***) Penulis adalah Staf Perencana Badan Perencanaan Daerah Provinsi Jawa Barat**



Dede Herland

Persiapan Jitu Mendapatkan Beasiswa StuNed

Beasiswa StuNed yang dikelola Nuffic Neso Indonesia adalah salah satu hasil kerjasama bilateral antara pemerintah Indonesia dan Kerajaan Belanda melalui Kedutaan Besar Kerajaan Belanda di Jakarta. StuNed bertujuan meningkatkan kapasitas institusi-institusi di Indonesia dengan beasiswa penuh untuk mengikuti program Master, *short course* dan *tailor made training* bagi profesional madya.

Jika Anda seorang profesional madya dengan masa kerja minimal 2 tahun, cakap berbahasa Inggris yang dibuktikan dengan nilai ITP TOEFL 525 atau yang setara dengan itu, berarti Anda memenuhi kriteria (*eligible*) untuk mendapatkan beasiswa Stuned program *short course* dan *tailor made*. Bahkan, jika Anda memiliki nilai ITP TOEFL 550 atau lebih disukai IELTS 5, beasiswa penuh program Master terbuka bagi Anda. Selain itu tentu IPK minimal harus 2.75.

Masalahnya, walaupun secara akademik dan pekerjaan yang sedang ditekuni benar-benar terkait dan relevan dengan diklat

(*short course/tailor made*) yang diminati, kemampuan berbahasa Inggris belum memenuhi syarat TOEFL. Karena itu, persiapan sedini mungkin dalam berbahasa Inggris, termasuk berbicara dalam bahasa tersebut. Mengapa demikian? Karena, selain kemampuan berbahasa Inggris ditunjukkan dengan nilai TOEFL, juga pihak pemberi beasiswa akan melakukan wawancara. Wawancara ini jangan sampai menjadi halangan, tetapi merupakan kesempatan untuk menunjukkan kecakapan berkomunikasi.

Diklat yang Lebih Praktis

Diklat di sini dipahami sebagai *short course* dan *tailor made training*. Keduanya sama-sama program non-gelar yang berjangka waktu 2-12 minggu dan ditujukan bagi mereka yang tidak bisa meninggalkan pekerjaannya atau keluarga dalam waktu lama. *Short course training* adalah diklat yang tersedia dan ditawarkan universitas atau lembaga pelatihan lain di Belanda (*supply driven*). Sedangkan *tailor made* merupakan pelatihan singkat yang materi-materinya

betul-betul diberikan sesuai dengan kebutuhan peserta (*demand driven*). Menjawab pertanyaan mana yang lebih praktis? Tentu harus dikaitkan dengan kebutuhan organisasi yang bersangkutan, karena pada hakikatnya diklat ditujukan untuk penguatan kapasitas institusi.

Selain itu perlu dipikirkan bagaimana hasil diklat tersebut dapat betul-betul diterapkan di institusi tempat peserta berasal (*outcome*). Neso lebih menitikberatkan penilaian beasiswa pada butir ini. Karena penerima beasiswa akan mengikuti pelatihan mewakili organisasi atau institusinya, bukan semata-mata atas nama pribadi.

Dengan demikian, aspek keberlanjutan hasil pelatihan menjadi salah satu pertimbangan utama. Aspek ini bisa dilihat dari bagaimana hasil pelatihan tersebut dapat ditularkan kepada rekan sejawat baik dalam bentuk pelatihan lokal (*in house training*), maupun penulisan modul. Dengan kata lain, pelatihan diharapkan bukan hanya bermanfaat bagi mereka yang berangkat ke

Belanda (*direct beneficiaries*), tetapi juga bagi rekan kerja yang tidak berkesempatan mendapat langsung materi diklat tersebut di Belanda (*indirect beneficiaries*)

Penyesuaian dengan Prasyarat Penyelenggara

Peserta telah memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh Neso, khususnya kemampuan berbahasa Inggris dan bagaimana hasil pelatihan dapat berkesinambungan dan memberikan manfaat kepada banyak orang. Itu belum cukup, peserta juga harus memilih *short course* atau mengenali kebutuhan pelatihan yang disesuaikan dengan baik rencana strategis tempat mereka bekerja, maupun khususnya bagian rencana pengembangan sumber daya manusia dan bidang-bidang pelatihan apa saja yang mendapatkan prioritas untuk mendapatkan beasiswa.

Tema-tema pelatihan yang mendapat prioritas StuNed yang terkait dengan *Multi Annual Strategic Plan (MASP)* Kedutaan Besar Kerajaan Belanda, yaitu *democracy & good governance, economy governance* dan *environmental governance*. Mengenai contoh bidang studi masing-masing tema tersebut dapat dilihat dalam website Neso: www.nesoindonesia.or.id. Jika Anda sedang di Jakarta silakan berkunjung

ke kantor Nuffic-Neso Indonesia, Menara Jamsostek Lt 20 Jalan Gatot Subroto No. 38 Jakarta 12710. Sebaiknya Anda membuat perjanjian lebih dahulu dengan menghubungi 021.52902172, sehingga staf Neso dapat melayani Anda pada waktunya.

Evaluasi Efektifitas Model Diklat

Model diklat yang dilakukan dengan kerjasama Pusbindiklatren Bappenas, adalah *Local Economic Resource Development* atau *Regional Economic Development Support*. Sepengetahuan saya, kedua jenis diklat tersebut relevan dengan tujuan StuNed dan MASP. Jumlah kabupaten/kota di Indonesia memang banyak, sehingga tidak mungkin semuanya mengikuti diklat di Belanda. Dengan demikian, aspek keberlanjutan dan disseminasi hasil pelatihan perlu lebih ditingkatkan.

Bagaimana model diklat yang ideal? Pertanyaan ini susah dijawab. Namun, pada prinsipnya yang ideal adalah *demand driven*, yaitu *training* yang disusun disesuaikan dengan kebutuhan pengetahuan dan wawasan yang dibutuhkan saat ini oleh institusi masing-masing sesuai dengan hasil *training need assessment*. Selain itu, perlu juga ditekankan, pelatihan bukanlah jawaban atas semua persoalan, pelatihan hanya salah satu cara intervensi yang ikut,

serta mewujudkan atau memecahkan persoalan yang dihadapi dalam tugas, pokok, dan fungsi organisasi sehari-hari.

Dengan demikian, pelatihan harus ditempatkan dalam kerangka strategis yang luas dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari rencana strategis organisasi. Tindak lanjut hasil pelatihan yang dibiayai organisasi sendiri atau pihak lain juga menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan pelatihan. Pelatihan tidak berdiri sendiri, tetapi merupakan bagian dari rencana besar. Jika tidak demikian, hasil pelatihan tidak akan maksimal.

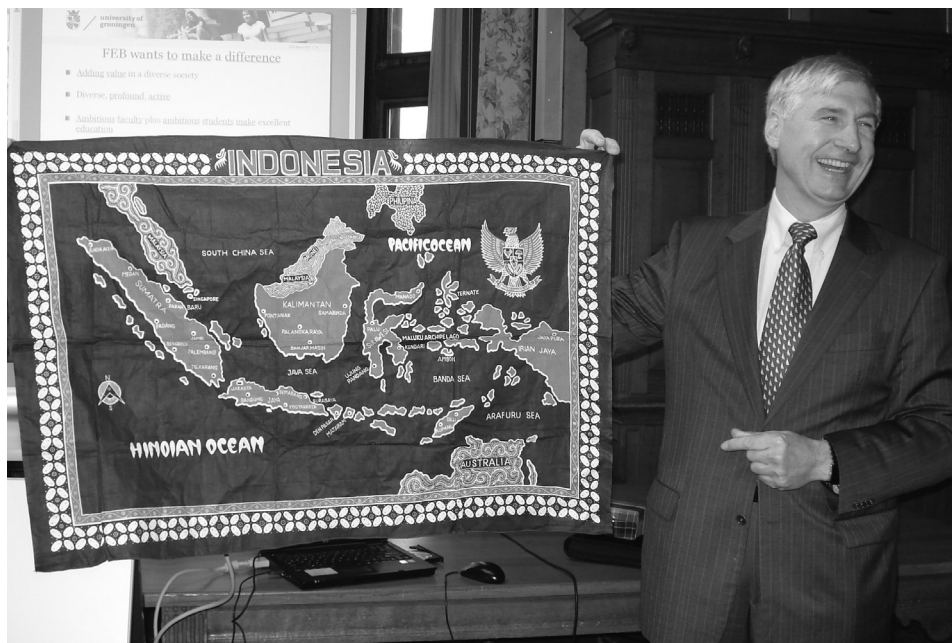
Apakah kebutuhan institusi menjadi pertimbangan dalam pemberian beasiswa? Apakah fasilitas bagi calon potensial, tetapi belum memenuhi standar kriteria?

Karena pelatihan itu idealnya adalah *demand driven*, kebutuhan institusi pemohon pun menjadi prioritas utama. Penerima beasiswa harus melampirkan surat keterangan dari atasan, tempat mereka bekerja untuk membuktikan bahwa mereka betul-betul mendapatkan dukungan serta memang hasil pelatihan yang akan didapatkan dapat diterapkan di tempat kerja mereka masing-masing.

Persoalan yang kerap muncul adalah kunci Inggris. Mereka secara akademik memang berpotensi dan keahlian yang akan dipelajari betul-betul dibutuhkan. Masalahnya mereka terbentur pada kemampuan berbahasa Inggris. Bahasa itu menjadi bahasa pengantar dalam pelatihan. Pengalaman menunjukkan bahwa peserta yang didampingi penerjemah tidak dapat menyerap dengan efektif materi pembelajaran. Neso mengkhususkan diri untuk mendanai pelatihan di Belanda, namun pelatihan di Indonesia merupakan bentuk komitmen dan *cost sharing* organisasi pemohon sebagai wujud keseriusannya.

Persiapan sedini mungkin adalah jawaban bagaimana calon peserta dapat memenuhi kriteria pemberi beasiswa. Saat ini kita hidup di abad ke-21 ketika bahasa Inggris menjadi kebutuhan untuk berkomunikasi. Mendapatkan serta merasakan langsung pengalaman dan pelajaran bagaimana negara maju seperti Belanda mengelola sesuatu persoalan, saya kira, hanya bisa optimal jika kita mampu berbicara dengan mereka dengan bahasa yang sama. *

***) Penulis adalah Senior Scholarship Officer Nuffic-Neso Indonesia**



Diklat yang berkerjasama dengan Pusbindiklatren Bappenas, adalah Local Economic Resource Development atau Regional Economic Development Support. Kedua jenis diklat tersebut relevan dengan tujuan StuNed dan MASP



Adi Sutrisno*

Rancangan Diklat Jangan Menyumbat Kran Komunikasi Antara Pihak Pemberi dan Penerima Mandat

Merancang suatu diklat tanpa mempertimbangkan masukan dari pihak-pihak yang terkait secara langsung (internal) maupun tidak langsung (eksternal) tidak akan pernah menghasilkan rancangan yang solid. Untuk itu rancangan suatu diklat harus mengakomodasi saran atau masukan dari berbagai pihak, terutama pihak yang memberi mandat pelatihan. Institusi yang diberi mandat untuk menyelenggarakan diklat harus menyadari bahwa dirinya tidaklah berada dalam ruang tertutup.

Institusi penyelenggara, selaku penerima mandat, harus transparan dengan program kegiatan yang dikelolanya. Jika terjadi *complain* dari pengguna diklat lantaran peserta yang diikuti dalam pelatihan tidak dapat menunjukkan kemampuan yang memadai, institusi tersebut harus dapat segera menjelaskan dengan akurat mengapa hal demikian terjadi, dan segera melakukan langkah antisipatif, agar dalam pelatihan mendatang peristiwa serupa tidak terulang.

Agar institusi penyelenggara diklat dapat senantiasa menjamin hasil pelatihan seperti yang tertera dalam kesepakatan bersama antara pemberi mandat dan penyelenggara pelatihan, diperlukan rancangan yang memungkinkan keduanya dapat berdialog manakala terjadi penyimpangan hasil. Untuk itu rancangan suatu diklat pelatihan harus bersifat terbuka, responsif, adaptif, dan evaluatif.

Rancangan diklat yang tidak memberi ruang pada sifat-sifat seperti ini akan menyumbat kran komunikasi antara pihak pemberi dan penerima mandat. Akibatnya hasil pelatihan tidak pernah dapat dievaluasi kedua belah pihak secara bersamaan, sehingga *complain* dari pihak ketiga, selaku pengguna lulusan diklat cenderung sulit ditindaklanjuti secara sinergis.

Rancangan yang bersifat terbuka, responsif, adaptif, dan evaluatif tidak saja bermanfaat bagi penyelenggara diklat dan pemberi mandat, tetapi juga bagi pihak lain yang

berhubungan dengan lulusan ini. Contoh kasus yang dapat dikemukakan adalah ketika program pelatihan bahasa Inggris yang pernah diadakan pusat-pusat pelatihan bahasa di UGM, ITB, ELS beberapa waktu silam menerima kritik dari NEC (sekarang NESO) dan universitas-universitas mitra di Belanda. Pelatihan itu sebagai persiapan karya siswa yang akan dikirim untuk mengikuti program *double degree*

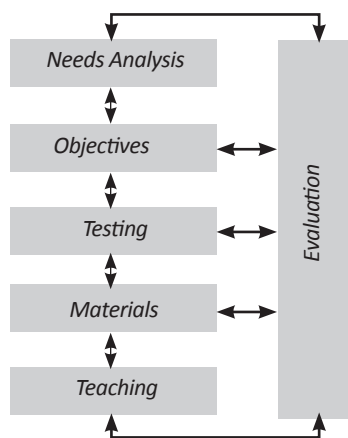
Waktu itu pelatihan yang diselenggarakan ketiga institusi ini hanya berorientasi pada hasil TOEFL. Hasil pelatihan yang diharapkan saat itu agar skor TOEFL mencapai target 550. Ketiga institusi ini menjalankan amanat Beppenas dengan sangat baik, terbukti dari hasil pelatihan yang mampu mengantarkan peserta ke target yang ditetapkan. Namun pihak pengguna lulusan, yakni universitas-universitas di Belanda saat itu mengeluhkan kemampuan *academic writing* lulusan diklat yang begitu rendah.

Akhirnya oleh Pusbindiklatren Bappenas selaku pemberi mandat diklat bahasa Inggris dan Pusat Pelatihan Bahasa UGM, ITB, dan ESL, selaku penerima mandat, atau selaku penyelenggara pelatihan diputuskan agar pelatihan bahasa Inggris diperluas dengan tambahan *academic writing skill*. Belakangan, setelah program *double degree* diperluas dengan melibatkan universitas-universitas mitra di Jepang, ada masukan agar para mahasiswa *double degree* juga berkemampuan bicara yang memadai. Masukan itu menjadi hal penting dalam perubahan rancangan diklat bahasa Inggris di UGM, ITB, UI, Unibraw, Unsri.

Corak suatu pelatihan akan sangat ditentukan oleh ‘tujuan akhir’ dari pengadaan pelatihan itu sendiri. Pelatihan dengan tujuan akhir tunggal, misalnya agar tercapai skor TOEFL ITP 550 akan sangat berbeda dengan karakter pelatihan yang bertujuan kompleks, yang dibebani banyak tujuan, seperti kemampuan berbicara, menulis, membaca, mendengarkan, mencatat cepat, membawakan presentasi dalam bahasa Inggris, interview dalam bahasa Inggris, dan kemampuan bahasa lainnya. Dengan perubahan orientasi kebutuhan mahasiswa yang dikirim dalam diklat bahasa Inggris, rancangan diklat pun diubah. Yang tadinya berorientasi pada ITP TOEFL, sekarang pada ITP TOEFL plus IELTS. Ini menunjukkan bahwa rancangan diklat bahasa Inggris di pusat-pusat pelatihan bahasa mengadopsi sistem rancangan yang terbuka, responsif, adaptif, dan evaluatif.

Membuat Rancangan Diklat

Menurut Brown (1995, 2005), rancangan diklat harus dibuat berdasarkan hasil analisis kebutuhan. Dari hasil analisis itu dapat disusun target yang akan dicapai, uji kemampuan dini, materi yang diberikan, pendekatan dalam pelatihan, dan evaluasi program.



Rancangan diklat harus diawali dengan analisis kebutuhan (*needs analysis* atau *need assessment*). Analisis ini sangat penting karena dapat berfungsi sebagai “stetoskop” untuk mendeteksi kekurangan peserta diklat. Bahkan, untuk rancangan diklat bahasa asing, analisis kebutuhan ini merupakan sarana mendapatkan input dalam semua aspek diklat sebagaimana dikatakan Richards (1984). Yaitu, “*Needs analysis provides a means of obtaining wider input into content, design and implementation of a language programme; it can be used in developing goals, objectives and content; and it can provide data for receiving and evaluating an existing programme.*”

Analisis kebutuhan dapat dilakukan dengan dua cara, yakni secara subyektif dan obyektif. Cara subyektif dilakukan dengan menjangkir masukan dari berbagai pihak, seperti pihak pemberi mandat, para alumni, dan pengguna lulusan. Prosedur itu dapat ditempuh dengan menyampaikan informasi kekurangan dalam diri para lulusan diklat kepada penyelenggara diklat; atau penyelenggara diklat secara proaktif menjangkir informasi dari para alumni dan pengguna lulusan tentang apa yang harus ditingkatkan atau ditambahkan.

Sementara cara obyektif dilakukan dengan memberikan tes diagnostik secara teliti, sehingga penyelenggara diklat dapat secara akurat memetakan kekurangan dan kelebihan masing-masing individu peserta pelatihan (Nunan, 1991). Hasil analisis kebutuhan selanjutnya dimasukkan ke dalam tabel yang akan dipakai sebagai acuan utama untuk merancang diklat, termasuk dalam hal menyusun target diklat, materi, dan pendekatan yang digunakan.

Target Diklat

Setelah menganalisis kebutuhan, target diklat dapat segera ditentukan. Target diklat dapat bersifat umum seperti: “mampu membuat tulisan akademik dalam bahasa Inggris, mampu membawakan presentasi dalam bahasa Inggris, memiliki kemampuan bahasa Inggris setara dengan 550 dalam skala TOEFL; mampu mengerjakan tes IELTS dengan capaian rata-rata 6,5 untuk keempat mata uji, dsb.” Target diklat dapat pula bersifat khusus seperti “mampu menulis esai dalam bahasa Inggris dengan pilihan kata yang tepat konteks, tata bahasa yang akurat, hubungan antar-kalimat yang kohesif, dengan koherensi yang berterima; mampu memahami 20 kisi-kisi soal yang diujikan dalam tes *Structure* dalam

TOEFL; mampu mengerjakan soal-soal *listening, reading, structure* dalam TOEFL dengan akurasi lebih dari 70 %, dll.

Target umum biasanya berupa hasil analisis subyektif, sebagai masukan dari pihak-pihak di luar penyelenggara diklat; sementara target khusus lazimnya berupa proyeksi diklat sebagai tindak lanjut dari hasil “tes *diagnostic*” yang diadakan sebelum pelatihan dimulai.

Masukan dari pihak pemberi mandat dan pengguna lulusan serta alumni; juga masukan dari hasil “tes *diagnostic*” yang dilakukan penyelenggara diklat pada minggu pertama pelatihan, sehingga rancangan diklat tidak bersifat statis tetapi sebaliknya bersifat dinamis. Dengan demikian, rancangan diklat tidaklah sama setiap tahun tetapi terus berubah bergantung pada hasil temuan dari analisis kebutuhan. Walaupun rancangan diklat bersifat dinamis, perubahan-perubahan yang terjadi setiap tahun umumnya tidaklah ekstrim, tetapi bersifat gradual.

Tes Kemampuan Bahasa

Langkah membuat rancangan diklat selanjutnya adalah menyusun tes kemampuan bahasa sebelum program berjalan. Rancangan tes dimaksud untuk memberikan fokus atau arah pada orientasi diklat sesuai dengan masukan *stakeholders* saat analisis kebutuhan dilakukan. Mengingat *stakeholders* menghendaki penguasaan bahasa secara umum, seperti pencapaian skor TOEFL atau IELTS, penguasaan kemampuan menulis dan berbicara; sementara pihak penyelenggara pelatihan perlu memiliki data akurat tentang kekurangan dan kelebihan masing-masing individu pelatihan.

Dengan demikian, rancangan tes dibuat dengan mempertimbangkan dua sisi tes yang berbeda karakternya ini, yakni tes penguasaan bahasa (*language proficiency*) yang lebih condong pada *norm-referenced test*, dan tes untuk mengetahui data individu yang lebih condong pada *criterion-referenced test*. Yang harus diperhatikan selanjutnya, karena di akhir program peserta akan diuji secara independen oleh penguji dari luar penyelenggara diklat, haruslah dibuat rancangan tes simulasi yang dapat memberi gambaran kemampuan peserta diklat dalam mengerjakan tes yang akan mereka hadapi.

Itu berarti, selain merancang tes yang terfokus sebagaimana disarankan hasil tes diagnostik, penyelenggara diklat juga harus membuat desain tes untuk menguji

kemampuan bahasa secara umum yang kira-kira derajat kesulitannya dengan tes yang akan ditempuh peserta diklat di akhir program.

Setelah analisis kebutuhan, target pelatihan ditetapkan, dan rancangan tes dibuat, langkah berikut menyusun materi yang disesuaikan dengan ketiga elemen rancangan diklat di atas.

Materi Diklat.

Pengembangan materi diklat dapat dibuat dengan tiga cara, yakni *adopt*, *develop*, *adapt* (Brown, 2005). Cara pertama, yakni *adopt* adalah dengan mengadopsi materi yang sudah jadi, yang dibukukan lembaga bahasa tertentu.

Cara ini diyakini paling mudah dan menghemat waktu persiapan. Namun institusi yang menggunakan cara ini harus hati-hati, karena tidak semua materi yang dipersiapkan dalam buku cocok untuk warga belajar di institusi tersebut. Materi diklat yang dirancang untuk pendatang (*migrant*) di suatu negara, tentu tidak akan sesuai dengan materi diklat untuk persiapan TOEFL.

Cara kedua, *develop* adalah dengan mengembangkan materi sendiri berdasarkan masukan dari analisis kebutuhan dan hasil tes masuk. Materi disusun sedemikian rupa sehingga dapat memperbaiki kekurangan pada diri pembelajar. Cara ini memerlukan persiapan lama, karena material designers harus lebih dulu mengetahui siapa yang menjadi warga belajar, apa tujuan yang hendak dicapai, bagaimana tujuan itu akan dicapai. Setelah tujuan dan cara yang akan ditempuh jelas, penyusun materi baru dapat menentukan apa saja yang dapat dikembangkan dan bagaimana materi itu dikembangkan.

Cara yang ketiga, *adapt*, adalah dengan mengadaptasi materi yang ada. Cara mengadaptasi materi adalah dengan mempelajari buku-buku yang dianggap bagus untuk pelatihan. Isi buku itu tidak mungkin diadopsi seluruhnya karena buku itu dibuat dalam suasana yang tidak sama dengan suasana diklat.

Di luar ketiga cara di atas ada cara lain yang dapat digunakan dalam menyusun materi diklat, yakni menggabungkan cara-cara di atas, seperti mengembangkan materi berdasarkan hasil diagnostik dan mengadaptasi materi-materi yang dapat disnergikan dengan materi yang dikembangkan berdasarkan hasil diagnostik itu. Cara ini lebih sering disebut sebagai kompilasi dari berbagai sumber.

Kompilasi dilakukan dengan lebih dulu menuliskan butir-butir atau kisi-kisi pelatihan, kemudian dicarikan bahan-bahan yang mendukung kisi-kisi tersebut. Cara demikian sering digunakan penyelenggara diklat bahasa asing karena dianggap paling sesuai dengan kebutuhan.

Pengajaran Bahasa

Pengajaran bahasa merupakan eksekusi dari rencana yang ditetapkan diklat bahasa, atau implementasi elemen-elemen kurikulum bahasa yang dipersiapkan. Dengan demikian, pengajaran bahasa merupakan proses 'instalasi kemampuan bahasa' yang dibutuhkan warga belajar sebagaimana disimpulkan dari analisis kebutuhan dengan target yang ditetapkan.

Pendekatan pengajaran yang digunakan dalam diklat harus disesuaikan dengan kebutuhan warga belajar, target diklat, materi yang diberikan, dan kelebihan dan kekurangan masing-masing peserta diklat sebagaimana tergambar dalam hasil diagnostik. Dengan mempertimbangkan kebutuhan warga belajar dan target diklat serta materi yang harus diberikan, seorang pengampu mata pelajaran tertentu dalam kegiatan diklat dapat membawakan materi pelatihan secara tepat guna.

Dengan mempertimbangkan waktu yang relatif singkat dan target yang harus dicapai peserta, cara membawakan materi diklat tidak perlu terpancang pada satu mazhab atau aliran yang diunggulkan dalam pola pengajaran bahasa. Pola *student-centered learning* yang dalam banyak hal lebih disarankan daripada *teacher-centered learning system*, tidak harus diterapkan apabila pendekatan ini nyata-nyata tidak memberikan khasiat manjur dalam diklat.

Sebaliknya, apabila *teacher-centered learning system* lebih berdampak segera, pola ini harus dipertimbangkan. Semuanya memerlukan keberanian untuk diujicobakan. Yang pasti, dalam diklat pola yang diutamakan bukan *student-centered* atau *teacher-centered*, tapi *learning-centered perspective*. Dalam *student-centered learning system*, peserta adalah obyek yang jadi pusat perhatian; dalam *teacher-centered learning system*, gurulah yang jadi pusat perhatian; sementara dalam *learning-centered perspective*, yang jadi pusat perhatian bukan semata peserta pelatihan saja, atau guru saja, tapi 'proses belajar' itu sendiri, yang dapat condong ke *student-centered* atau *teacher-centered* bergantung kebutuhan saat itu.

Evaluasi

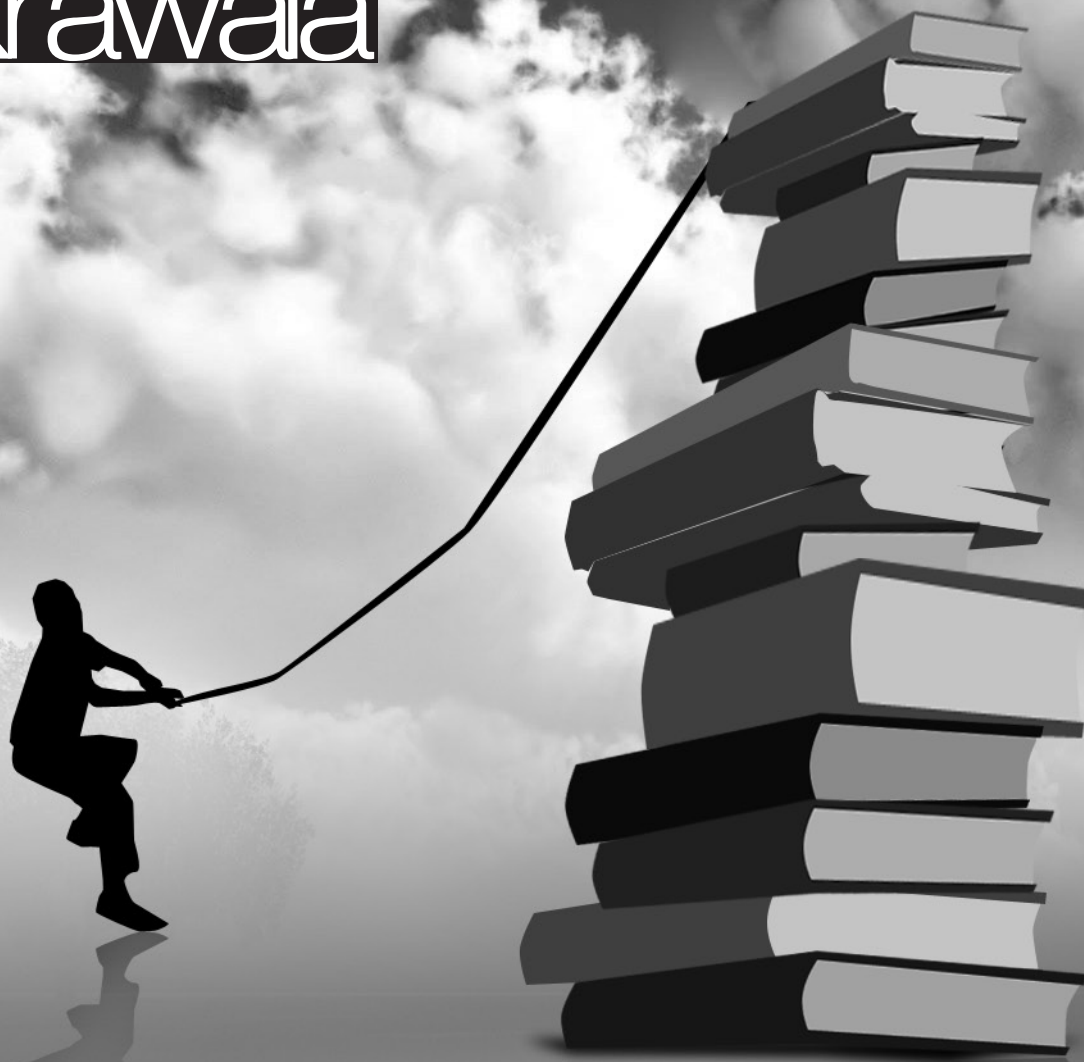
Keberhasilan suatu diklat tidak lepas dari evaluasi yang dijalankan secara benar. Sebagaimana dikatakan oleh Brown (1995), evaluasi adalah "*the on-going process of information gathering, analysis, and synthesis, the entire purpose of which is to constantly improve each element of a curriculum on the basis of what is known about all of the other elements, separately as well as collectively*". Pentingnya evaluasi dalam diklat membuat elemen ini menempati posisi paling vital. Evaluasi ada di semua elemen diklat. Evaluasi tidak hanya dilakukan setelah diklat selesai. Evaluasi dilakukan saat diklat dimulai, saat diklat berjalan dan saat diklat berakhir. Evaluasi dapat dilakukan secara terpisah maupun bersamaan.

Evaluasi berdampak pada peningkatan kualitas diklat. Namun demikian, dalam menjangkau masukan untuk perbaikan diklat, sering kali terjadi evaluasi membuat penyelenggara diklat tidak nyaman. Hal demikian harus disikapi dengan baik dan bijak oleh penyelenggara diklat. Ketika penyelenggara diklat mendapati banyak keluhan dan kritik dari peserta diklat, penyelenggara diklat pun harus menerimanya dengan lapang dada dan harus segera merespons keluhan atau kritik itu dengan memperbaiki hal-hal yang dianggap tidak berjalan dengan semestinya. Itulah pentingnya evaluasi dalam diklat.

Dari semua itu dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk mewujudkan diklat bahasa yang berkualitas diperlukan rancangan diklat yang terbuka, responsif, adaptif, dan evaluatif, dengan mempertimbangkan elemen-elemen pokok diklat seperti analisis kebutuhan, tujuan diklat, testing, materi, pengajaran bahasa, dan evaluasi yang disusun secara sistematis dan komprehensif.

*) Penulis adalah Kepala Pusat Pelatihan Bahasa - Universitas Gadjah Mada





Bambang Supriyanto *

Diklat Hendaknya Memperhatikan Budaya dan Latar Belakang Pendidikan SDM

Menurut Peraturan Pemerintah nomor 101 Tahun 2000 bahwa Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar untuk meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil. Tujuan penyelenggaraan diklat untuk memberi kesempatan peserta agar dapat mengembangkan potensi mereka secara optimal, menambah wawasan atau pengetahuan sesuai dengan perkembangan teknologi mutakhir yang berkaitan dengan bidang kerja secara

umum maupun khusus, meningkatkan rasa tanggung jawab, rasa memiliki, kesadaran untuk merubah sesuatu menjadi lebih baik.

Dengan kata lain, penyelenggaraan diklat dikatakan berhasil apabila mampu menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki semangat baru, perilaku dan kinerja yang lebih baik, semua tindakannya berorientasi pada pengabdian, pengayoman dan kemajuan masyarakat baik dilingkungan kerjanya ataupun di mana pun dia berada.

Makna dan tujuan diklat di tingkat provinsi maupun daerah relatif sama, yang membedakan adalah cara mengembangkannya. Misalnya, pengembangan diklat daerah harus berdasarkan kebutuhan daerah serta sarana dan prasarana yang ada. Selain itu ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan, yaitu: budaya, latar belakang pendidikan SDM, kemampuan dan keterampilan dan yang dibutuhkan, tingkat kesadaran untuk memajukan daerahnya, dll.

Untuk membangun kesadaran dan keinginan agar berubah bisa dilakukan dengan berbagai teknik, misalnya dengan memainkan peran, simulasi dan presentasi. Bagi yang memenuhi syarat diberi apresiasi atau penghargaan layak selama mengikuti program diklat.

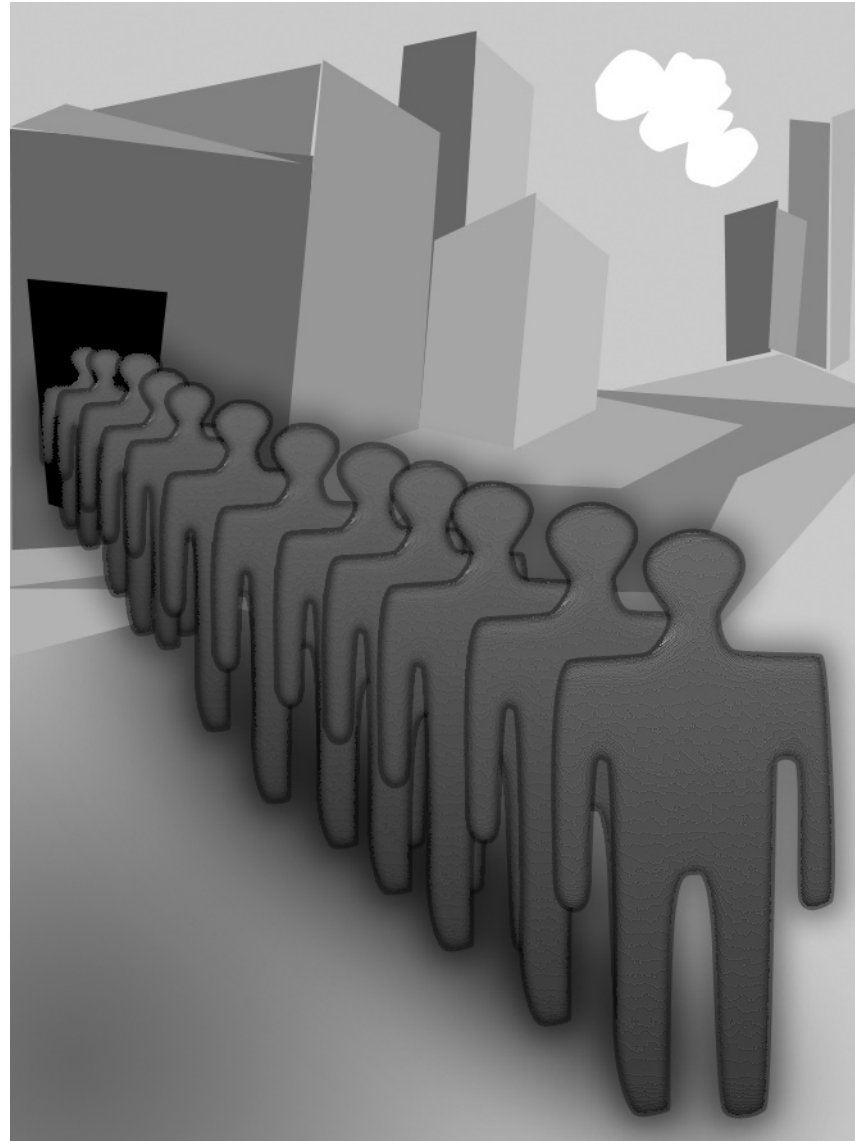
Demikian juga berlaku bagi peserta diklat yang mampu melakukan perubahan yang lebih baik di lingkungan kerja maupun di tempat tinggal serta anggota lainnya yang ikut berpartisipasi. Penghargaan yang diberikan bisa berupa materi (misalnya tambahan tunjangan atau bentuk lain) maupun non-materi (misalnya: mereka dipromosikan ke jenjang karir yang lebih tinggi).

Hal penting yang harus diperhatikan, tanpa kesadaran mau berubah ke arah yang lebih baik terutama yang berkaitan dengan pola pikir dan kemampuan di bidang kerja, pelaksanaan diklat pun akan menjadi tempat pelarian dari kejenuhan, bahkan mungkin hanya untuk meninggalkan tanggung jawab dari suatu masalah. Hal ini menyebabkan diklat menjadi proses belajar yang tidak efektif, karena dalam suatu proses belajar harus terjadi perubahan.

Untuk itu, sebelum menyelenggarakan diklat perlu melakukan langkah – langkah sebagai berikut. Yaitu mengidentifikasi kebutuhan (agar materi diklat yang diberikan benar-benar bermanfaat bagi peserta); seleksi kebutuhan berdasarkan skala prioritas (dimulai dari kebutuhan yang pa-ling “urgent”); identifikasi latar belakang pendidikan dan jenis pekerjaan yang dimiliki calon peserta (untuk memilih calon peserta yang benar-benar ingin meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dan berperilaku lebih baik); seleksi calon peserta berdasarkan pengalaman kerja dan kebutuhan; menetapkan program berdasarkan kebutuhan; tentukan tujuan program; menentukan target program (berdasarkan kebutuhan); menentukan waktu pelaksanaan program (sesuai kebutuhan); menyelenggarakan evaluasi berkala (*pre, mid, post evaluation*); melaksanakan umpan balik (dengan mempelajari hasil program diklat); membuat kuesioner untuk mengevaluasi kesesuaian program dengan kebutuhan, kualitas pengajar, kesesuaian materi dengan kebutuhan, dll; mengadakan revisi untuk program selanjutnya.

Pembuatan Program

Dalam hal pembuatan program, perlu mempertimbangkan aspek-aspek sebagai berikut. Yaitu, menentukan peserta



yang ikut diklat; menjelaskan kebutuhan yang harus dipenuhi kepada peserta diklat; menjelaskan tujuan Diklat dan ekspektasi yang diharapkan dari peserta diklat; menentukan aktifitas; tugas dan materi yang menarik dan inovatif sesuai dengan kebutuhan; menggunakan metode yang dapat memotivasi peserta diklat untuk mengembangkan potensi dan pola pikir kritis secara optimal; menyediakan waktu untuk diskusi dan menanyakan hambatan dan masalah yang dihadapi peserta diklat dalam mencapai target.

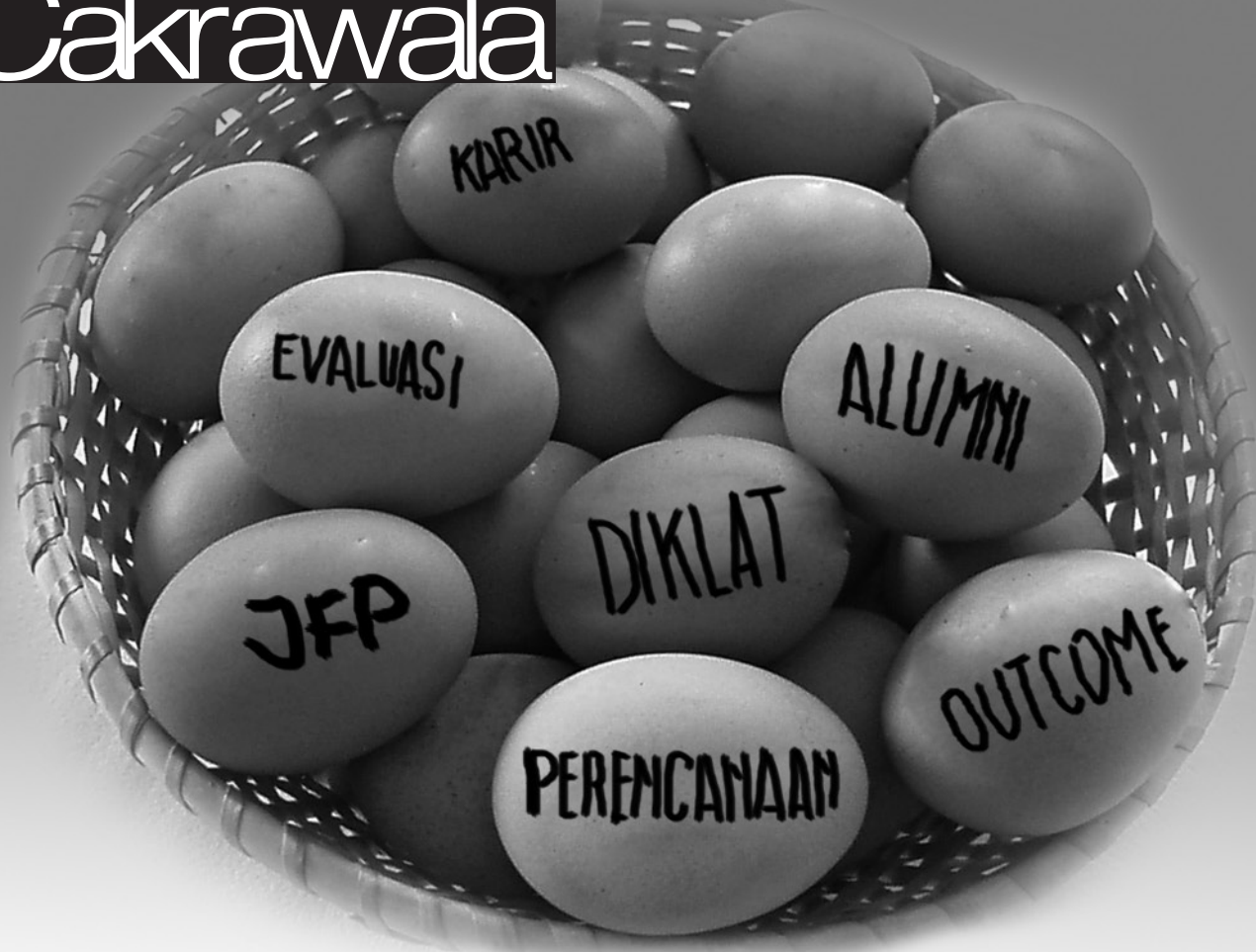
Sedangkan dalam pembuatan materi, aspek yang harus diperhatikan adalah sebagai berikut. Yaitu materi harus sesuai dengan tujuan pembelajaran; tingkat kesulitan harus sesuai dengan target yang akan dicapai; materi harus berkaitan dengan

keterampilan yang akan dikembangkan; materi harus sesuai dengan waktu yang dialokasikan; kemampuan dasar yang dimiliki peserta diklat.

Hal lain yang perlu diperhatikan antara lain pengajar yang aktif, kreatif dan inovatif; materi yang menarik, realistis dan mudah dipahami; metode dan teknik mengajar yang dapat mendorong peserta untuk bisa berpikir kritis, kreatif dan inovatif; suasana kelas yang nyaman dan jauh dari kebisnangan.

Itulah beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam penyelengraan diklat agar peserta memiliki semangat yang tinggi, kreatif, dan inovatif.

* Penulis adalah Kepala UPT Pusat Bahasa Institut Teknologi Bandung



Wahyudi Kumorotomo*

Efektivitas Pelatihan Fungsional Perencana: Evaluasi Karir Alumni Diklat JFP di Universitas Gadjah Mada

Agar rencana pembangunan yang strategis dapat dirumuskan dengan baik, diperlukan upaya serius untuk meningkatkan efektivitas perencanaan pembangunan. Salah satu kebijakan yang dirumuskan adalah landasan hukum yang baru berupa Undang-Undang No.25/2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN). Undang-undang ini menguraikan tata-cara perencanaan pembangunan untuk menghasilkan rencana pembangunan jangka panjang, jangka menengah dan tahunan yang dilaksanakan pemerintah pusat dan daerah dengan melibatkan langsung masyarakat.

Pengesahan undang-undang ini demikian penting karena dua hal. Pertama, setelah

kebijakan otonomi daerah, dilaksanakan, perbedaan kepentingan daerah sering terjadi antara suatu daerah dengan daerah tetangganya atau kepentingan nasional keseluruhan. Perencana pembangunan dituntut mampu menyerasikan program-program pembangunan daerah. Kedua, otonomi daerah menuntut keseimbangan antara proses *top down* dan *bottom up* dalam penyusunan rencana pembangunan.

Semakin kuatnya tantangan global dan perubahan sistem dan mekanisme perencanaan pembangunan, peningkatan kualitas perencana semakin mendesak dilaksanakan secara berkesinambungan. Peningkatan kualitas SDM perencana di instansi perencanaan pemerintahan di pusat

maupun di daerah diarahkan bukan hanya meningkatkan keahlian dan keterampilan, namun juga harus meningkatkan kualitas output perencanaan, sehingga mampu memenuhi harapan masyarakat luas.

Melalui Keputusan Menpan No.16/KEP/M.PAN/3/2001 tentang Jabatan Fungsional Perencana (JFP) dan Angka Kreditnya, pemerintah secara resmi memberlakukan JFP bagi PNS pusat dan daerah, yang memiliki tugas pokok dan fungsinya, melakukan perencanaan. Dalam ketentuan ini, yang termasuk instansi perencanaan pemerintah pusat adalah Bappenas, Biro Perencanaan di Sekretariat Jenderal dan Bagian Perencanaan di Direktorat Jenderal di departemen, Kantor Menteri

Negara dan LPND. Sedangkan instansi pemerintah daerah adalah Bappeda atau nama lainnya di provinsi/kabupaten/kota dan bagian atau bidang perencanaan di dinas-dinas.

Dengan demikian, JFP menjadi pilihan karir lain bagi PNS yang bekerja di instansi perencanaan, selain jabatan struktural. Sebagai pejabat fungsional, tingkat produktivitas akan diukur oleh besar-kecilnya angka kredit yang dikumpulkan, dan besarnya angka kredit ini didasarkan pada kegiatan perencanaan yang dilakukan.

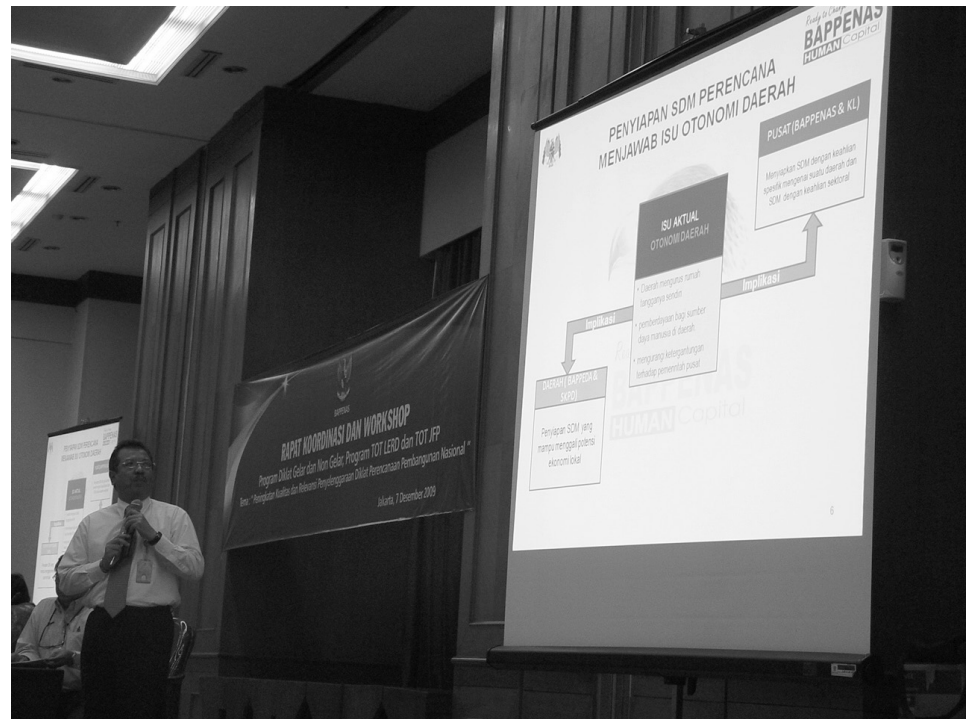
Untuk meningkatkan kualitas perencana, Pusat Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan Perencana (Pusbindiklatren) Bappenas bekerjasama dengan enam universitas, yaitu Unsyiah, UI, UGM, Unhas, ITB, dan Unpad menyelenggarakan Program Pendidikan dan Pelatihan Penjenjangan Fungsional Perencana. Di UGM, sesungguhnya kerjasama diklat dengan Bappenas dirintis sejak tahun 1992 dengan program diklat yang disebut TMPP (Teknik dan Manajemen Perencanaan Pembangunan).

Selanjutnya, program diklat dengan format Fungsional Penjenjangan Perencana ini dimulai tahun 2003 melalui *pilot project* yang dipusatkan di Magister Perencanaan Kota dan Daerah (MPKD) Universitas Gadjah Mada. Setelah mengevaluasi pelaksanaan pelatihan tersebut, mulai tahun 2004 pelaksanaan diklat fungsional penjenjangan perencana di UGM dipusatkan di dua institusi. Yaitu di Magister Administrasi Publik (MAP) khusus untuk tingkat pertama dan tingkat muda, dan di MPKD khusus untuk tingkat madya.

Tulisan ini dimaksudkan untuk memberi gambaran evaluatif mengenai para alumni diklat JFP, terutama untuk tingkat pertama dan tingkat muda yang diselenggarakan di MAP-UGM. Gambaran mengenai karir para alumni JFP itu diperlukan untuk mengetahui efektivitas pelatihan fungsional dan manfaat pelatihan bagi karir para alumni diklat JFP. Evaluasi terhadap karir para alumni ini juga dimaksudkan sebagai masukan bagi para pemangku kepentingan terkait dengan jabatan fungsional perencana pembangunan.

Kinerja Pelatihan: Beberapa Telaah Teoritis

Untuk mengetahui efektivitas suatu program pendidikan dan pelatihan, evaluasi terhadap peserta setelah mengikuti program mutlak diperlukan. Manfaatnya



bukan hanya meningkatkan manajemen pelatihan itu sendiri, tetapi sekaligus untuk mempertanggungjawabkan penggunaan dana bagi program pendidikan dan pelatihan. Idealnya, setiap pelatihan harus selalu dapat dinilai oleh masyarakat dan lingkungan sekitarnya. Terlebih lagi, penilaian terhadap efektivitas dari suatu pelatihan itu akan sangat penting jika melibatkan setiap peserta pelatihan yang tentu merasakan secara langsung dampak pelatihan itu sendiri.

Berikut ini adalah apa yang dikatakan Pietrzak (1990:13) mengenai pentingnya evaluasi terhadap kegiatan pelatihan "*Evaluation of training is inevitable. You cannot avoid it. All training is evaluated because people in the organization will form judgement about it.*"

Masih menurut Pietrzak (1990, 13–15), evaluasi dibedakan menjadi tiga, yaitu (1) evaluasi masukan (input), (2) evaluasi proses (process) dan (3) evaluasi hasil (outcome). Evaluasi masukan berfokus pada beberapa bagian dan masukan program yang dapat mempengaruhi atau memperbaiki kinerja program, sehingga hasil yang diharapkan akan lebih baik. Evaluasi proses mengukur cara lembaga dalam melaksanakan program dan pengkajian terhadap komponen-komponen program serta perancangan kembali suatu program. Evaluasi hasil adalah evaluasi yang

menekankan dampak program secara keseluruhan pada sasaran dan tujuan suatu program.

Kemudian evaluasi hasil dapat dibedakan menjadi tiga tingkat, yaitu (1) *immediate outcomes*, (2) *Intermediate outcomes* dan (3) *Long term outcomes*. *Immediate outcomes* adalah hasil perubahan pada diri peserta pelatihan dalam hal pengetahuan, keterampilan dan sikap yang segera diketahui setelah program diklat dilaksanakan.

Intermediate outcomes adalah perubahan yang diperoleh peserta pelatihan, setelah melaksanakan tugas sebenarnya. Hal ini dapat dilakukan melalui pengamatan dan pemantauan kinerja (observasi) mereka dalam tugas.

Long term outcomes adalah perubahan pada organisasi/instansi peserta dalam hal ini terjadi atau tidaknya peningkatan fungsi sebagian atau keseluruhan fungsi dan organisasi/instansi sebagai akibat dan pelaksanaan suatu program diklat. Hal ini dapat dilakukan melalui penghitungan waktu yang makin efisien atau biaya yang makin menurun.

Dengan demikian dapat dijelaskan, evaluasi manfaat diklat adalah suatu proses sistematis untuk mengetahui tingkat keberhasilan dan efisiensi suatu program diklat dan sampai sejauh mana manfaat yang diperoleh setelah peserta kembali

ke tempat kerja masing-masing. Evaluasi diklat secara operasional dapat diartikan sebagai pemantauan dan pengukuran manfaat diklat yang dilaksanakan. Tentu saja manfaat diklat adalah materi pokok yang harus diketahui di dalam setiap evaluasi diklat.

Untuk mengetahui dampak pelatihan, hubungan antara masukan, evaluasi proses dan hasil, keluaran bagi individu maupun organisasi harus benar-benar diperhatikan. Indikator hubungan antar-ketiganya relatif mudah dilihat di dalam organisasi swasta atau perusahaan. Contoh, Phillips dan Stone (2002) mengungkapkan dalam bukunya tentang evaluasi diklat bahwa ada lima tingkat evaluasi diklat yang harus diperhatikan, yaitu: reaksi, pembelajaran (*learning*), penerapan atau perubahan perilaku, hasil (*business impact*), dan ROTI (*Return On Training Investment*) atau dampak nyata terhadap investasi.

Tetapi dalam organisasi publik, pengukuran kemanfaatan mestinya tidak terkait dengan keuntungan organisasi, karena organisasi publik tidak berorientasi laba. Sebab itu, evaluasi terhadap manfaat diklat harus terkait dengan peningkatan kualitas fungsi-fungsi perencanaan dan pemanfaatan para pegawai setelah kembali ke satuan kerja masing-masing.

Evaluasi terhadap efektivitas pelatihan Fungsional Penjenjangan Perencana (FPP) ini juga harus disesuaikan dengan tujuan penyelenggaraan diklat. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dijelaskan bahwa tujuan pelatihan FPP adalah sebagai berikut:

- Meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan fungsional perencana secara profesional berlandaskan kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil (PNS) sesuai dengan kebutuhan instansi.
- Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaru dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa.
- Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat.
- Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi mewujudkan pemerintahan yang baik.

Tampak bahwa rumusan tujuan pelaksanaan Diklat FPP sebenarnya masih terlalu abstrak dan terlalu normatif. Diperlukan upaya perumusan diklat yang

lebih operasional supaya tujuannya dapat ditafsirkan dengan lebih tepat, terutama oleh para penyelenggara Diklat FPP yang sejauh ini melibatkan beberapa program studi di perguruan tinggi.

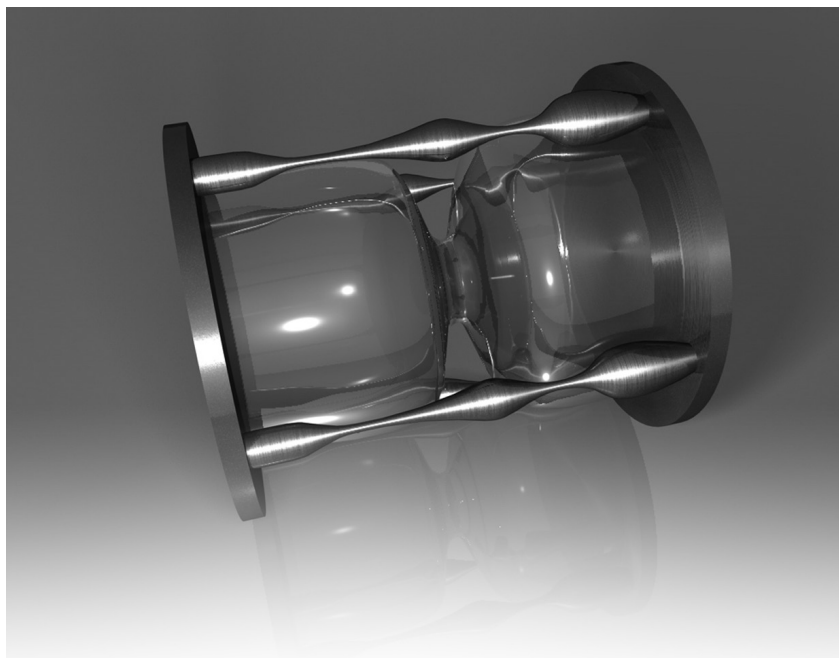
Karena itu, menjadi sangat penting bagi setiap penyelenggara pelatihan Fungsional Penjenjangan Perencana (FPP) untuk mengetahui sampai seberapa jauh kebutuhan daerah terhadap tenaga perencana dan kualifikasi kemampuan yang diperlukan. Untuk menjangkau informasi yang sangat penting ini diperlukan penelitian yang bertujuan tidak hanya mengevaluasi penyelenggaraan pelatihan yang dilaksanakan, tetapi sebagai sarana untuk menganalisis kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan pemerintah daerah tingkat kabupaten/kota maupun tingkat provinsi dalam pembangunan daerah.

Rancangan penelitian untuk evaluasi terhadap efektivitas Diklat FPP ini dilaksanakan dengan metode *"single-program before-after"*. Asumsinya, Diklat FPP ini merupakan satu-satunya intervensi kebijakan peningkatan pengetahuan dan keterampilan, sedangkan kualifikasi pengetahuan dan karir peserta dibandingkan antara sebelum dan sesudah mengikuti diklat.

Menurut Langbein (1980), ada empat jenis rancangan evaluasi kebijakan, yaitu: *single-program after-only*, *single-program before-after*, *comparative after-only*, dan *comparative before-after*. Metode *single-program before-after* dianggap cukup memadai untuk mengetahui hasil program Diklat FPP di Magister Administrasi Publik Universitas Gadjah Mada (MAP-UGM). Selain dari segi biaya relatif murah dan dapat diselenggarakan oleh program studi yang menyelenggarakan diklat di kawasan tertentu, metode ini digunakan sebagai pedoman untuk mengetahui dampak langsung maupun tidak langsung kegiatan diklat di MAP-UGM.

Pelaksanaan Diklat Fungsional untuk Perencana

Evaluasi terhadap penyelenggaraan diklat fungsional perencana harus dipahami sebagai bagian dari upaya meningkatkan kinerja pegawai dalam jabatan fungsional dan meningkatkan profesionalisme pegawai secara keseluruhan. PP No.16/1994 tentang Jabatan Fungsional dimaksudkan sebagai pembinaan PNS yang menduduki jabatan fungsional yang didasarkan pada profesi dan sistem penghargaan prestasi





PNS sesuai dengan bidang tugasnya.

Hingga saat ini, telah diberlakukan 96 jenis jabatan fungsional. Berbeda dengan jabatan struktural, karena tugas, tanggung jawab dan wewenang seorang PNS lebih didasarkan pada kemampuan seseorang dalam memimpin suatu satuan organisasi negara, sehingga dalam jabatan fungsional pelaksanaan tugasnya lebih didasarkan pada keahlian dan keterampilan menjadi fokus utama dalam program pengembangan PNS yang memangku jabatan fungsional.

Selanjutnya, Keputusan Menpan No.16/KEP/M.PAN/3/2001 secara resmi memberlakukan JFP bagi PNS pusat dan daerah, yang memiliki tugas pokok dan fungsinya melaksanakan kegiatan perencanaan. Menurut Keputusan Menpan tersebut, yang termasuk instansi perencanaan pemerintah pusat adalah Bappenas, Biro Perencanaan di Sekretariat Jenderal dan Bagian Perencanaan di Direktorat Jenderal di Departemen, Kantor Menteri Negara dan LPND, sedangkan instansi pemerintah daerah adalah Bappeda atau nama lainnya di provinsi/kabupaten/kota dan bagian atau bidang perencanaan di dinas-dinas. JFP ini menjadi pilihan karir lain bagi PNS yang bekerja di instansi perencanaan, selain jabatan struktural yang ada.

Penerapan JFP diawali dengan masa penyesuaian ke dalam JFP yaitu mulai 1 Januari 2002 sampai dengan 31 Maret 2002, kemudian diperpanjang sampai dengan 30 Juni 2002, dan atas kebutuhan kemudian diperpanjang lagi sampai dengan 30 September 2002 untuk PNS perencana yang tidak menjabat struktural dan untuk PNS perencana yang menjabat jabatan struktural sampai dengan tanggal 31 Maret 2003. Syarat-syarat pengangkatan dalam jabatan JFP melalui penyesuaian adalah :

- Seorang PNS yang bertugas di bidang perencanaan berdasarkan keputusan pejabat yang berwenang dan pada saat ditetapkan Keputusan MENPAN No. 16/KEP/M.PAN/3/2001 masih melaksanakan tugas perencanaan.
- Berijazah serendah-rendahnya sarjana (S1)
- Pangkat serendah-rendahnya Penata Muda, golongan ruang IIIA
- Setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam

satu tahun terakhir.

Sesudah berakhir masa penyesuaian, prasyarat menduduki JFP dilakukan melalui dua cara, yaitu pengangkatan pertama kali dan pengangkatan melalui pindah jabatan. Sedangkan syarat pengangkatan pertama kali dalam jabatan fungsional perencana (JFP) adalah :

- Status sebagai PNS (Pegawai Negeri Sipil)
- Berijazah serendah-rendahnya sarjana (S1) dengan kualifikasi pendidikan yang ditentukan untuk jabatan perencana.
- Pangkat serendah-rendahnya Penata Muda, golongan ruang IIIA
- Telah mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan fungsional di bidang perencanaan.
- Setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam satu tahun terakhir.

Sedangkan syarat pengangkatan Jabatan Fungsional Perencana melalui pindah jabatan yaitu :

- Status sebagai PNS (Pegawai Negeri Sipil)
- Berijazah serendah-rendahnya sarjana (S1) dengan kualifikasi pendidikan yang ditentukan untuk jabatan perencana.
- Pangkat serendah-rendahnya Penata Muda, golongan ruang IIIA telah mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan fungsional di bidang perencanaan.
- Memiliki pengalaman dalam kegiatan perencanaan sekurang-kurangnya dua tahun.
- Usia setinggi-tingginya lima tahun sebelum mencapai usia pensiun dari jabatan terakhir yang diduduki.
- Setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam satu tahun terakhir.

Dalam rangka kebijakan pengembangan jabatan fungsional bagi perencana, ditetapkan bahwa Jabatan Fungsional Perencana (JFP) terbagi ke dalam 4 jenjang, yaitu: Perencana Pertama (*Junior Planner*), Perencana Muda (*Planner*), Perencana Madya (*Senior Planner*), dan Perencana Utama (*Chief Planner*). Sebagai tindak lanjut dari penjabaran Kepmenpan, Bappenas bersama-sama dengan BKN, Depkeu, Menpan, LAN, Kemendagri dan Universitas telah menerbitkan 13 jenis peraturan dalam bentuk Keppres, Kepmen,

dan surat edaran yang disebarluaskan ke seluruh instansi pusat dan daerah. Peraturan tentang pelaksanaan JFP itu selengkap-lengkapnya adalah sebagai berikut:

- Keputusan MENPAN No. 16/Kep/M.PAN/2/2001 tentang Jabatan Fungsional Perencana dan Angka Kreditnya.
- Keputusan Kepala Bappenas dan Kepala BKN No. KEP.1106/Ka/08/2001 dan 34A tahun 2001 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Perencana dan Angka Kreditnya.
- Keputusan MENPPN/Kepala Bappenas No. KEP.019/M.PPN/12/2001 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Penyesuaian/*Impassing* ke dalam Jabatan dan Angka Kreditnya.
- Keputusan MENPPN/Kepala Bappenas No. KEP.020/M.PPN/12/2001 tentang Pedoman Penentuan Formasi Perencana.
- Keputusan MENPPN/Kepala Bappenas No. KEP.234/M.PPN/04/2002 tentang Petunjuk Teknis Pengangkatan, Pembebasan Sementara, dan Pemberhentian dalam Jabatan Fungsional Perencana.
- Keputusan MENPPN/Kepala Bappenas No. KEP.235/M.PPN/04/2002 tentang Petunjuk Teknis Penilaian Angka Kredit Perencana.
- Keputusan MENPPN/Kepala Bappenas No. KEP.266/M.PPN/04/2002 tentang Tata Kerja dan Organisasi Tim Penilai Angka Kredit Jabatan Fungsional Perencana.
- Keputusan MENPPN/Kepala Bappenas No. KEP.011/M.PPN/02/2003 tentang Akreditasi dan Alih Kredit Diklat Fungsional Substantif Perencana.
- Keputusan MENPPN/Kepala Bappenas No. KEP.012/M.PPN/02/2003 tentang Pedoman Kualifikasi Pendidikan untuk Jabatan Fungsional Perencana.
- Keputusan MENPPN/Ka. Bappenas No. KEP. 013/M.PPN/02/2003 tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Fungsional Penjurusan Perencana.
- Keputusan Presiden RI No. 41 tanggal 10 Juni 2003 tentang Tunjangan Jabatan Fungsional Perencana.
- Keputusan Kepala BKN No. 32 Tahun 2003 tanggal 14 Agustus 2003 tentang Tata Cara Permintaan, Pemberian dan



Penghentian tentang Tunjangan Jabatan Fungsional Perencana.

- Surat Edaran Dirjen Anggaran Departemen Keuangan No. SE-188/A/2003 tentang Pembayaran Tunjangan Jabatan Fungsional Perencana.
- Keputusan Menpan No.16/KEP/M.PAN/3/2001 menetapkan persyaratan bahwa untuk dapat menduduki JFP harus terlebih dulu mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan di bidang perencanaan. Diklat di bidang perencanaan ini bersifat wajib. Diklat tersebut dinamakan Diklat Fungsional Penjenjangan Perencana (FPP). Diklat FPP ini bertujuan untuk memenuhi persyaratan kompetensi (*mandatory training*) minimal yang diperlukan bagi seorang PNS yang akan diangkat ke dalam jabatan fungsional perencana pada jenjang tertentu. Untuk menjamin standar kompetensi diklat, Bappenas sebagai instansi pembina jabatan fungsional perencana, telah menyusun ketentuan pelaksanaan diklat yang bersifat *mandatory* tersebut.

Sebagai tindak lanjut, Bappenas pada awal 2003 bekerjasama dengan beberapa ahli di bidang kurikulum dari beberapa perguruan tinggi terkemuka di Indonesia dan para praktisi pengelola pendidikan dan pelatihan aparatur, melakukan kajian kurikulum diklat fungsional penjenjangan perencana dan hasilnya dijadikan pedoman pelaksanaan diklat wajib sebagaimana tertuang dalam Kepmen PPN/Ka Bappenas No. 013/M.PPN/02/2003 tentang Pedoman Penyelenggaraan Diklat Fungsional Penjenjangan Perencana.

Lalu tahun 2006 Pusbindiklatren Bappenas melakukan review kurikulum Diklat FPP yang hasilnya dibakukan sebagai pedoman pelaksanaan diklat yang baru sebagaimana tertuang dalam Permen PPN/Ka Bappenas No. PER.006/M.PPN/09/2006 mengenai Perubahan atas Kepmen PPN / Ka. Bappenas No. KEP.013/M.PPN/02/2003 tentang Penyelenggaraan Diklat Fungsional Penjenjangan Perencana. Diklat Fungsional Penjenjangan Perencana terdiri atas Diklat Fungsional Perencana Tingkat Pertama, Diklat Fungsional Perencana Tingkat Muda, Diklat Fungsional Perencana Tingkat Madya dan Diklat Fungsional Perencana Tingkat Utama.

Tabel 1.
Kurikulum Diklat Fungsional Perencana Tingkat Muda

No	Materi Diklat	Mata Diklat	Sesi
1.	Analisis Wilayah Daerah	a. Hubungan Perekonomian Internasional, Nasional dan Daerah	4
		b. Analisis Perekonomian	7
		c. Analisis Keuangan Nasional dan Daerah	5
		d. Analisis Sosial Budaya dan Politik	3
		e. Teknik dan Metode Analisis Wilayah dan Daerah	8
No	Materi Diklat	Mata Diklat	Sesi
2.	Administrasi dan Manajemen Publik	a. Sektor Publik dan Swasta	6
		b. Manajemen Pembiayaan Pembangunan	6
		c. Administrasi Pemerintahan	7
		d. Pengawasan dan Evaluasi Kinerja	4
3.	Perencanaan Spasial	a. Proses Penyusunan Rencana Tata Ruang	8
		b. Perencanaan Kawasan Permukiman dan Kawasan Kota	8
4.	Konsep dan Teknik Perencanaan	a. Konsep dan Teori Perencanaan	9
		b. Perencanaan Pengembangan Wilayah dan Pembangunan Daerah	8
		c. Perencanaan Proyek	9
5.	Studi Kasus	Kasus – Kasus di Daerah	12
6.	Topik Khusus	Isu – Isu yang sedang berkembang	12
7.	<i>Skill</i> /Ketrampilan	<i>Skill</i> Utama dan <i>Skill</i> Penunjang	32
8.	Sikap/ <i>Affective</i>	Sikap, perilaku dan profesionalisme (tercakup di setiap mata diklat)	-
9.	Uji Kompetensi	Ujian di akhir diklat	4
Jumlah Sesi			152

Sumber : Buku Pedoman Penyelenggaraan Diklat FPP BAPPENAS Tahun 2006

Seperti tampak pada Tabel 1, materi diklat untuk pegawai fungsional perencana itu terfokus pada lima aspek perencanaan, yaitu: analisis wilayah dan daerah, sistem administrasi dan manajemen publik, perencanaan spasial, serta konsep dan

teknik perencanaan. Selain memberikan materi dasar berupa keterampilan dan pengetahuan, juga terdapat materi afektif yang dimaksudkan untuk mendorong perubahan perilaku di antara peserta. Materi untuk JFP tingkat pertama cenderung lebih banyak muatan aspek teknisnya jika dibanding dengan JFP tingkat muda. Selanjutnya, studi kasus dan topik khusus dimaksudkan untuk melengkapi peserta dengan isu-isu mutakhir di bidang perencanaan.

Tabel 2. Alumni JFP Muda tahun 2009

Jawa Tengah			Jawa Timur			DIY		
No	Daerah	Jml	No	Daerah	Jml	No	Daerah	Jml
1.	Pemprop	15	1.	Pemprop	23	1.	Pemprop	9
2.	Pekalongan	1	2.	Kediri	1	2.	Sleman	8
3.	Salatiga	3	3.	Pasuruan	1	3.	Bantul	2
4.	Kot.Semarang	1	4.	Probolinggo	2	4.	Kulon Progo	8
5.	Surakarta	2	5.	Surabaya	1			
6.	Banjarnegara	1	6.	Banyuwangi	3			
7.	Banyumas	4	7.	Blitar	1			
8.	Batang	2	8.	Jombang	4			
9.	Blora	2	9.	Lumajang	1			
10.	Brebes	2	10.	Malang	3			
11.	Grobogan	1	11.	Nganjuk	2			
12.	Karanganyar	1	12.	Ngawi	2			
13.	Kebumen	6	13.	Sampang	1			
14.	Kudus	2	14.	Situbondo	5			
15.	Magelang	2	15.	Sumenep	1			
16.	Pati	3	16.	Trenggalek	2			
17.	Purbalingga	2						
18.	Purworejo	1						
19.	Rembang	2						
20.	Kab.Semarang	5						
21.	Sragen	5						
22.	Sukoharjo	2						
23.	Tegal	4						
24.	Temanggung	5						
25.	Wonogiri	9						
26.	Wonosobo	3						
	Jumlah	86			53			27

Catatan: Selain di tiga wilayah provinsi (Jateng, DIY, Jatim), sebagian peserta JFP Muda berasal dari Pemrov DKI Jakarta, Bali, Kalbar, NTT, dan pemerintah pusat dari beberapa kementerian.

Data menunjukkan, sesuai dengan kerangka kerjasama antara Pusbindiklatren Bappenas dengan MAP-UGM, semua daerah diupayakan untuk tercakup dalam kegiatan diklat JFP, terutama untuk kawasan Jawa Tengah dan Jawa Timur. Selain untuk JFP Muda seperti tampak pada Tabel 2, jenjang JFP Pertama juga meliputi empat kota dan 18 kabupaten di Jateng, enam kota dan 14 kabupaten di Jatim, satu kota dan empat kabupaten di DIY dan peserta titipan dari provinsi lain. Namun data juga memperlihatkan bahwa penyebaran alumni Diklat Fungsional Tingkat Pertama maupun Muda belum merata. Ada beberapa kabupaten yang bahkan belum memiliki pegawai dengan sertifikat Jabatan Fungsional Perencana. Hal ini disebabkan oleh beberapa hal antara lain kurangnya sosialisasi tentang JFP di daerah, sehingga banyak pejabat daerah belum memahami fungsi perencanaan dan JFP, kurangnya komitmen pimpinan, struktur organisasi JFP belum ada dan keterbatasan dana. Analisis lebih lanjut akan diuraikan secara terinci.

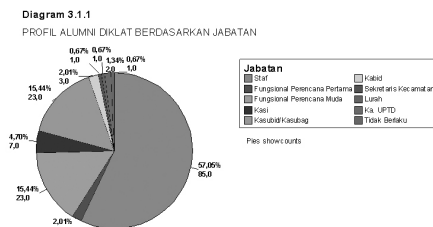
Evaluasi Karir Alumni Diklat Fungsional

Analisis evaluatif dalam tulisan ini didasarkan pada penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif maupun kualitatif. Untuk penelitian dengan kuesioner terstruktur, respondennya adalah seluruh alumni Diklat Fungsional Tingkat Pertama

dan Tingkat Muda Magister Administrasi Publik (MAP) Universitas Gadjah Mada. Kuesioner dikirimkan ke seluruh alumni Diklat Fungsional Tingkat Pertama dan Tingkat Muda MAP UGM di wilayah Provinsi Jawa Tengah, Provinsi Jawa Timur, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Provinsi Bali dan Provinsi Kalimantan Barat. Jumlah kuesioner yang dikembalikan alumni Diklat FPP sebanyak 149 (74,5%). Jumlah itu sudah cukup memadai sebagai sampel untuk dianalisis. Kuesioner yang kembali juga sudah cukup merata, baik dilihat dari sebaran lokasi maupun dari sebaran angkatan, karena semua angkatan dapat terwakili.

Untuk memperkuat analisis kualitatif, dilaksanakan serangkaian *Focused Group Discussion* (FGD) terhadap beberapa kelompok alumni JFP. Peserta FGD adalah alumni diklat Fungsional Perencana Tingkat Pertama dan Tingkat Muda Magister Administrasi Publik (MAP) Universitas Gadjah Mada. Secara teknis, pelaksanaan FGD berjalan di dua tempat, yaitu di kota Semarang yang dihadiri oleh 15 orang dan kota Surabaya yang juga dihadiri sekitar 13 alumni Diklat Fungsional Perencana Tingkat Pertama dan Tingkat Muda MAP UGM.

Profil alumni Diklat Fungsional Perencana Tingkat Pertama dan Tingkat Muda berdasarkan jabatan dapat dilihat pada grafik berikut ini :



Sumber : Data Primer Survey JFP MAP UGM, 2007

Tampak bahwa sebagian besar alumni Diklat Fungsional Penjenjangan Perencana (FPP) Magister Administrasi Publik (MAP) Universitas Gadjah Mada masih menjabat sebagai staf, yaitu sebanyak 85 orang (57%). Sedangkan alumni yang menduduki jabatan fungsional perencana tingkat pertama hanya 3 orang (2%) dan fungsional perencana tingkat muda sebesar 23 orang (15,4%). Alumni peserta diklat lainnya menduduki jabatan struktural yang terdiri dari Kasi 7 orang (4,7%), Kasubid/Kasubag 23 orang (15,4%), Kabid 3 orang (2%), Sekretaris Kecamatan 1 orang (0,7%), Lurah 1 orang (0,7%) dan Kepala UPTD 2 orang (1,3%)

Ternyata, alumni Diklat Fungsional Penjenjangan Perencana (FPP) Magister Administrasi Publik (MAP) Universitas Gadjah Mada belum banyak yang masuk dalam Jabatan Fungsional

Perencana. Beberapa daerah juga belum pernah mengirimkan stafnya untuk mengikuti Diklat FPP bahkan beberapa daerah belum ada jabatan fungsional perencana. Salah satu sebabnya kemungkinan besar adalah karena JFP belum begitu populer di daerah dan kurangnya pemahaman daerah terhadap fungsi perencanaan dan JFP itu sendiri. Berikut ini kutipan wawancara dengan seorang responden:

“...Menurut saya penyebab utama adalah jabatan fungsional ini masih belum populer. Di kantor saya mereka hanya melihat kalau jabatan fungsional memiliki tunjangan yang besarnya hampir sama dengan tunjangan struktural, hanya itu yang sampai pada mereka bukan bagaimana pekerjaan perencanaan itu.”

Responden lain juga mengungkapkan hal yang sama yaitu :

“Kesulitan pelaksanaan JFP di daerah kami di Pasuruan adalah pertama, belum ada wadah tersendiri untuk menampung perencanaan-perencana, jabatan fungsional tidak populer. Bukan hanya tidak populer Pak, tetapi kurang diminati karena kita tidak punya fasilitas. Kedua, tidak mempunyai anggaran untuk melakukan kegiatan. Ketiga, jabatan fungsional itu terkesan jabatan orang yang sudah stress, tidak punya jabatan tetap seperti jabatan pelarian.”

Permasalahan yang menonjol dalam pelaksanaan JFP selama ini antara lain belum dipahaminya secara benar peraturan-peraturan JFP, masih adanya pendapat minor terhadap jabatan fungsional, rasa “minder” yang dialami oleh pejabat fungsional perencana dan mekanisme, serta hubungan kerja antara pejabat struktural dan pejabat fungsional. Selain itu, masalah penting lain yang dihadapi dan dirasakan sebagian besar perencana di daerah adalah masih kurangnya komitmen pimpinan dan sedikitnya alokasi biaya untuk mendukung kegiatan para pejabat fungsional perencana. Hal ini diungkapkan oleh responden dari Provinsi Jawa Tengah:

“Contohnya Pak Agus ini, sudah 2 kali mengajukan tetapi kepalanya tidak merespon, ya sama saja. Karena berikutnya, tanda tangan tugas itu kan juga dari pejabat (atasannya). Kalau tidak diberi kesempatan kan otomatis tidak bisa berkembang..”

Begitu pula yang dikeluhkan oleh responden dari Kabupaten Temanggung :

“Pada umumnya Pemerintah Daerah belum committed dengan Bappenas. Seperti saya, pertama kali ikut JFP, PAK langsung turun, sebenarnya dengan turnnya PAK itu ditindaklanjuti dengan SPMJ dan segala persyaratan, fungsional langsung turun. Tetapi kenapa tidak? Karena Kepala Dinas saya tidak menghendaki adanya jabatan fungsional karena merasa tidak butuh..”

Kendala lain dalam hal minat mengikuti JFP di daerah adalah kurangnya sosialisasi JFP, kebijakan pemerintah atau tidak adanya peraturan yang mendukung pelaksanaan JFP, serta jenjang atau pengkotak-kotakan antara jabatan struktural dan jabatan fungsional. Hal itu terungkap dari responden sebagai berikut :

“Jabatan fungsional ini saya kira berjalannya masih sangat lambat, karena dari sisi sosialisasi yang dilakukan Bappenas sangat kurang. Bahkan, beberapa daerah belum mengenal jabatan fungsional. Yang saya rasakan di Bappeda provinsi, tugas perencanaan masih kurang diberi fungsi kepada perencana, sehingga masih ada pemikiran atau upaya pengkotak-kotakan antara yang struktural dan fungsional. ”

Mengenai pentingnya regulasi dalam mendukung pelaksanaan JFP diungkapkan oleh salah satu responden dari Provinsi Jawa Timur yaitu sebagai berikut :

“Sosialisasi, saya kira harus juga didukung dengan regulasinya. Regulasi harus secara jelas mengatur tentang jabatan fungsional, sehingga bisa sedikit “menekan” pemerintah daerah. Kalau tidak ada PP yang mengikat, pemerintah provinsi maupun kabupaten/kota kurang memperhatikan jabatan fungsional itu.”

Memang tidak semua daerah belum menerima sosialisasi Bappenas seperti yang diungkapkan di atas. Ada juga beberapa daerah yang sudah mendapatkan sosialisasi JFP, bahkan sudah melaksanakannya, tetapi mengalami kendala dari sistem birokasinya. Sehingga, terdapat jenjang antara jabatan struktural dan jabatan fungsional, yaitu terjadi pengkotak-kotakan antara masing-masing jabatan tersebut. Kegiatan serta sarana dan prasarana dibatasi antara kegiatan milik jabatan struktural dan kegiatan milik jabatan fungsional. Hal ini dikeluhkan oleh responden dari Kabupaten Semarang :

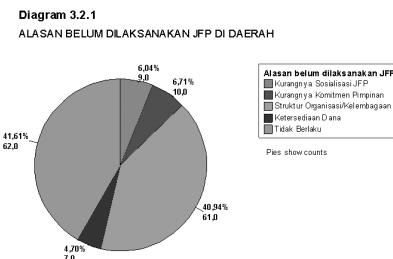
” Respon Kepala Bappeda terhadap fungsional sangat bagus. Namun struktural di bawahnya yang tidak bisa menerjemah-

kan, sehingga masih ada sekat-sekat, ini gaweyan (tugas – Red) struktural, ini gaweyan fungsional. Untuk melepas sekat tadi payah, Pak!. Karena fungsional nggak punya anggaran sendiri, kami terlalu susah melepas kaplingnya. Sebenarnya struktural sudah tahu, sudah paham, kalau fungsional itu kerjanya menyeluruh, ndak ada bidang ini dan itu, fungsional kan ndak ada bidangnya. Artinya fungsional bisa mengerjakan semua bidang, tetapi realisasinya sulit, kami merasa ditinggal..”

Jabatan fungsional perencana sejauh ini masih ditempatkan hanya sekadar sebagai *supporting staff*, meskipun idealnya justru jabatan inilah yang menuntut profesionalisme tinggi bagi seorang perencana di daerah. Pemangku JFP harus dapat menyesuaikan diri dengan organisasi tempat ia bertugas, karena jelas hubungan antara jabatan struktural dan jabatan fungsional. Jabatan struktural adalah jabatan manajerial. Sedangkan jabatan fungsional adalah jabatan keahlian. Hubungan seperti itu terjadi di Bappeda Provinsi Jawa Timur.

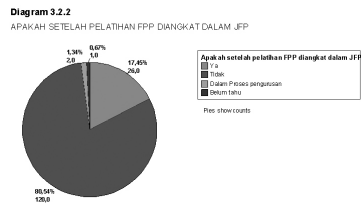
JFP di Bappeda provinsi ini statusnya membantu tugas-tugas sesuai bidang keahliannya. Misalnya, seseorang dengan latar belakang pendidikan sarjana pertanian, maka pemangku JFP akan diperbantukan pada sub-bidang pertanian dan kelautan, walaupun dalam struktur organisasi kelompok jabatan fungsional langsung di bawah Kepala Bappeda. Dalam hal ini, tidak mungkin Kepala Bappeda memberi tugas langsung kepada pemangku JFP, karena begitu besarnya organisasi sehingga mendelegasikan kepada pejabat di bawahnya sampai kemudian pada pemangku JFP. Tidak tertutup kemungkinan pada hal-hal tertentu disposisi langsung kepada pemangku JFP, namun banyak hal yang masih tergantung kepada pimpinannya.

Secara terinci permasalahan yang dihadapi para alumni JFP dapat dilihat pada grafik berikut:



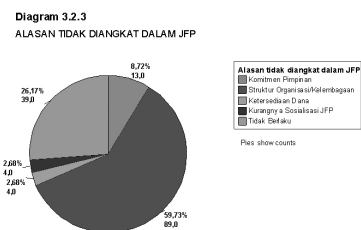
Sumber : Data Primer Surney JFP MAP UGM, 2007

Dari jawaban responden, mengapa penempatan JFP belum dilaksanakan di daerah, yaitu disebabkan oleh beberapa hal antara lain kurangnya sosialisasi JFP (6,04%), kurangnya komitmen pimpinan (6,71%), struktur organisasi/kelembagaan yang kurang mendukung JFP (40,94%), dan keterbatasan dana (4,70%). Responden (Alumni Diklat FPP MAP UGM) yang diangkat dalam JFP 26 orang (17,4%) dan dalam proses pengurusan JFP sebanyak 2 orang (1,3%). Sedangkan alumni Diklat FPP yang belum diangkat dalam JFP berjumlah 120 orang (80,5%) dan 1 orang (0,7%) belum tahu apakah akan diangkat dalam JFP atau tidak. Secara lebih terinci dapat dilihat pada grafik berikut ini :



Sumber : Data Primer Survey JFP MAP UGM, 2007

Yang perlu mendapat perhatian serius yaitu ternyata sebagian besar alumni Diklat FPP MAP Universitas Gadjah Mada belum diangkat dalam JFP. Hal ini disebabkan oleh beberapa hal, seperti kurangnya komitmen pimpinan terhadap JFP (8,7%), struktur organisasi yang kurang mendukung terhadap JFP (59,7%), keterbatasan dana (2,7%), dan kurangnya sosialisasi JFP (2,7%). Lebih terinci dapat dilihat pada grafik di bawah ini:



Sumber : Data Primer Survey JFP MAP UGM, 2007

Dengan demikian jawaban atas kuesioner maupun FGD memang menunjukkan bahwa aktivitas dan karir pejabat fungsional perencana sangat terkait dengan organisasi dan sarana prasarana yang memadai di instansi masing-masing. Karena itu, kinerja pejabat fungsional perencana akan dapat optimal bila didukung:

1. Komitmen pimpinan untuk mengembangkan JFP sebagai salah satu upaya

2. Wadah atau forum yang jelas dalam struktur organisasi dalam unit kerja.
3. Dukungan sarana dan prasarana yang memadai, dan
4. Alokasi pembiayaan atau ketersediaan dana yang cukup.

Seperti disinggung di depan, peraturan mengenai jabatan fungsional sejauh ini belum benar-benar bisa meningkatkan profesionalisme di kalangan pegawai. Ketentuan tentang jabatan fungsional yang paling mutakhir tertuang dalam PP No.16/1994 tentang Jabatan Fungsional. Sekarang ini sudah diberlakukan 96 jenis jabatan fungsional, termasuk jabatan fungsional perencana. Jumlah jenis jabatan fungsional ini sesungguhnya masih terlalu sedikit untuk bisa mendukung profesionalisme pegawai negeri. Bandingkan misalnya dengan banyaknya jabatan fungsional di Malaysia yang mencapai 490 jenis.

Akibat dari sedikitnya jabatan fungsional, masih rendahnya komitmen pemerintah untuk mengutamakan profesionalisme dan terbatasnya dana untuk memberi tunjangan fungsional, orientasi PNS kebanyakan masih terfokus pada jabatan struktural. Jabatan fungsional masih dipandang sebagai jabatan kelas dua kendati sesungguhnya justru memiliki landasan profesionalisme yang lebih kuat. Sementara itu, penilaian kecakapan pegawai yang belum didasarkan pada *merit system* yang mengutamakan profesionalisme juga mengakibatkan pemegang sertifikat pelatihan fungsional menjadi frustrasi dan akhirnya kurang bersemangat untuk meniti lewat jalur fungsional.

Kesimpulan

Pertama, Kurangnya sosialisasi JFP baik dari pusat ke daerah maupun daerah ke dinas/instansi/satker menyebabkan pemahaman tentang JFP masih kurang. Sosialisasi mengenai JFP harus terus dilakukan baik oleh pusat (Bappenas), daerah (Pemda/BKD/instansi/satker) dan para perencana sendiri. Asosiasi Perencana Pemerintah Indonesia (AP2I) sebagai asosiasi perencana dapat dijadikan sebagai media untuk sosialisasi JFP serta sarana informasi dan komunikasi antar perencana. Perencana daerah hendaknya bekerja sama dengan Asosiasi Perencana Pemerintah Indonesia (AP2I) agar koordinasi antar-wilayah dapat berjalan lebih baik.

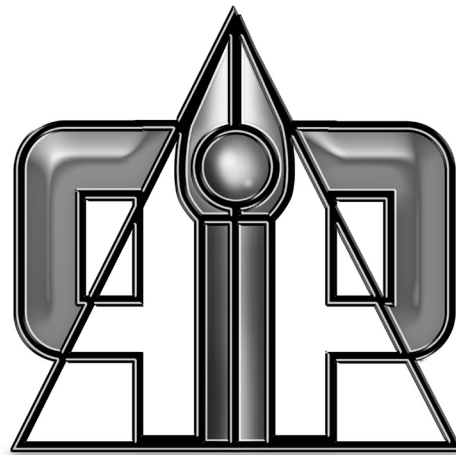
Kedua, efektivitas pelaksanaan JFP dan

Diklat FPP bergantung pada 4 faktor pendukung, yaitu: komitmen pimpinan, struktur organisasi, ketersediaan dana, dan sosialisasi JFP. Pemerintah daerah terutama gubernur/bupati/walikota dan pimpinan instansi hendaknya memberi dukungan dan kesempatan untuk jabatan fungsional perencana agar berkembang dengan membuat suatu kebijakan maupun struktur organisasi/sistem birokrasi yang mendukung pelaksanaan JFP. Dukungan itu dapat berupa sarana dan alokasi pembiayaan yang cukup bagi peserta JFP.

Ketiga, kebutuhan daerah akan tenaga perencana profesional merupakan kebutuhan nyata yang harus dipenuhi. Pelatihan mengenai perencanaan seperti Diklat Fungsional Penjenjangan Perencana (FPP) telah dapat mengisi kekurangan tenaga perencana di daerah. Manfaat pelatihan FPP bagi peserta adalah menambah keterampilan dan pengetahuan, memperluas wawasan, memberikan pemahaman tentang perencanaan secara global, memberi pemahaman yang integral dan komplet tentang perencanaan pembangunan, membentuk pola pikir dan melatih kemampuan konseptual, menumbuhkan ide-ide baru di bidang perencanaan serta membantu melaksanakan tugas-tugas perencanaan sehari-hari. Bagi Pemda, Diklat FPP akan bisa meningkatkan kinerja perencanaan dan perumusan kebijakan publik secara keseluruhan. Bagi para pegawai, JFP merupakan alternatif karir yang akan menunjang profesionalisme. Materi pelatihan FPP yang ada masih efektif dan relevan untuk dipakai kembali dalam pelatihan selanjutnya. Yang diperlukan mungkin adalah pengurangan beberapa materi yang kurang relevan dengan pekerjaan teknis perencanaan serta penambahan beberapa materi lain sesuai kebutuhan daerah.

Keempat, pendidikan dan pelatihan fungsional penjenjangan perencana perlu terus dilaksanakan, bahkan diperkuat eksistensinya dan kelembagaannya agar menjadi tempat pelatihan tenaga perencana yang dapat diandalkan. Materi pelatihannya harus ditambah porsi praktek dan pembahasan studi kasus yang sesuai dengan kebutuhan daerah. Dalam skala nasional, jabatan struktural dan jabatan fungsional hendaknya saling mendukung dalam proses menyusun rencana pembangunan daerah dan pelaksanaan tugas sehari-hari, sehingga perencanaan pembangunan daerah bisa berlangsung secara sinergis.*

*) Penulis adalah Kepala Program Studi Magister Ekonomi Pembangunan UGM



Rencana Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi AP2I

Rapat Pengurus Nasional Asosiasi Perencana Pemerintah (AP2I) Rabu tanggal 10 Maret 2010 di Jakarta, telah membahas salah satu rencana kerja AP2I 2009 – 2012, yaitu merealisasikan pembentukan lembaga dan pelaksanaan sertifikasi profesi perencana. Rapat yang diselenggarakan di kantor Pusbindiklatren Bappenas tersebut dibuka Ketua Umum Pengurus Nasional AP2I Dr. Guspika. Ketika membuka rapat, Dr. Guspika menyatakan bahwa rapat ini perlu menghasilkan rencana kerja yang lebih konkrit, agar pada tahun 2010 ini proses sertifikasi profesi dapat dimulai dengan penyusunan rumusan kompetensi. Di samping itu, rapat ini juga membahas tentang rencana bimbingan teknis penyusunan rencana bagi perencana di daerah.

Drs. Jadid Malawi salah satu anggota pengurus dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemenakertrans) memaparkan hasil diklat yang diikutinya akhir November 2009 yang lalu, yaitu pelatihan lisensi lembaga sertifikasi profesi di Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). Penjelasan tersebut kemudian diikuti dengan diskusi yang meng-ekplor lebih jauh tentang organisasi, tugas pokok dan fungsi, dan kompetensi lembaga sertifikasi. Selanjutnya dibahas pula tentang persyaratan dan mekanisme pemilihan anggota lembaga sertifikasi ini. “Masalahnya, apakah layak AP2I menjadi lembaga sertifikasi? Apakah perlu mengubah anggaran dasar dan anggaran rumah tangganya?” ujarnya.

Dikatakan, lisensi lembaga sertifikasi profesi tersebut perlu diinformasikan ke daerah, agar JFP di daerah pun dapat mengikuti sertifikasi tersebut dengan seksama. Karena itu, Guspika menekankan agar di dalam periode

tiga tahun ke depan BNSP 2010 harus sudah terbentuk dan dimulai penerapannya.

Dalam rapat tersebut Drs. Urbanus RM Ambardi, MSi sebagai salah satu peserta rapat dari BPPT mengungkapkan pentingnya kepedulian terhadap pendidikan dan pelatihan, serta pengembangan profesional (diklat). Hal itu perlu sehingga dapat memperhatikan perkembangan fungsional perencana di daerah. Selama ini mereka tidak percaya diri apabila dipilih menjadi tenaga ahli perencana di daerahnya.

Menurut Urbanus, diklat harus diupayakan dapat dikembangkan secara paralel sehingga akan semakin memperkuat posisi AP2I. Diklat tersebut hendaknya paralel juga dengan peningkatan kerjasama antar anggota dan diatur secara kelembagaan, sehingga diharapkan setiap anggota memungkinkan untuk memberikan kontribusi kepada AP2I, baik dalam aspek finansial maupun jaringan kerjasama.

Lain halnya dengan Ir Danny Bastian, ME MMA, pihaknya kalau diminta bantuan mengenai AP2I siap di mana dan kapan saja. Sedangkan Eko Wiji Purwanto SE, MPP lebih mengometari tentang peranan JFP di pusat maupun daerah. “Jadi JFP di Kementerian Agama harus ada nilainya, bukan sebagai jabatan buangan,” ujarnya.

Selanjutnya, rapat ini ditutup dengan presentasi rencana pelaksanaan bimbingan teknis di daerah oleh Drs. Nyoman Sunata, Msi. “Perencana di daerah saat ini lebih memerlukan latihan dan contoh praktis penyusunan rencana, dibandingkan dengan pelatihan yang menyajikan terlalu banyak pengetahuan teori dan konsep” Tegas Drs Nyoman Sunata dalam sesi diskusi sesuai presentasi. (Gsp)



Informasi Diklat JFP

Diklat Penjurangan Fungsional Perencana

Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 16/KEP/M.PAN/3/2001 tanggal 19 Maret 2001 tentang Jabatan Fungsional Perencana (JFP) dan Angka Kreditnya, telah memutuskan diadakannya Jabatan Fungsional Perencana (JFP) di setiap instansi pemerintah pusat dan daerah yang memiliki tugas perencanaan serta memberikan persyaratan bahwa untuk dapat menduduki JFP harus terlebih dahulu mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan (Diklat) di bidang perencanaan. Diklat dibidang perencanaan adalah diklat wajib, yaitu diklat Fungsional Penjurangan Perencana (FPP), bertujuan untuk memenuhi persyaratan kompetensi minimal yang diperlukan bagi seorang PNS yang akan diangkat ke dalam jabatan fungsional perencana pada jenjang tertentu.

Pada tahun anggaran 2010 Badan Perencanaan Pembangunan Nasional dalam hal ini Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan Perencana (Pusbindiklatren) akan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan fungsional penjurangan perencana (FPP) dengan jadwal sebagai berikut:

Persyaratan

1. Persyaratan Umum calon peserta diklat FPP:
 - a. Calon peserta untuk pengangkatan pertama kali: pendidikan minimal S1, pangkat/Golongan minimal Penata Muda/IIIa, bekerja di unit kerja Perencanaan, status PNS 100% dengan masa kerja minimal 1 (satu) tahun, umur setinggi-tingginya 49 tahun per Januari 2009.
 - b. PNS pindah jabatan: selain butir a diatas, juga harus melampirkan surat keterangan pernah bekerja di unit perencanaan sekurang-kurangnya 2 tahun yang diketahui oleh atasan langsungnya minimal eselon II.
 - c. Diusulkan oleh Pejabat yang menangani Kepegawaian
 - d. Melampirkan Surat Rekomendasi pejabat yang menangani bidang kepegawaian yang menyatakan bahwa yang bersangkutan akan di angkat kedalam Jabatan Fungsional Perencana selambat-lambatnya 6

JADWAL TENTATIF

NO.	DIKLAT	Peserta	UGM		LPEM-UI	PWK-ITB	FE - UNSYIAH	PSKMP-UNHAS
			MAP	MPKD				
1.	Perencana Pertama:	150 Org						
	Gelombang I		4 Apr – 6 Jun' 10		17 Mei – 16 Jul' 10	13 Mei – 9 Agt' 10	15 Mar – 15 Mei' 10	1 Mar – 30 Mei' 10
	Gelombang II		31 Mei – 30 Jul' 10			20 Mei – 3 Jul' 10		
2.	Perencana Muda :	150 Org						
	Gelombang I		13 Jun – 25 Jul' 10		14 Jun – 30 Jul' 10	14 Jun – 10 Agt' 10	8 Jul – 21 Agt' 10	1 Jun – 9 Jul' 10
	Gelombang II					20 Sept – 20 Nov' 10		
3.	Perencana Madya:	100 Org						
	Gelombang I			5 Apr – 22 Apr 2010	12 Jul = 30 Jul' 10			
	Gelombang II							
4.	Perencana Utama	10 Orng						
					1 – 5 Mei' 10			



(enam) bulan setelah yang bersangkutan dinyatakan lulus uji kompetensi diklat

- e. Bagi perencana yang akan naik jabatan harus melampirkan salinan SK pengangkatan ke dalam JFP, SK pangkat terakhir, salinan SK PAK terakhir dan diusulkan oleh pejabat yang menangani bidang kepegawaian.
2. Persyaratan Khusus calon peserta diklat FPP adalah sebagai berikut:
 - a. Diklat FPP Tingkat Pertama:
Calon peserta untuk pengangkatan pertama kali: golongan IIIa (maksimal 2 tahun) atau IIIb (maksimal 2 tahun)
 - b. Diklat FPP Tingkat Muda:
 1. Calon peserta untuk pengangkatan pertama kali: golongan IIIc (maksimal 2 tahun) atau golongan IIId (maksimal 2 tahun)
 2. Calon peserta (pindah jabatan): golongan IIIc atau IIId
 3. Calon peserta yang telah menjabat Fungsional Perencana Pertama (akan naik pangkat/jabatan): a) TMT dalam golongan III/b sekurang-kurangnya 1,5 tahun, b) telah mengumpulkan angka kredit kumulatif sekurang-kurangnya 90% dari jumlah AK kumulatif yang diperlukan untuk naik jabatan dalam Perencana Muda pada golongan III/c ($90\% \times 200 = 180$ AK), yang dibuktikan dengan SK PAK.
 - c. Diklat FPP Tingkat Madya:
 1. Calon peserta untuk pengangkatan pertama kali: golongan IVa (maksimal 2 tahun) s/d. IVc (maksimal 2 tahun)
 2. Calon peserta untuk (pindah jabatan): a) golongan IVa, IVb atau IVc, dan b) Surat Keterangan bahwa yang

bersangkutan pernah bekerja di unit perencanaan sekurang-kurangnya 2 tahun (dibuktikan dengan surat keterangan).

3. Calon peserta yang telah menjabat Fungsional Perencana Muda (kenaikan pangkat/jabatan): a) telah memiliki pangkat/golongan sekurang-kurangnya pembina/IVa, atau TMT dalam golongan IId sekurang-kurangnya 1,5 tahun, b) telah mengumpulkan angka kredit kumulatif sekurang-kurangnya 90% dari jumlah AK kumulatif yang diperlukan untuk naik jabatan dalam Perencana Madya golongan IVa ($90\% \times 400 = 360$ AK), yang dibuktikan dengan SK PAK.
- d. Diklat FPP Tingkat Utama:
 1. Calon peserta untuk pengangkatan pertama kali: a) golongan IV/d (maksimal 2 tahun) atau IV/e (maksimal 2 tahun)
 2. Calon peserta untuk selain perencana (pindah jabatan): a) golongan IV/d atau IV/e, dan b) surat keterangan bahwa yang bersangkutan pernah bekerja di unit kerja perencanaan sekurang-kurangnya 2 tahun (dibuktikan dengan surat keterangan).
 3. Calon peserta yang telah menjabat Fungsional Perencana Madya: (kenaikan pangkat) a) telah memiliki pangkat/golongan Pembina Utama madya/IVd, atau TMT dalam pangkat golongan IV/c sekurang-kurangnya 1,5 tahun, b) telah mengumpulkan angka kredit kumulatif sekurang-kurangnya 90% dari jumlah AK kumulatif yang diperlukan untuk naik jabatan dalam Perencana Utama golongan IV/d ($90\% \times 850 = 765$ AK) yang dibuktikan dengan SP PAK.

Diklat Penilaian Dan Administrasi Penilaian Angka Kredit
Sebagai pejabat fungsional, para perencana dituntut untuk lebih



produktif, karena kenaikan pangkat dan jabatan para perencana tidak lagi ditentukan oleh lamanya bekerja, melainkan ditentukan oleh tingkat produktivitasnya. Tingkat produktivitas akan diukur oleh besar kecilnya angka kredit yang dikumpulkan, sedangkan besarnya angka kredit didasarkan atas kegiatan sehari-hari yang dilakukan oleh para perencana yang bersangkutan.

Guna meningkatkan wawasan, pemahaman, pengetahuan, dan keahlian serta keterampilan bagi calon dan atau anggota Tim Penilai dan Anggota kesekretariatan Penilaian Angka Kredit Perencana Pusat, Instansi dan Daerah terhadap unsur-unsur kegiatan perencanaan dan penilaian angka kredit perencana serta penatausahaan dan pengadministrasiannya, pada tahun 2010 Pusbindiklatren Bappenas akan menyelenggarakan secara swakelola diklat Penilaian Angka Kredit Perencana dan diklat Administrasi Penilaian Angka Kredit Perencana dengan jadwal sebagai berikut:

NO.	DIKLAT	PESERTA	JADWAL TENTATIF	LOKASI
1.	Penilaian Angka Kredit	25 Orang	27 Sept – 1 Okt' 2010	Menyusul
2.	Adm. Penilaian Angka Kredit	25 Orang	20 Okt – 22 Okt' 2010	Menyusul

Persyaratan

Diklat Penilaian Angka Kredit Perencana (1 minggu)

Calon peserta dapat berasal dari para anggota/calon anggota Tim Penilai Angka Kredit Perencana, Pejabat Struktural di unit Perencanaan, Pejabat Fungsional Perencana: a) pangkat/ Golongan sekurang-kurangnya Penata/IIIc, b) Pendidikan sekurang-kurangnya S1, c) diutamakan dari unit perencana dan kepegawaian, d) Umur pada Januari 2009 setinggi-tingginya 50 tahun (khusus calon yang berasal dari Pejabat Fungsional

Perencana/Anggota Tim Penilai AK Perencana usia setinggi-tingginya 55 tahun)

Diklat Administrasi Penilaian Angka Kredit Perencana (3 hari)

Calon peserta yang berasal dari Staf Perencana, Pejabat Struktural, Pejabat Fungsional Perencana: a) golongan sekurang-kurangnya II/a, b) Pendidikan sekurang-kurangnya SLTA, c) Diutamakan dari unit perencanaan dan kepegawaian, d) Umur pada Januari 2009 setinggi-tingginya 50 tahun.

Diklat Teknik Substantif

Seperti yang telah diinformasikan pada edisi sebelumnya, bahwa selain diklat-diklat non-gelar Fungsional Penjurangan Perencana, pada tahun 2010 juga dialokasikan anggaran biaya untuk penyelenggaraan diklat non-gelar substantif, namun karena adanya tuntutan untuk mengkaitkan program diklat Pusbindiklatren dengan program pelatihan di direktorat-direktorat yang mendukung program nasional dan keterbatasan dana serta kebutuhan daerah untuk topik-topik diklat yang lebih terkait dengan kebutuhan praktis dalam melakukan perumusan kebijakan publik dan penyusunan rencana pembangunan seperti: Penyusunan RPJMD, Renstra, RKPd dsb. Maka pada tahun 2010 Pusbindiklatren akan menghentikan sementara penyelenggaraan diklat substantif sampai ada hasil keputusan Forum Group Discussion (FGD) Bappenas tentang topik-topik diklat dan mekanisme pelaksanaannya.

Hasil keputusan FGD Bappenas diharapkan akan selesai dalam waktu dekat, sehingga penyelenggaraan diklat substantif tahun 2010 dapat dilaksanakan kembali, dengan topik dan mekanisme penyelenggaraan yang baru.



Program Beasiswa Gelar Pusbindiklatren Bappenas Tahun 2011

Sesuai dengan tugas dan fungsi Bappenas yang diemban oleh Pusbindiklatren yaitu meningkatkan kompetensi, produktivitas dan profesionalisme perencana di seluruh Indonesia guna peningkatan kapasitas instansi perencana, Pusbindiklatren menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan (diklat) gelar dan non-gelar. Program-program gelar terdiri dari S3 dalam negeri, S2 linkage (Belanda, Jepang dan Perancis), S2 luar negeri dan S2 dalam negeri dan S2 International Unsyiah (Universitas Syah Kuala).

Calon peserta beasiswa Pusbindiklatren Bappenas tersebut harus memenuhi beberapa kriteria seleksi, yaitu seleksi administrasi, seleksi nasional, dan wawancara tertulis. Kriteria seleksi tersebut dapat dilihat dalam tabel **Persyaratan Calon Peserta**.

Persyaratan Calon Peserta

Program S3 dalam negeri

Peserta program S3 dalam negeri dapat memilih program studi di universitas dalam negeri yang bekerjasama dengan Pusbindiklatren Bappenas dan diberi waktu 1 (satu) tahun untuk melamar di perguruan tinggi. Universitas yang bekerjasama dengan Pusbindiklatren yaitu:

1. **Universitas Diponegoro** : Ilmu Ekonomi;
2. **Universitas Padjajaran** : Manajemen Bisnis;
3. **Institut Pertanian Bogor** : (1) Ekonomi Pertanian, (2) Penyuluhan Pembangunan, (3) Sosialisasi Pedesaan, (4) Komunikasi Pembangunan Pertanian & Pedesaan;
4. **Universitas Gadjah Mada** : (1) Ekonomi, (2) Manajemen, (3) Kebijakan Publik;
5. **Institut Teknologi Bandung**: (1) Planologi, Teknik & Manajemen Industri, (2) Perencanaan Wilayah & Kota;
6. **Universitas Brawijaya** Ilmu Administrasi dan Ilmu Ekonomi;
7. **Universitas Indonesia** : Ilmu Ekonomi.

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

Program S2 Linkage

Program S2 *linkage* yang ditawarkan Pusbindiklatren Bappenas meliputi *linkage* Belanda, *linkage* Jepang, dan *linkage* Perancis. Program *linkage* ini bekerjasama dengan beberapa universitas di Indonesia dan universitas di luar negeri, Kuliah tahun pertama di universitas dalam negeri dan tahun ke dua di universitas di luar negeri. Program *linkage* ini akan memperoleh dua gelar, satu gelar dari universitas di dalam negeri dan satu gelar dari universitas di luar negeri.

Peserta yang tidak lulus seleksi di universitas luar negeri, pada tahun kedua peserta meneruskan kuliah di dalam negeri, dan hanya memperoleh satu gelar dari universitas tersebut. Peserta yang tidak lulus seleksi di universitas luar negeri yang mempunyai nilai TOEFL minimal 550 akan mendapatkan biaya hidup selama jangka waktu program reguler pada program studi yang diambil (18 bulan). Sedangkan, peserta yang mempunyai nilai TOEFL kurang dari 550 hanya mendapatkan biaya hidup sampai dengan 13 bulan;

Dalam rangka menunjang pelaksanaan S2 *linkage* Belanda dan Jepang, Pusbindiklatren juga memberikan beasiswa untuk meningkatkan bahasa Inggris melalui *English for Academic Purposes* (EAP) pada lembaga/pusat bahasa selama 5,5 bulan. Apabila peserta tidak dapat mencapai nilai TOEFL minimal 550 saat mengikuti EAP, yang bersangkutan masih memiliki kesempatan untuk meningkatkan nilai TOEFL selama mengikuti kuliah tahun pertama di Indonesia;

Peserta S2 *linkage* Perancis, Pusbindiklatren akan memberikan beasiswa peningkatan bahasa Inggris selama 3 bulan sebelum

para peserta mengikuti seleksi Kedutaan Perancis yang diikuti dengan persiapan bahasa Perancis bagi yang lulus seleksi wawancara Kedutaan Perancis.

S2 Linkage Belanda

Program *linkage* Belanda dilaksanakan atas kerjasama antara:

1. **Program Development Planning and Management, MPKD, Universitas Gadjah Mada** dengan *Institute for Housing and Urban Development Studies*, Rotterdam;
2. **Development Planning and Infrastructure Management, MPWK, Institute Teknologi Bandung** dengan Rijk Universiteit Groningen and ITC, Entschede;
3. **Programme in Economic or Development Economic, PPIE, Universitas Indonesia** dengan Vrije Universiteit, Amsterdam, ISS, The Hague, Tillburg University, Tillburg;
4. **Programme in Geoinformation for Spatial Planning and Risk Management, Geography, UGM** dengan ITC, Entschede;
5. **Integrated Lowland Management, UNSRI** dengan UNESCO, IHE, Delft.

S2 Linkage Jepang

Program *linkage* Jepang dilakukan atas kerjasama dengan beberapa universitas di Indonesia dan universitas di Jepang. Sedangkan program yang ditawarkan dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

S2 Linkage Perancis

Program S2 *linkage* Perancis atas kerjasama antara **Master of Urban ad Regional Development and Urban Planning, MPWK-Undip** dengan Universite de Paris VIII; **Master of Urban and**

No	Fakultas/ Universitas	Bidang Studi	Program Studi/ Universitas	Bidang Studi
1	Fakultas Ekonomi/ Universitas Indonesia	Ilmu Ekonomi & Ek. Pemb.	a Grad. Sch. of Int'l Relation/ International University of Japan (IUJ)	International Development Program, Economic, Development Economic, Public Policy, Urban & Regional Planning, Development Planning
			b Hiroshima University	Economic, Development Economic
			c Int'l Grad. Sch. of Social Science/ Yokohama National University	Economic, Development Economic
			d Graduate Institute for Public Studies (GRIPS)	Development Economic, Finance, Public Policy, Public Administration, City & Regional Planning
			e Kobe University	Development Economic, Development Management, Political Development, International Relation & Public Administration

2	MEP-UGM	Ekonomi & Ek. Pemb	a	Graduate Institute for Public Studies (GRIPS)	Development Economic, Finance, Public Policy, Public Administration, City & Regional Planning
			b	Grad. Sch. of Int'l Relation/ International University of Japan (IUJ)	International Development Program, Economic, Development Economic, Public Policy, Urban & Regional Planning, Development Planning
			c	Hiroshima University	
			d	Takushoku University	
			e	Kobe University	
			f	Int'l Grad. Sch. of Social Science/ Yokohama National University	
3	MPWK-ITB	Perencanaan Wilayah Kota	a	Graduate Institute for Public Studies (GRIPS)	
			b	Ritsumeikan University	
			c	Kobe University	
			d	Grad. Sch. of Media and Governance/Keio University	
4	MPKD-UGM	Perencanaan Kota & Daerah	a	Graduate Institute for Public Studies (GRIPS)	
			b	Ritsumeikan University	
			c	Takushoku University	
			d	Kobe University	
			e	Grad. Sch. of Media and Governance/Keio University	
5	MAP-UNIBRAW	Administrasi Publik	a	Graduate Institute for Public Studies (GRIPS)	Development Economic, Finance, Public Policy, Public Administration, City & Regional Planning
			b	Ritsumeikan University	Economic, International Relation, Policy Science, Enironmental & Urban Engineering, Accounting and Management
			c	Takushoku University	International Development Studies, Economic & Development Economic, Urban & Regional Planning, Development Planning & Public Administration
			d	Tohoku University	Environment Management
6	FE UNPAD	MEPP	a	IUJ	Economic
7	Ilmu Kesehatan Masyarakat UNPAD	Public Health	b	Gunma University, Japan	Public Health, Biomedicine Science

Regional Development and Urban Planning, MPWK-Undip - Universite de Paris X; *Master of Urban and Regional Development and Coastal Development*, MPWK-Undip - Universite de la Rochelle; *Master of Urban and Regional Development and Coastal Development*, MPWK-Undip - Universite de Bretagne Oxidentale; *Master of Urban and Regional Development and Urban Infrastructure Management*, MPWK-Undip – ENTPE; *Master of Urban Planning Studies*, MPWK-Undip – Universite de Paris I; dan *Master of Urban Planning Studies*, MPWK-Undip – Universite de Nantes.

S2 Luar Negeri

Program ini memanfaatkan beasiswa S2 dari negara donor atau institusi internasional yang selama ini tersedia bagi Indonesia, seperti STUNED dari Belanda; ADS dari Australia; dan beasiswa Kedubes Perancis. Peserta yang ditempatkan dalam program S2 luar negeri dengan dana hibah, Pusbindiklatren Bappenas memberi pelatihan bahasa Inggris yaitu, *English for Academic Purposes* (EAP) selama 5,5 bulan, sehingga memperoleh nilai TOEFL minimal 550.

Program S2 Dalam Negeri

Program S2 dalam negeri, Pusbindiklatren Bappenas bekerjasama dengan 17 program studi pada 11 universitas yaitu:

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

S2 Internasional Unsyiah

Program S2 dalam negeri di Universitas Syah Kuala (Unsyiah) yang beberapa mata kuliahnya disampaikan dan disertifikasi oleh profesor dan/atau pengajar dari universitas dalam negeri dan Jepang.

Prosedur Pelamaran

1. Perencana yang berhak melamar program beasiswa Pusbindiklatren Bappenas adalah perencana yang memenuhi syarat, seperti yang disebutkan di atas, dan belum pernah mengambil/memiliki gelar S2 untuk yang melamar beasiswa S2, serta belum pernah mengambil/memiliki gelar S3 untuk yang melamar beasiswa S3. Caranya dengan mengisi formulir pendaftaran dan diusulkan secara resmi oleh instansi asal melalui pejabat pengelola kepegawaian atau atasan langsung (minimal Eselon II). Surat usulan yang dimaksud harus menyebutkan nama-nama pegawai yang diusulkan oleh instansi, dan program/topik beasiswa yang diminati.
2. Proses pengusulan calon penerima beasiswa program gelar Pusbindiklatren berlangsung sepanjang tahun dengan batas akhir tanggal 1 Agustus setiap tahunnya.
3. Pelamar yang diprioritaskan adalah: (a) pejabat fungsional perencana; (b) perencana di instansi perencanaan atau yang bekerja di unit kerja yang mempunyai tugas pokok dan fungsi di bidang perencanaan; (c) PNS lain yang direncanakan bekerja di instansi atau unit perencanaan.
4. Pusbindiklatren Bappenas sudah mengirimkan formulir pendaftaran ke kementerian/lembaga pemerintah non-departemen (LPND) melalui sekretariat jenderal/sekretaris utama kementerian/LPND) dan seluruh pemerintah provinsi/kabupaten/kota melalui Sekda, BKD, dan Ketua Bappeda. Mereka yang ingin mendapatkan formulir tersebut dapat menghubungi pejabat yang bersangkutan, atau dapat diunduh dari situs www.pusbindiklatren.bappenas.go.id
5. Pusbindiklatren Bappenas hanya menindaklanjuti surat usulan yang disertai formulir pendaftaran yang **bermaterai dan bertandatangan asli** dengan persetujuan dari atasan langsung (minimal Eselon II). Pusbindiklatren Bappenas tidak memproses mereka yang menyampaikan usulan tersebut lewat faksimili.
6. Formulir pendaftaran harus dilengkapi dengan dokumen pendukung yaitu: Ijazah dan transkrip S1/S2 yang dilegalisasi; Fotokopi SK pengangkatan PNS 100% pada golongan III/a, atau SK pengangkatan terakhir, semua dokumen tersebut harus dilegalisasi; Khusus pejabat fungsional perencana harus melampirkan SK jabatan terakhir yang dilegalisasi. Pernyataan rencana studi (dalam bentuk esai), sebagaimana format yang ditentukan.
7. Peserta yang memenuhi syarat administrasi (MS), lulus TPA dan TOEFL akan diproses penempatannya selama 2 (dua) tahun (selama nilai TPA-nya masih berlaku), kecuali ada surat pembatalan pencalonan dari instansi asal (sekurang-kurangnya pejabat Eselon II).
8. Formulir serta dokumen pendukungnya dapat disampaikan langsung kepada Kepala Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan Perencana (Pusbindiklatren) Bappenas, Jl. Taman Suropati No 2, Jakarta Pusat 10310, atau dapat dikirimkan melalui pos ke alamat: Jl. Proklamasi No. 70, Jakarta Pusat 10320.

Mekanisme Pembiayaan Diklat

Pembiayaan diklat menjadi tanggungan bersama antara Pusbindiklatren Bappenas dan instansi asal peserta, dalam suatu

mekanisme pembiayaan bersama (*cost sharing*); Kesanggupan pemerintah provinsi/kabupaten/kota untuk menanggung biaya ini dikirimkan kepada Pusbindiklatren Bappenas dalam bentuk Surat Kesiediaan *Cost Sharing* (setelah ada kepastian penempatan calon peserta). Komponen yang dibiayai oleh Pusbindiklatren (belum dipotong pajak dan disampaikan dalam dua porsi)

Komponen-komponen pembiayaan yang menjadi bagian dari Pusbindiklatren Bappenas dan pemerintah provinsi/kabupaten/kota dibagi menjadi butir-butir sbb.:

Uang kuliah	Sesuai Program Studi
Tunjangan biaya hidup luar kota	Rp. 1.050.000,-/bln
Tunjangan biaya hidup dalam kota & dalam kota plus	Rp. 525.000,-/bln
Buku utama	Rp. 70.000,-/bln
ATK	Rp. 70.000,-/bln
Transport lokal	Rp. 100.000,-/bln
Fotokopi artikel	Rp. 10.000,-/bln
Langganan email	Rp. 50.000,-/bln
Tunjangan riset (S2)	Rp. 4.500.000,-
Tunjangan riset (S3)	Rp. 8.000.000,-

Komponen yang dibebankan kepada pemda atau instansi asal peserta:

- Transport dan akomodasi seleksi peserta (keikutsertaan dalam TPA & TOEFL)
- Tiket domestik pergi-pulang (kota asal - kota tempat diklat)
- Tunjangan Penempatan awal, minimal 5 hari perdiem
- Tambahan uang saku
- Biaya pengurusan dokumen keberangkatan (bagi peserta *linkage* & luar negeri);

(1).	Biaya pembuatan paspor (dilakukan oleh masing-masing instansi asal peserta)	Rp. 350.000,-
(2).	Biaya <i>medical check-up</i>	Rp. 250.000,-
(3).	Biaya legalisir & penerjemahan:	
	• Penerjemahan & legalisir akte kelahiran	Rp. 350.000,-
	• Legalisir di Deplu dan Depkeh	Rp. 300.000,-
	• Legalisir I di Kedutaan besar	Rp. 300.000,-
	• Legalisir II di Kedutaan besar	Rp. 300.000,-
(4).	Biaya transpor <i>pre-departure program</i>	Rp. 400.000,-



Jika dalam hal tertentu peserta memutuskan untuk mengundurkan diri dari program studi secara sepihak, berdasarkan surat perjanjian, peserta harus mengganti seluruh biaya yang telah dikeluarkan oleh Pusbindiklatren, Bappenas kepada kas negara sejak proses seleksi sampai dengan tanggal keputusan pembatalan pemberian beasiswa.

Peserta akan dikenakan sanksi dari Pusbindiklatren Bappenas jika dalam proses seleksi, penempatan, maupun selama mengikuti diklat ditemukan ketidaksesuaian data yang diinformasikan dalam formulir calon penerima beasiswa Pusbindiklatren Bappenas (formulir pendaftaran) dengan data sebenarnya.

Sanksi dapat berupa: pembatalan pencalonan sebagai penerima beasiswa, jika diketahui sebelum proses seleksi dilakukan. Pembatalan pemberian beasiswa dan penggantian biaya seleksi, jika diketahui dalam proses penempatan. Pembatalan studi, dan penggantian biaya yang dikeluarkan Pusbindiklatren Bappenas atas nama peserta sejak proses seleksi sampai dengan tanggal keputusan pembatalan pemberian beasiswa, kepada kantor kas negara.

Seleksi Beasiswa Tahun 2011

Pusbindiklatren Bappenas menyediakan beasiswa setiap tahun, untuk tahun 2011 direncanakan jadwal seleksi sebagai berikut:

NO	KEGIATAN	JADWAL SEMENTARA
1	Surat Edaran	Mei 2010
2	Batas Pengajuan Usulan	1 Agustus 2010
3	TPA Nasioanal	Akhir September 2010
4	TOEFL Nasional	Akhir Oktober 2010
5	BEAP	Mei-Juli 2011
6	EAP	Februari-Agustus 2011

Zamilah Chairani





Musrenbangnas Bahas RPJMN, Pusbindiklatren Melayani Peserta dengan Buka *Stand* Sosialisasi

Para pemimpin yang dipilih oleh rakyat, kita semua termasuk saya, diharapkan tidak sibuk memperkaya diri dan asyik berpolitik sendiri, sehingga lalai dalam menjalankan tugas pemerintahan. Demikian Presiden SBY dalam pembukaan Musyawarah Perencanaan Pembangunan Nasional (Musrenbangnas) 2010 di Gedung Bidakara, Jl Gatot Subroto, Jakarta, Rabu (28/4/2010).

Presiden mengingatkan, kepala daerah peserta Musrenbangnas agar gigih, berusaha maksimal dan tidak bekerja asal-asalan memerintah daerah mereka. Menyelesaikan persoalan yang dihadapi dan bukan melempar tanggung jawab dengan menyalahkan pihak lain. "Kalau ada masalah lalu menyalahkan pihak lain dan tidak segera menyelesaikannya, ini juga tidak diharapkan yang memilih kita. Tidak ada resep ajaib, tidak ada jalan pintas, tidak ada sulapan, ya ini yang harus dilakukan untuk memenuhi keinginan rakyat," tegas SBY.

Musrenbangnas berlangsung selama empat hari mulai dari 28 April sampai 1 Mei 2010. Dalam acara pembukaan Musrenbangnas juga dihadiri Wakil Presiden RI Boediono, Ketua Lembaga Negara, Ketua Komisi I-XI dan Badan Anggaran DPR RI, para menteri KIB II, LPNK, BUMN, Pimpinan Perguruan tinggi, pimpinan mass media, Organisasi profesi, LSM, Gubernur, Bupati, Walikota, Kepala Bappeda Provinsi, Kabupaten dan kota.

Menurut Menteri Negara Perencanaan Pembangunan Nasional (PPN)/ Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) Armida S. Alisjahbana, Musrenbangnas tahun 2010 bertujuan menyusun RKP tahun 2011, yaitu **pertama**, menyempurnakan rancangan awal RKP 2010 menjadi rancangan RKP 2010 dengan mengacu naskah RPJM Nasional 2010-2014. **Kedua** melakukan sinkronisasi dan penyempurnaan rancangan rencana kerja kementerian/lembaga (Renja K/L) 2011. **Ketiga** melakukan sinkronisasi program, kegiatan pokok, lokasi kegiatan dan pagu anggaran yang disusun oleh K/L dan pemda.

Keempat, untuk memperkuat koordinasi dan sinergi kebijakan pemerintah baik, **kelima** mengembangkan dan memperkuat proses partisipasi masyarakat dan dunia usaha dalam penyusunan RKP 2010. **Keenam**, untuk mengembangkan dan memperkuat mekanisme pengendalian dan pengawasan (*safe guarding*) terhadap pelaksanaan RKP 2011. Dan untuk memasuki final RKP 2011 dan Renja K/L 2011 akan disepakati pada Rakorbangpus II pada 4 Mei 2010.

Tema RKP 2011 yang sedang disusun adalah "Percepatan Pertumbuhan Ekonomi yang Berkeadilan didukung Pemantapan Tata Kelola dan Sinergi Pusat Daerah". Tema ini nantinya akan dijabarkan ke dalam 11 prioritas pembangunan nasional ditahun 2011 yang meliputi pertama reformasi birokrasi dan tata kelola, kedua pendidikan, ketiga kesehatan, keempat penanggulangan kemiskinan, kelima ketahanan pangan, keenam infrastruktur, ketujuh iklim investasi dan usaha, kedelapan energi, kesembilan lingkungan hidup dan bencana, sepuluh daerah tertinggal, terdepan, terluar dan pascakonflik dan terakhir kebudayaan, kreatifitas dan inovasi teknologi.

Sedangkan Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan Perencana (Pusbindiklatren) membuka anjungan pelayanan bagi peserta Musrenbangnas dalam menginformasikan berbagai hal yang berkaitan dengan tugasnya. Yaitu melaksanakan pembinaan dan pengembangan Jabatan Fungsional Perencana, dan program pendidikan dan pelatihan bagi pegawai Kementerian Negara Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional dan perencana pusat dan daerah dalam rangka meningkatkan kompetensi perencana dan kapasitas institusi perencana di pusat dan daerah. (L. Estu Praptono)

Banyak Cara untuk Menyinergikan Prioritas Pembangunan di Pusat dan Daerah

Ketidaksesuaian kompetensi, wawasan dan kualitas alumni diklat gelar maupun non-gelar dalam penempatan mereka di instansi asal menimbulkan paradoks diklat perencana pemerintah dan pusat, sehingga untuk mengatasinya perlu kajian lebih mendalam mengenai praktek yang berlandaskan teori yang bisa dipertanggungjawabkan. Karena itu, materi dan teori yang standar sangat diperlukan, agar rapi dalam penyajiannya.

Seperti dalam menyelenggarakan diklat non-gelar jangan hanya memberikan hal-hal yang praktis saja tetapi juga konsep teorinya sebagai landasan dalam menjalankan teori dalam praktek itu sendiri. Dalam hal ini Ibu Menteri menekankan agar diklat non-gelar memberikan porsi agak lebih banyak dalam aspek *hands on* –nya.

Jadi, masalahnya bagaimana mencari jalan keluar dari paradoks tersebut dalam kerangka pembangunan nasional, termasuk dalam upaya menyinergikan prioritas pembangunan di pusat dan daerah.

Lebih jelasnya mengenai bagaimana pendapat Ibu Menteri PPN/Kepala Bappenas Prof. Dr. Armida S. Alisjahbana, SE, MA berikut wawancara Redaksi dengan Ibu Menteri berkaitan dengan tema utama majalah Simpul Perencana, yaitu “Paradoks Diklat Perencana Pemerintah Pusat dan Daerah”.

Bagaimana menyinergikan prioritas pembangunan di pusat dan daerah?

Jawab Menteri (JM): Saya kira banyak cara yang bisa dilakukan untuk menyinergikan prioritas pembangunan di pusat dan daerah, tetapi yang paling penting dan perlu dilakukan meliputi dua hal, yaitu *pertama*, saat proses perencanaan dilakukan melalui penjangkaran aspirasi daerah, yang tujuannya selain mengetahui permasalahan dan kebutuhan nyata daerah dalam pembangunan, juga untuk menumbuhkan rasa memiliki (*sense of ownership*) dari produk yang sedang disusun. Hal ini bisa dilakukan melalui beberapa forum konsultasi pemerintah pusat – daerah, seperti yang sudah dilakukan pada saat penyusunan RPJMN (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional), antara lain melalui penyelenggaraan forum “*National Summit*” dan Musrenbangnas;

Yang *kedua*, saat produk perencanaan sudah ditetapkan, yaitu melakukan sosialisasi produk perencanaan yang ditetapkan. Saat ini kita sedang melakukan sosialisasi RPJMN 2010-2014 ke

daerah-daerah, yang tujuan utamanya agar pemerintah daerah dapat melakukan sinergi RPJMD (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah) dengan RPJMN. Proses yang sama tentu perlu dilakukan saat penyusunan RKP (Rencana Kerja Pembangunan) tahunan.

Bagaimana tolak ukur dalam menentukan prioritas pembangunan?

JM: Tolak ukur dalam menentukan prioritas pembangunan untuk lima tahunan tentu tidak terlepas dari dokumen presiden dan wakil terpilih yang digunakan pada masa kampanye presiden dan wakil presiden. Dengan demikian, prioritas pembangunan berikut tolak ukur pencapaiannya dijabarkan dalam dokumen presiden dan wakil presiden terpilih tersebut. Tentu dalam penjabaran tersebut ada beberapa hal yang ditambahkan, sesuai dengan keperluan dan keinginan presiden dan wakil presiden terpilih, tetapi sebagian besar kandungannya merupakan prioritas dan tolak ukur prioritas pembangunan yang dijanjikan



presiden dan wakil presiden terpilih saat kampanye tersebut. Semua itu kemudian didokumentasikan dalam bentuk RPJMN, sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam undang-undang tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (UU-SPPN) No.25/ 2004.

Bagaimana cara masyarakat mengakses besaran anggaran yang dikeluarkan pemerintah dalam bidang-bidang yang di prioritaskan?

JM: Besaran anggaran yang dikeluarkan pemerintah baik per prioritas bidang maupun per kementerian dalam kerangka

lima tahun ke depan dapat di akses dalam dokumen RPJMN, meskipun besaran anggaran tersebut masih indikatif. Sedangkan besaran anggaran yang dikeluarkan pemerintah secara tahunan dan sudah difinitif, bisa dilihat dalam dokumen Undang-Undang APBN maupun Undang-Undang Perubahan atas Undang-Undang APBN. Undang-undang tersebut setiap tahun dipublikasikan untuk umum. Kedua dokumen tersebut juga bisa diakses masyarakat melalui publikasi dokumen dalam bentuk *hardware* maupun secara *on-line* dalam *website* Kementerian Bappenas, Kementerian Keuangan, maupun *website* kementerian sektor atau lembaga lain.



Strategi apa untuk meminimalisasikan hambatan dalam bidang pembangunan yang targetnya untuk menyinergikan pemerintah pusat dan daerah, apakah peran Pusbindiklatren sudah sesuai ?

JM: Beberapa hal pokok yang perlu untuk melakukan sinergi pemerintah pusat dan daerah antara lain: (a) memperkuat koordinasi antar-pelaku pembangunan di pusat dan daerah; (b) mengupayakan terciptanya integrasi, sinkronisasi, dan sinergi dalam perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, dan pengawasan pembangunan; (c) mengoptimalkan partisipasi masyarakat di semua tingkatan pemerintahan; (d) mengupayakan peningkatan penggunaan sumber daya secara efisien, efektif, berkeadilan dan berkelanjutan. Terkait dengan hal ini, saya rasa peran Pusbindiklatren sangat penting dan sangat diperlukan terutama untuk melaksanakan *capacity building* bagi aparat pemerintah, baik di kementerian, lembaga maupun di daerah.

Kebijakan apa yang akan diambil dalam meningkatkan kapasitas dan kualitas perencana di pusat dan daerah?

JM: Saya rasa banyak hal yang bisa kita lakukan untuk meningkatkan kapasitas dan kualitas perencana di pusat dan daerah. Yaitu melalui berbagai cara, antara lain: (a) memberikan kesempatan untuk memperoleh tambahan pendidikan, baik melalui jalur pendidikan bergelar (program gelar) maupun non-gelar di perguruan tinggi di dalam negeri maupun luar negeri; (b) memberi kesempatan secara aktif untuk berpartisipasi dalam beberapa pelatihan maupun forum diskusi keahlian dan

lintas keahlian seperti penyelenggaraan diklat, seminar, dan *workshop*, yang diharapkan dapat diperoleh pengalaman praktis (*best practices*); (c) penyelenggaraan program magang kerja, terutama bagi perencana dari daerah. Program ini bisa dikerjasamakan dengan beberapa kementerian atau lembaga maupun badan multilateral, seperti World Bank, ADB, IDB; (d) Memberi kesempatan bagi perencana untuk melakukan kajian dalam beberapa isu penting dan aktual yang dihadapi masyarakat.

Bagaimana peran JFP setelah 8 tahun berlangsung? Apakah ada masukan guna meningkatkan peran strategis JFP?

JM: Berdasarkan informasi yang saya peroleh dari berbagai sumber, tampaknya pendayagunaan peran JFP selama ini bisa dibilang masih belum optimal, bahkan bisa dikatakan *they're being underutilized*. Ke depan, seperti yang sudah saya sampaikan pada beberapa forum antara lain *coffee morning*, kita akan tingkatkan fungsi dan peran strategis JFP. Saya rasa JFP mempunyai kapasitas tinggi untuk kita jadikan sebagai *think-tank* Bappenas. Seperti kita ketahui, kita tidak bisa hanya bergantung pada pejabat struktural, waktu mereka sangat terbatas, sudah banyak terpakai untuk menyelesaikan tugas rutin dan operasional. Karena itu, saya sangat mengharapkan JFP ini bisa berperan sebagai unjung tombak dalam meningkatkan peran Bappenas sebagai *think-tank* perencanaan pembangunan.

Banyak hal yang perlu segera kita kerjakan, antara lain melakukan kajian terkait dengan permasalahan pembangunan strategis dan inovatif. Bahkan, kita akan lebih baik jika bisa berpikir *out of the box*, yang dapat menghasilkan beberapa kebijakan yang belum pernah terpikirkan oleh pihak lain, tetapi mampu menjawab permasalahan dan tantangan saat ini maupun ke depan. Sebagai contoh, bagaimana upaya kita agar bisa mendorong meningkatkan pembangunan tanpa harus terikat pada keterbatasan dana APBN atau APBD; melalui penerapan skema PPP salah satu contohnya, tetapi apakah tidak ada cara lain lagi. Saya percaya, pasti ada banyak opsi lain yang bisa kita kembangkan. Nah, inilah salah satu contoh tugas JFP, tetapi tentu masih banyak hal lain yang perlu kita lakukan dan diskusikan dalam waktu dekat ini.

Bagaimana peran diklat-diklat yang telah dilaksanakan (oleh Bappenas) dapat meningkatkan kinerja pembangunan nasional?

JM: Saya kira peran diklat-diklat yang dilaksanakan sudah cukup baik, tetapi tetap perlu terus kita upayakan untuk ditingkatkan baik dari sisi kualitas maupun kuantitasnya,



agar penyelenggaraan diklat dapat berjalan efektif, efisien dan bermanfaat sesuai dengan kebutuhan pembangunan. Dari **sisi kualitas** misalnya, kita perlu secara terus menerus melakukan *updating*: apakah materi yang diberikan sudah sesuai dengan tuntutan dan permasalahan yang kita hadapi sekarang dan masa depan? Jangan kita memberi materi yang sudah *out of date*, yang sudah tidak aktual dengan tuntutan pembangunan. Kita harus benar-benar selektif dalam memilih materi yang akan diberikan dalam penyelenggaraan diklat. Sebagai contoh materi yang terkait dengan Perubahan Iklim (*climate change*); pengenalan skema kerjasama pemerintah dan swasta (*public private partnership*) dalam pembangunan infrastruktur fisik maupun sosial (fasilitas rumah sakit, pendidikan dsb.); pemahaman mengenai penanggulangan kemiskinan, terutama terkait dengan penggunaan indikator kemiskinan (*unified data base*), barang kali bisa ke depan dipikirkan untuk bisa diberikan dalam penyelenggaraan diklat. Sementara itu, dari **sisi kuantitas** kita perlu mengusahakan agar terjadi peningkatan, baik dari jumlah peserta maupun cakupannya secara geografis. Hal ini tentu terkait dengan ketersediaan pendanaan, tetapi nantinya kita bisa carikan jalan keluarnya. Sebetulnya persoalan ini bisa kita persiapkan melalui tim *think-tank* Bappenas yang tadi sudah kita bicarakan.

Bagaimana peran Pusbindiklatren dalam konteks pembangunan nasional?

JM: Dalam konteks pembangunan nasional, peran dan fungsi Pusbindiklatren sebetulnya masih sangat dibutuhkan dan perlu ditingkatkan fungsi dan perannya. Kenapa demikian? Karena sepengetahuan saya, saat ini belum ada satu pun institusi di

tingkat nasional yang bertanggung jawab dan memikirkan perencanaan pengembangan SDM, termasuk aparat pemerintah, untuk keperluan pembangunan nasional, baik untuk keperluan saat ini maupun dalam kerangka 20 tahun ke depan. Beberapa tahun lalu memang ada institusi yang mengarah ke peran dan fungsi semacam ini, yaitu OTO (*Overseas Training Office*) di Bappenas dan OFP (*Overseas Fellowship Program*) di BPPT. Tetapi dalam perjalanannya OTO berubah menjadi Pusbindiklatren yang peran dan fungsinya bukan mengalami peningkatan, tetapi justru penurunan, sedangkan OFP sudah tidak ketahuan lagi nasibnya.

Idealnya, institusi semacam ini bisa mulai menyusun *masterplan* atau *blueprint* pengembangan SDM secara nasional. Isi dari *blueprint* tersebut harus sejalan dengan RPJPN (Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional), yang kandungan di dalamnya harus bisa menjawab kebutuhan jenis keahlian dan jumlah tenaga ahli yang diperlukan untuk pembangunan nasional jangka panjang. Sebagai contoh, kebutuhan tenaga ahli nuklir di Indonesia ke depan, berapa banyak yang diperlukan? Kapan tenaga ahli ini diperlukan? Berapa tenaga ahli nuklir yang memerlukan pendidikan S3, S2, maupun S1. Apakah kita bisa menjawab pertanyaan sesederhana ini? Saya rasa tidak ada jawaban yang bisa kita pertanggungjawabkan secara akademis. Dalam pelaksanaan *blueprint* tersebut, kita bisa kerjasamakan dengan beberapa perguruan tinggi dalam negeri maupun luar negeri.

Pewawancara: Redaksi *Simpul Perencana*



TANDA TANGAN - Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Bappenas Prof. Dr. Armida S. Alisjahbana, MA, dan HE Joao Mendes Goncalves, Menteri Ekonomi dan Pembangunan Republik Demokratik Timor Leste menandatangani *Letter of Intent* tentang “*Cooperation in Institutional Capacity Building and Human Resources Development for Government Planners*” Selasa (26/01), di Jakarta.



***Joint Diplomatic Communique* Melahirkan Lol Indonesia - Timor Leste**



HE Joao Mendes Goncalves, Menteri Ekonomi dan Pembangunan Republik Demokratik Timor Leste mengatakan, kunjungannya kali ini selain untuk menandatangani *Letter of Intent*, juga untuk menjajagi bidang kerjasama yang dapat dijalin antara Timor Leste dengan Indonesia.

Hal itu dikemukakan Goncalves, didampingi HE Manuel Serrano, Duta Besar Republik Demokratik Timor Leste untuk Indonesia usai upacara penandatanganan *Letter of Intent* tentang “*Cooperation in Institutional Capacity Building and Human Resources Development for Government Planners*”. Selasa (26/01), di Jakarta.

Menurutnya, dasar kerjasama ini pada intinya bangsa kedua negara ini masih mempunyai pertalian persaudaraan yang diperkuat oleh *Joint Diplomatic Communique* antara kedua Kepala Negara Indonesia dan Timor Leste, yang ditandatangani pada tanggal 2 Juli 2002. Kerjasama yang disepakati tersebut antara lain menyang-

kut berbagi pengalaman Indonesia di bidang perencanaan pembangunan, yang tidak hanya berhubungan dengan masalah pengembangan kapasitas administrasi, tetapi juga menyangkut *policy issues* seperti pengembangan skim *Public Private Partnership*, dan masalah perubahan iklim, upaya penurunan kemiskinan, pengalaman Indonesia dalam upaya pemantapan demokrasi. Langkah penandatanganan Lol hari itu juga didasarkan pada *Joint Communique* tersebut.

Dalam sambutan upacara penandatanganan Lol, Menteri Goncalves mengundang Ibu Menteri untuk berkunjung ke Timor Leste, yaitu bertepatan dengan upacara penandatanganan MOU sebagai penyempurnaan dari Lol tersebut.

Sementara itu, Ibu Menteri menjelaskan tentang tugas dan fungsi Bappenas dan RPJMN 2010-2014. Sebagai tanggapan atas Menteri Goncalves tentang keinginan tersebut untuk belajar dari pengalaman In-

donesia dalam penanganan masalah perubahan iklim, Ibu Menteri PPN/Kepala Bappenas menjelaskan tentang rencana aksi perubahan iklim Indonesia dan komitmen Indonesia untuk menurunkan emisi gas rumah kaca sebesar 26%.

Pada pertemuan itu Ibu Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Bappenas didampingi Wakil Menteri PPN/Waka. Bappenas Dr. Lukita Dinarsyah Tuwo, MA; Sesmen PPN/Sestama Bappenas Ir. Syahril Loetan, MCP; dan Deputi Bidang Ekonomi Dr. Slamet Seno Adji, MA. Sedang pada upacara penandatanganan Lol, hadir pula Deputi Bidang Politik, Hukum, Pertahanan dan Keamanan Bappenas Mayjen TNI (Purn) Bambang Sutedjo, MSc.; Deputi Bidang Kemiskinan, Ketenagakerjaan, dan UKM Bappenas Dr. Prasetyono Widjojo MJ, MA; Kepala Pusat Pembinaan, Pendidikan, dan Pelatihan Perencana Bappenas, dan Kepala Biro Hukum Delthy S. Simatupang, SH. (Humas)





RAKOR - Sekretaris Utama Bappenas Syachrial Loetan Dalam pembukaan Rakor Persiapan Diklat Gelar dan Non Gelar tahun 2010 (23/01), di Jakarta.

Rakor Persiapan Diklat Gelar & Non-Gelar Tahun 2010

Persoalan yang muncul dalam kegiatan pendidikan dan latihan (diklat) dari tahun ke tahun terus dibahas. Hal ini penting guna meningkatkan mutu dan keterampilan peserta diklat, sehingga pada gilirannya dapat mendukung setiap kegiatan perencanaan. Persoalan itu muncul dalam rapat koordinasi (rakor) Pusat Pembinaan, Pendidikan Pelatihan dan Perencanaan (Pusbindiklatren) Badan Perencana Pembangunan Nasional (Bappenas) bersama Program Studi Penyelenggara Diklat, baru-baru ini di Jakarta.

Semua pihak yang terlibat dalam program hadir dan dengan antusias mengikuti setiap rapat koordinasi itu. Yaitu, Pusbindiklatren selaku penyelenggara program, lembaga dan negara donor maupun universitas selaku penyelenggara pendidikan. Rakor itu yang berlangsung selama dua hari itu, difokuskan pada program diklat gelar di hari pertama, dan hari kedua pada diklat non-gelar.

Agenda hari pertama rakor membahas diklat gelar, yaitu sbb:

1. Persiapan pelaksanaan diklat gelar *link-age* Belanda, Perancis, dan EAP.
2. Persiapan pelaksanaan diklat gelar.
3. Persiapan pelaksanaan diklat gelar

dalam negeri.

4. Kebijakan administrasi keuangan PPSDMA.

Agenda hari kedua rakor adalah pembahasan diklat non-gelar, yaitu sbb:

1. Persiapan pelaksanaan diklat non-gelar.
2. Persiapan program LERD
3. Persiapan program IDPPP
4. Persiapan program REDS

Dalam rakor itu juga dijelaskan posisi dan peran diklat gelar dan non-gelar serta fungsi Pusbindiklatren, Bappenas sebagai instansi penyelenggara. Selain itu dalam setiap kesempatan rakor diterangkan mengenai tujuan rakor. Rakor tersebut bukan semata-mata sebagai rutinitas, melainkan membahas semua persoalan, guna dilakukan perbaikan pada tahun berikutnya.

Sebelum membahas lebih jauh, rakor mereview program diklat tahun 2008. Masalah apa saja yang muncul dan keberhasilan apa saja yang sudah dicapai, semua itu menjadi bahan evaluasi untuk pelaksanaan diklat tahun berikutnya. Setelah itu baru membahas kebijakan yang diambil Pusbindiklatren Bappenas dalam pelaksanaan program diklat gelar dan non-gelar tahun 2010 dalam administrasi maupun keuangan

program.

Banyak hal yang dikemukakan para penyelenggara program studi (prodi) sebagai pelaksana pendidikan di universitas. Antara lain persoalan seberapa banyak penyerapan yang dilakukan dan apakah ada perubahan untuk persyaratan.

Rakor itu merupakan yang pertama dalam tahun 2010 yang lebih membahas soal persiapan pelaksanaan program. Sedangkan hal-hal teknis pelaksanaan diklat dibahas dalam rapat koordinasi selanjutnya. Dalam rakor ini juga ditawarkan program-program baru atau program studi yang lain. Khusus untuk diklat non-gelar ditawarkan program baru, yaitu program REDS, yang masih mengedepankan ekonomi regional.

Pada hari kedua rakor dilakukan pelatihan mengenai urusan administrasi, guna menyamakan persepsi dalam persoalan administrasi antara Pusbindiklatren Bappenas, sebagai penyelenggara program dengan pihak universitas selaku penyelenggara pendidikan. (Dwiputro/Estu)



Mengunjungi Istana Kaisar Jepang dalam acara pengucapan tahun baru dan pengharapan

Dadan Wiadi

NEGERI SAKURA DALAM MEMORI SAYA

Awal Tugas Belajar Saya Di Jepang

Sejak SD sampai dengan saya menyelesaikan S1 saya memiliki angan untuk mengetahui negeri luar, namun saya beranggapan bisa berkelana jauh ke negeri orang sebagai suatu angan-angan saja. Saya bekerja di Pemerintah Daerah Kabupaten Ciamis, yaitu kabupaten yang berada di ujung Tenggara Jawa Barat, anggapan itu masih ada dan terkesan angan-angan muluk saja. Sampai saya mencoba tes masuk Program Beasiswa Pendidikan BAPPENAS untuk pasca sarjana pada tahun 2006, saya daftar untuk program dalam negeri di MPWK ITB, saya akhirnya dinyatakan lulus dengan satu penawaran yang sungguh mengejutkan yaitu saya ditawarkan untuk masuk ke Program Beasiswa *Double Degree* dengan universitas di Jepang, saya sempat bertukar pikiran dengan istri saya karena kebetulan waktu itu istri saya sedang mengandung. Tapi al-

hamdulillah istri saya tidak keberatan malah mendukung apa yang saya angankan sejak dulu, maka tawaran itu saya terima segera.

Saya memulai belajar di ITB untuk mengikuti *English Courses* beberapa bulan karena maulum Bahasa Inggris saya yang masih belum mencukupi untuk mengikuti program pendidikan *Double Degree*. Sampai test TOEFL untuk mengukur sampai dimana hasil belajar dan apakah sudah mencapai nilai yang ditentukan oleh program *Double Degree*, alhamdulillah saya melewati angka minimal meski sedikit saja.

Selesai mengikuti *English Courses* saya belajar di MPWK ITB dalam kelompok khusus mahasiswa yang mendapat beasiswa untuk belajar di Jepang. Proses belajar di kelas saya lebih banyak bersifat diskusi, kerja kelompok dan presentasi. Banyak sekali hal baru



Berfoto sebelum sidang thesis di depan SFC (melepas tegang sesaat)

yang saya dapatkan di kelas ini; pertama; saya bisa bertemu dengan Pegawai Negeri Sipil seperti saya yang berasal dari berbagai wilayah di Indonesia dengan bermacam karakter dan pengalaman masing-masing karena latar belakang budaya pendidikan yang bermacam-macam, kedua; saya mendapatkan ilmu dan pengetahuan baru yang banyak sekali terutama masalah kebijakan (*Policy*), pengembangan wilayah dan lain-lain yang menuntut saya untuk lebih banyak dan menjadi terbiasa membaca literatur; ketiga adalah pola berpikir yang dipaksa untuk berkembang dan lebih peka terhadap suatu permasalahan pembangunan dan kebijakan berdasar pada teoritis yang jelas.

Hari bersejarah bagi saya tahun 2006 awal saya masuk belajar adalah kelahiran jagoan saya tanggal 8 Agustus 2006, saya senang sekaligus agak sedih karena saya tidak bisa hadir menyaksikan proses kelahiran anak saya. Saya beri nama Mahsa Muhammad Zahran yang artinya bulan kecil yang bercahaya terang benderang seperti Rasulullah Muhammad SAW.

Tetapi kemudian, *Shaddy Day* bagi saya terjadi pada tahun 2007 ketika saya sedang menjalankan tugas belajar saya di ITB, pagi jam 06.00 Tanggal 4 April 2007 Ayah saya dipanggil oleh Allah SWT untuk kembali ke haribaan-Nya, yang saya sesali ketika beliau berpulang saya tidak berada di sisi nya karena saya sedang berada di Bandung. Hari itu sungguh membuat saya sedih karena beliau tidak bisa melihat dan memberi restu saya untuk berangkat belajar ke Jepang.

Saya dapat menyelesaikan pendidikan di ITB sekitar bulan Juli 2007 dengan nilai yang cukup bagi saya. Selesai belajar di ITB, saya langsung di " karantina" lagi untuk belajar *Nihon Go* (Bahasa Jepang) di Jakarta selama kurang lebih dua bulan, selama itu saya belajar bahasa Jepang dasar hanya untuk membekali diri dalam kehidupan sehari-hari di sana.

Irashai Nihon

September 2007 kami diberangkatkan ke Jepang secara bergelombang dari beberapa universitas di Indonesia ke beberapa universitas di Jepang, untuk dari ITB, universitas di Jepangnya adalah Kobe University, Keio University, GRIPS, dan Ritsumeikan University. Saya memilih Keio University bersama satu rekan saya Salim asal Kab. Sawahlunto Sijunjung Sumatera Barat, 2 dari UGM; Fitriana Harmastuti (Kota Balikpapan) dan Mas Setyo (Kab. Sleman), dan ada 2 orang menyusul yaitu Fithra staf pengajar di UI dan Alfi staf pengajar UNIBRAW, serta Pak Ali Ridho dari ITS.

Berangkat dari Bandara Soekarno-Hatta sekitar pukul 11.30 malam memakan waktu sekitar 7 jam perjalanan. Tiba di Bandara Narita sekitar pukul 7.30 pagi. Setiba di Narita setelah *checking passport* dan visa, kami di sambut oleh beberapa orang Jepang dari *Asia Seed* sebagai LO (*Liason Officer*) kami selama di Jepang nanti. Kesan pertama menginjak kaki di Jepang adalah modern, ramah dan serba cepat terjadwal pelayanannya, tetapi juga tidak ngerti hurufnya yang kebanyakan huruf kanji. Beruntung *liason officer* kami bisa bahasa Inggris dengan cukup baik, sehingga beberapa pertanyaan kami dapat dijelaskan dengan cukup baik.

Kami dari Indonesia kemudian menyebar ke lokasi universitas dan tempat tinggal alias kos-kosan bersama masing-masing LO-nya. Kami yang ke Keio berangkat dengan menggunakan kereta *express* yang disambung dengan bus menuju Kanagawa Ken Fujisawa Shi, karena tempat belajar kami Keio University of SFC alias Shonan-Fujisawa Campus. Setelah bertanya ada berapa kampus Keio University, LO kami menjawab mungkin ada sekitar 5 kampus; yang berpusat di Mita Kampus Tokyo dan ternyata Keio University adalah universitas tertua di Jepang yang didirikan pada tahun 1858. Kami tinggal di "kos-kosan" yang cukup lumayan yang di sebut "*Estrella Shonan Apato*" di Fujisawa Hommachi, saya senang dengan lokasinya yang tidak terlalu ramai tapi tipikal Jepang dengan segala fasilitasnya.



Lesehan di Kyushu

sosok alumni

Shonan Fujisawa *Campus* jaraknya dari apato cukup jauh, kami harus naik dua kali yaitu pertama naik kereta (*Densha*) dari Fujisawa Hommachi dengan ongkos ¥ 150 menuju Shonandai berganti bis (*Basu*) yang langsung ke kampus dengan ongkos agak lupa tepatnya tapi mungkin sekitar ¥ 210. Kampusnya sungguh futuristik dengan fasilitasnya.

Mulailah hidup saya di negeri Sakura ini, perasaan homesick pada awal sangat terasa. Tapi kecepatan untuk beradaptasi harus sudah disiapkan supaya tidak terus-menerus *homesick*, teman-teman di Jepang jadikanlah keluarga hal yang harus di terapkan. Beruntung ternyata di sana setelah beberapa hari banyak orang Indonesia yang sudah lama tinggal di sekitar Fujisawa sehingga saya tidak merasa sendiri lagi dan bisa belajar dari mereka.

Meraih Master di Jepang

Selama mengikuti kuliah di Keio *University*, saya dan teman-teman berada dalam satu kelas/kelompok pelajar internasional yang berasal dari berbagai negara di antaranya; Thailand, Jepang, Mongolia, Tongga dll. Dua professor pembimbing kami adalah yang menjadi pembimbing kami sungguh baik yaitu Dr. Lynn Thiesmeyer dan Prof. Michio Umegaki yang banyak memberikan pengetahuan dan ilmu yang baru yang membuat pikiran saya lebih mengembang lagi, terima kasih pada keduanya.

Ruangan Tempat Diskusi

Saya dan teman-teman di Keio *University* (SFC) berada pada program *Media and Governance* dengan spesifikasi di *Human Security and Communication*, sehingga saya banyak belajar mengenai manusia dan pembangunan. Konsep belajar kami lebih banyak diskusi, *literature review*, diskusi dan presentasi, sehingga memaksa kami untuk lebih memahami apa yang terjadi di masyarakat dengan pembangunan dan dampaknya tetapi tidak terlepas dari teori yang sudah ada dan sedang berkembang metode ini tidak berbeda jauh dengan apa yang saya dapatkan di ITB.

Selain kuliah reguler, saya juga memiliki kesempatan untuk kuliah extra yaitu kunjungan ke dua daerah; pertama ke Tochigi mengunjungi suatu komunitas pelatihan pertanian organik bagi orang-



Ruangan tempat diskusi



Di depan Apato kami bersama LO

orang dari berbagai negara, kedua mengikuti kuliah jauh dari Prof. Michio Umegaki di Kitakyushu *City University* di pulau Kyushu.

Yang membuat saya agak was-was pada waktu itu adalah penyusunan thesis saya, karena terus terang saya sendiri membawa bahan thesis dari Indonesia masih sedikit sedangkan waktu yang saya miliki sangatlah terbatas juga, saya harus menyelesaikan tugas belajar ini dalam waktu kurang dari setahun. Sehingga pikiran saya waktu itu untuk lebih memudahkan memperoleh data dan informasi yang saya butuhkan, saya mengambil tema mengenai program pembangunan pedesaan, yang setelah beberapa kali berdiskusi dengan teman satu kelas dan pembimbing (Dr. Lynn Thiesmeyer dan Prof. Kaji) jadilah saya mengambil judul thesis "*Rational Choice in a Rural Community: Case Study of Rural Development and Water and Sanitation Program in Ciamis Regency West Java, Indonesia.*" Dalam thesis, saya membahas tentang tanggapan dan persepsi masyarakat pedesaan terhadap suatu program pembangunan dan identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhinya. Alhamdulillah, keputusan ini membuat saya tidak terlalu kesulitan akan data dan informasi karena teman-teman kerja saya di Dinas Kesehatan Kabupaten Ciamis banyak membantu dan saya juga pernah terlibat dengan program tersebut.

Ujian di Keio *University* berbentuk esai dan tugas-tugas laporan akan *book review* dan lain-lain, alhamdulillah saya dapat melewatinya dengan cukup baik dan mendapat nilai yang memuaskan. Dimana waktu yang terbatas adalah pemicu saya untuk konsentrasi pada penyelesaian semua aktifitas tugas belajar ini, waktu saya bagi sedemikian rupa sehingga tidak membuat saya tercecer. Waktu saya bagi; pertama untuk aktifitas di kampus penyelesaian tugas-tugas kuliah dan kuliah itu sendiri, kedua, aktifitas di apato adalah pemenuhan segala kebutuhan sehari-hari, penyelesaian tugas dan penulisan thesis, ketiga, waktunya bersosialisasi dan leisure. Dengan konsep itu saya dapat menyelesaikan semuanya dengan tepat waktu.

Ujian thesis terbagi menjadi dua tahap, yang pertama ujian pra sidang kalau di Indonesia mungkin seminar, dimana saya harus mempresentasikan konsep awal thesis saya. Pada seminar ini kita





Saat Menerima Penghargaan Kato Award dari Dekan

diberi masukan, saran dan kritik kekurangan pada thesis kita dan data apa yang harus kita informasikan juga bagaimana tata cara presentasi yang baik. Ujian sidang thesis dilaksanakan pada sekitar Juli 2008. Proses sidang agak berbeda dengan di Indonesia, karena yang hadir di sidang tersebut tidak hanya penguji dan dosen pembimbing tetapi dosen-dosen dari fakultas lain dan juga mahasiswa (siapa saja boleh hadir).

Dan akhirnya saya bisa melewati ujian ini dengan baik, seminggu kemudian saya mendapat e-mail dari kampus bahwa thesis saya dianggap sebagai thesis terbaik tahun 2008 dan saya berhak mendapatkan penghargaan yaitu "Kato Award", puji syukur Allah. Saya tidak sia-sia meninggalkan keluarga. Wisuda sudah di depan mata. Wisuda di Keio dilaksanakan di Mita Campus di Tokyo. Tapi di Keio *University* tidak seperti di Indonesia pakai toga, cukup dengan pakaian resmi lengkap.

Catatan terpenting dalam mengikuti kuliah khususnya di Keio *University* mungkin secara umum di Jepang adalah; 1) berusaha melakukan segala kewajiban kuliah tepat waktu, 2) selalu cek e-mail untuk mengetahui informasi-informasi kegiatan perkuliahan atau informasi apapun terutama dari dosen, 3) jangan ragu untuk bertanya dan minta bantuan kepada petugas-petugas di bagian administrasi jika ada yang tidak mengerti atau ada permasalahan atau juga kepada teman, 4) jika ada permasalahan dalam kehidupan sehari-hari jangan ragu juga bertanya pada *Liason Officer*, ibu/bapak kos, teman kampus, dan terutama teman/senior sesama Indonesia yang sudah lama tinggal di Jepang, 5) tidak boleh alergi ke perpustakaan (Dijamin perpustakaan di universitas-universitas di Jepang nyaman dengan segala fasilitasnya termasuk dengar musik dan nonton video).

Traveling Around Japan

Lepas sudah beban tugas belajar waktunya menikmati Jepang seutuhnya. Meskipun demikian pada hari-hari sebelum sidang juga saya masih punya waktu untuk jalan-jalan dan kongkow dengan teman-teman atau juga mengunjungi teman-teman lain di universitas lain. Dengan kata lain marilah jalan-jalan. Motto saya adalah serius dalam belajar adalah wajib tetapi supaya tidak jenuh dan stress maka *refresh yourself* dengan "sampo simasu" atau jalan-jalan.

Banyak tempat yang telah saya kunjungi meskipun tidak sebanyak yang diinginkan tapi cukup. Catatan terpenting jalan-jalan di Jepang adalah: 1) tersesat adalah mungkin terjadi tapi jangan khawatir system transportasi di Jepang terutama kereta di setiap stasiun keterangan arah ada dalam huruf latin 2) kalau mau keluar search dulu di internet jalur-jalur kereta/transportasi yang harus di ambil termasuk jadwal keberangkatan di Jepang semua jalur tersedia biasanya web nya di "Jorudan" atau lainnya, 3) bawa teman yang sedikitnya tahu Jepang, 4) lebih efektif kalau kita punya kartu pra bayar persis ATM untuk ongkos pembayaran yang di tempelkan nantinya di mesin.

Tempat yang pernah saya kunjungi adalah di antaranya Kamakura (Budha Daibutsu-nya), Pantai Enoshima, Namazu Shizuoka (Villa nya Kaisar), pulau Kyushu, belanja elektronik di Akihabara (sedikit wajib), Shinjuku, Harajuku dll. Jangan lupa mencoba Shinkansen alias kereta super cepat di Jepang.

Nihon no Tabemono Alias Itadakimasu

Satu lagi kewajiban di Jepang adalah jalan-jalan lidah alias makan, awal perkenalan dengan makanan Jepang adalah neg karena mentahnya. Tetapi setelah terbiasa saya malah ketagihan. Favorit saya adalah Sushi dengan makanan berjalannya, terutama "kani" alias kepiting. Tapi awas di Jepang jangan sampai salah bagi orang Muslim harus jeli memilih makanan jangan sampai memakan makanan yang ada kata "Bhuta Niku" alias daging babi dan niku-niku lainnya, lebih baik bertanya sama senior yang sudah lama di sana mana yang boleh dan mana yang tidak boleh. Juga orang Jepang pandai membuat pajangan makanan yang betul-betul tahan lama alias ASPAL asli tapi palsu (entah dari plastik atau apa).



Saat Wisuda di Mita Campus



Farewell party (sayonara nihon)

Kalau buat sehari-hari di kosan ya masak saja gaya anda. Kalau rindu masakan atau mie instan kita harus ke Tokyo ada toko orang Indonesia dan di beberapa daerah lain juga ada.

Sayonara Nihon

Setelah satu tahun lebih melaksanakan tugas belajar di Jepang, saya harus segera kembali pulang ke Indonesia dan digantikan oleh gelombang kedua. Bertepatan dengan seminggu lagi berakhirnya ramadhan, saya dan teman-teman terbang pulang kembali ke Indonesia dan bersiap untuk kembali bekerja di unit kerja masing-masing.

Ada kerinduan pada saat-saat berada di Jepang dengan segala aktifitasnya. Rindu pada gagaknya yang tiap hari menclok di dekat kamar saya, makanan, densha-nya, sepeda kesayangan saya dan semua teman, sahabat, dosen semuanya. Saya ingin mengucapkan terima kasih atas pemberian kesempatan ini dalam hidup saya pada Allah SWT, Pemerintah Indonesia (BAPPENAS), Pemerintah Jepang, *Asia Seed*, Sahabat dan dosen ITB, Pemerintah Kabupaten Ciamis Jawa Barat, *watashi no Kazoku*, keluarga saya selama di Jepang.

Banyak pengalaman berharga yang saya dapatkan saat menjalani program *double degree* BAPPENAS ini. Apa yang saya dapatkan semoga nantinya bisa memberikan manfaat dan kontribusi pada pembangunan terutam di tempat saya bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Dadan Wiadi, ST, MT, MMG
 TTL : Ciamis, 11 Pebruari 1975
 Alamat : Jl. Raya Ciamis-Banjar No. 472
 Cijeungjing Ciamis 46271
 Instansi : Badan Pengendalian Lingkungan Hidup
 Kab. Ciamis Jawa Barat
 Alamat : Jl. Baru No 18 Kompleks Perkantoran Kertasari
 Ciamis 46213, Telp/Faks (0265) 773998
 Jabatan : Kepala Sub Bidang Pengkajian AMDAL
 dan Teknologi Lingkungan
 Status : Menikah

Keluarga

Istri : Anie Wulan, SE, MP

Anak : Mahsa Muhammad Zahran (3 Tahun 2 Bulan) Laki-laki
 tulen

Pendidikan :

1. SDN Kalapajajar Ciamis Jabar Tahun Lulus 1988
2. SMPN 1 Ciamis Jabar Tahun lulus 1991
3. SMAN 1 Ciamis Jabar Tahun lulus 1994
4. S1 Teknik Lingkungan Universitas Winaya Mukti Tahun
 lulus 2000

Nama Diklat Gelar

*Double Degree Linkage Program (S2) ITB-Keio University
 Japan Tahun Masuk 2006 Tahun Lulus 2008.*

Riwayat Pekerjaan

1. Dinas Kesehatan Kabupaten Ciamis (2001-2008).
2. Badan Pengendalian Lingkungan Hidup Kab. Ciamis
 (2009).

Prestasi

Selama *double degree*

1. Kato Award (Thesis Terbaik) dari Keio University Tahun
 2008.
2. Salah satu penerima *Best Graduate Student* dari ITB Tahun
 2008.
3. Lain-lain sejak SD s.d SMA kebanyakan Juara Melukis
 tingkat Kecamatan dan Kabupaten juga Regional.

Cita-Cita waktu kecil : Sarjana Arsitektur

Hobby : Melukis, Baca dan dengar musik

Masakan yang disukai : Kecuali yang tidak enak, kalau waktu
 di Jepang sih Sushi terutama Kani (Kepiting)

Warna yang disukai : Biru dan Hijau

Suka duka selama diklat

1. Suka: Saya bisa keluar negeri dan bukan hanya cerita
 Saya bisa belajar banyak tentang segala hal Pola pikir
 saya lebih terbuka bertemu dengan orang se Indonesia
 dan Dunia Internasional Dapat sekolah di sekolah-sekolah
 terbaik di Indonesia dan Jepang.
2. Duka: Pertama datang ke Jepang sedikit *Homesick*,
 tapi sekarang ingin balik lagi hehehehe Saya harus
 meninggalkan anak dan istri saya, terutama anak yang
 baru berumur 1 tahun.



Budi Santosa*

Ringkasan Tesis

Keberlanjutan Desa Wisata di Sleman Berdasarkan Kunjungan Wisatawan

Desa wisata adalah pariwisata yang memanfaatkan situasi dan kondisi di daerah pedesaan. Pada tahun 2002, Pemerintah Kabupaten Sleman mulai memperkenalkan desa wisata. Namun, dari 30 desa wisata yang ada di Kabupaten Sleman, 10 desa wisata dapat dikatakan berhasil dan 20 desa wisata lain memiliki beberapa masalah dalam pelaksanaannya. Studi ini bertujuan untuk mengevaluasi keberlanjutan desa wisata berdasarkan keberlanjutan kunjungan dari wisatawan.

Studi ini membahas empat permasalahan utama, yaitu 1) karakteristik desa wisata di Kabupaten Sleman; 2) karakteristik pengunjung desa wisata; 3) faktor-faktor penting yang menarik wisatawan ke desa wisata, dan 4) evaluasi untuk kepuasan

pengunjung desa wisata. Penelitian ini dilakukan dengan metode kualitatif dan kuantitatif.

Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, pengamatan, dan pengumpulan data sekunder. Lokus penelitian di Kelor dan Kembangarum. Keduanya merupakan desa wisata di Kabupaten Sleman yang berhasil menarik pengunjung dibanding dengan desa wisata lain. Studi ini menemukan bahwa desa wisata di Kabupaten Sleman secara umum memanfaatkan pemandangan alam, kegiatan pertanian, makanan khas daerah, seni tradisional, budaya dan tradisi sebagai daya tarik wisata.

Pengunjung desa wisata didominasi oleh wisatawan usia sekolah



dan berasal dari Kabupaten Sleman. Berdasarkan opini dari pengunjung, lima (5) faktor penting yang menarik wisatawan yaitu transportasi, pelayanan dan keramah-tamahan, akomodasi dan cinderamata (*souvenir*), informasi dan sarana pendukung. Pengunjung dikelompokkan menjadi 3 kelompok: 1) kelompok A memiliki pendapat khusus tentang pelayanan dan keramah-tamahan; 2) kelompok B mempunyai pendapat khusus tentang transportasi; dan 3) kelompok C tidak mempunyai pendapat khusus.

Untuk menjamin keberlanjutan desa wisata, pengelola memerlukan strategi khusus dalam pengembangan desa wisata. Ciri khas tiap desa wisata perlu dimunculkan untuk lebih menarik jumlah wisatawan yang berkunjung ke desa wisata. Konsep pengembangan desa wisata juga perlu diperjelas, karena konsep yang lebih jelas akan memberi gambaran potensi, tujuan, dan segmentasi pasar. Pengelompokan pengunjung dari hasil studi ini menggambarkan perlunya strategi dalam pemasaran untuk menarik jumlah pengunjung lebih banyak.

Kerjasama dengan sekolah-sekolah, perusahaan jasa pariwisata dan promosi

dengan memanfaatkan teknologi informasi akan berdampak pada jumlah kunjungan wisatawan di desa wisata. Peningkatan kualitas transportasi, pelayanan dan keramah-tamahan, akomodasi dan cinderamata, informasi akan berpengaruh pada kenyamanan wisatawan saat berkunjung di desa wisata dan keberlanjutan desa wisata.

Faktor-faktor dalam Keberlanjutan Desa Wisata

Penemuan **pertama** dalam studi ini baik dalam mengungkap potensi desa-desa itu secara fisik maupun non-fisik sebagai sarana desa wisata. Pemandangan alam, jalan setapak, tanaman dan arsitek tradisional merupakan sarana fisik desa itu. Termasuk mengeksploitasi Gunung Vulkanis Merapi di desa itu sebagai pemandangan alam terkenal. Kegiatan sosio-kultural



dan ekonomis termasuk sarana pariwisata non-fisik di desa itu. Yaitu terdiri dari tujuan desa wisata yang dijelaskan oleh Inkeep (1991). Seni dan makanan khas daerah merupakan salah satu sarana pariwisata di desa itu. Lapangan bermain untuk anak-anak dibangun untuk melengkapi fasilitas pariwisata di desa itu.

Penemuan **kedua** adalah karakter dan kebiasaan berjalan-jalan para pengunjung yang datang ke desa. Berlandaskan pada karakteristik itu, pengunjung yang datang ke desa itu dikategorikan menurut usia, gender, status kawin, pendidikan, alamat dan pekerjaannya. Pengelompokan karakter pengunjung dipakai untuk menentukan segmen pemasaran. Kebanyakan pengunjung di desa itu adalah kaum muda. Supaya jumlah pengunjung yang terdiri kaum muda meningkat, desa memerlukan strategi untuk menarik kaum muda setempat.

Berkaitan dengan kebiasaan, kebanyakan pengunjung semula datang ke desa untuk pertama kali, dan kebanyakan dari mereka datang ke desa secara berkelompok. Mereka mendapat informasi mengenai desa itu dari teman mereka dan tujuan utama berkunjung ke desa itu untuk kegiatan alam. Hampir separo dari jumlah pengunjung menjawab bahwa alasan utama mereka mengunjungi desa itu adalah pemandangan alamnya. Hasil keterkaitan antara variabel demografis pengunjung oleh Huh (2002) dan kebiasaan pengunjung oleh Zhou (2005).

Pola motivasi dan tujuan pengunjung dapat digunakan untuk menganalisis alasan pengunjung mendatangi desa itu. Pola sumber informasi biasanya untuk menentukan efektivitas model promosi desa tersebut. Kebiasaan wisatawan mencerminkan kegiatan, ketertarikan, dan kelakuan pengunjung. Hal itu dapat dipakai untuk mengelompokkan segmen pasar bagi desa wisata itu. Pengidentifikasi karakter pengunjung dan kebiasaan melancong dapat digunakan untuk memperkirakan kebutuhan wisatawan di desa itu.

Penemuan **ketiga** berhubungan dengan faktor-faktor penting pariwisata bagi pengunjung. Dalam studi ini, 22 sumber daya menjelaskan kondisi pariwisata di desa itu. Termasuk, penyediaan sarana pariwisata seperti dijelaskan oleh Page (2007). Transportasi sebagai faktor penting pertama di desa itu menghubungkan pengunjung daerah asal ke desa-desa tersebut. Peningkatan kualitas sektor transportasi masuk ke dalam gabungan strategis. Pelayanan dan keramah-tamahan merupakan suatu produk pariwisata, yang karakternya tidak tertulis. Artinya, pelayanan pariwisata dan keramah-tamahan tidak berdimensi fisik. Pengunjung datang ke desa berawal dari pelayanan dan keramah-tamahan sebagai salah satu faktor penting.

Pada umumnya tujuan pengunjung datang ke desa itu adalah *outbound*, kegiatan di luar yang menyesuaikan lingkungan. Kegiatan tersebut menuntut pengunjung selalu berkomunikasi dengan pemimpin, pekerja, dan penduduk setempat di desa itu. Pelayanan dan keramah-tamahan komunitas desa itu mempunyai nilai tambah dari pengunjung. Nilai ini akan meningkatkan kepuasan dan wawasan pengunjung. Zhou dan Liu (2008), komunitas riset yang berlandaskan pariwisata di Cina. Hal itu menggambarkan bahwa peningkatan kualitas dan pelayanan pariwisata mempunyai efek meningkatkan jumlah wisatawan.



Mengembangkan Penampilan untuk Meningkatkan Keberlanjutan

WTO (2004) menjelaskan keberlanjutan prinsip-prinsip pariwisata berkaitan erat dengan pengembangan berbagai aspek lingkungan, ekonomis dan sosio-kultural pariwisata, dan keseimbangannya harus dilakukan antara ketiga dimensi itu untuk menjamin keberlanjutannya dalam kurun waktu lama. ETE (2009) menerangkan empat langkah untuk mendapatkan pengembangan keberlanjutan pariwisata. Yaitu, keberadaan komunitas, perlindungan terhadap lingkungan alam dan budaya, kualitas produk dan kepuasan wisatawan, dan manajemen serta *monitoring*. Dalam langkah-langkahnya studi ini mengevaluasi keberlanjutan desa wisata yang berdasar pada pendapat para pengunjung.

Kualitas produk dan kepuasan wisatawan dipakai untuk mendapatkan keberlanjutan ekonomi di desa-desa itu. Peningkatan pengunjung datang ke desa-desa akan memberi kontribusi ekonomis. Berkaitan dengan upaya meningkatkan keberlanjutan desa wisata di Sleman, studi ini memperlihatkan bahwa desa wisata membutuhkan upaya strategis untuk meningkatkan sejumlah pengunjung dan meningkatkan kepuasan pengunjung. Desa itu harus menentukan sistem, yang berkaitan dengan pasar, karakter dan tujuannya.

Berdasar kerangka teoritis (Goldner and Ritchie 2009), perencanaan desa tujuan wisata dibutuhkan untuk meningkatkan keberlanjutan desa wisata. Dalam proses perencanaan, *stakeholders* desa harus merupakan objek, pengumpulan data, analisis, membuat perencanaan dan implementasinya. Objek itu harus komprehensif dan spesifik.

Pengumpulan data berkaitan dengan survei pasar, survei infrastruktur, dan menganalisis fasilitas akan mendukung ketika menyimpulkan keputusan. Dokumen perencanaan menjadi pemandu untuk mengembangkan suatu desa sebagai tujuan wisata. Pengembangan desa sebagai tujuan wisata mengimplementasikan mekanisme, yang memungkinkan dokumen perencanaan. Goldner dan Ritchie (2009) menjelaskan segmentasi pasar wisata, yang terdiri dari kerangka demografis, sosio-ekonomis, geografis, psikografis, tingkah laku. dan kerangka konsumsi dan predisposisi konsumen.

Dalam studi ini evaluasi suatu keberlanjutan hanya didasarkan pada pengunjung secara demografis dan sosio-ekonomis. Untuk meningkatkan keberlanjutan tersebut, evaluasi berdasar pada segmentasi lain pengunjung dibutuhkan.

Kesimpulan

Studi ini diselesaikan dengan identifikasi karakter desa wisata dan karakter pengunjung yang diperlukan untuk mengevaluasi keberlanjutan desa wisata. Studi ini berusaha membantu kaum praktisi desa wisata dan perencana desa wisata untuk memahami dengan lebih baik mengenai desa wisata dan memformulasikan dengan lebih baik strategi dan perencanaan desa wisata.

Sebagai penyedia objek wisata, Kelor dan Kembangarum membuka berbagai kemungkinan secara fisik dan non-fisik. Keberlanjutan desa wisata dapat didapat dengan memelihara segala potensi yang ada. Potensi desa-desa itu berkaitan dengan keberlangsungan kondisi lingkungan dan sosial. Potensi desa yang jelek dan rusak akan menurunkan ketertarikan pengunjung dan sejumlah pengunjung lainnya. Desa Kelor

dan Kembangarum adalah desa wisata di Kabupaten Sleman, yang lebih populer dan lebih baik ketimbang desa-desa wisata lainnya. Kedua desa itu juga lebih banyak dikunjungi dari pada desa lain. Jumlah pengunjung merupakan salah faktor yang mempengaruhi keberlanjutan desa wisata di Kabupaten Sleman, terutama dari aspek ekonomis.

Berlandaskan karakteristik demografis dan tingkah lakunya, diperkirakan pengunjung adalah orang dewasa dan pemuda. Kesempatan itu potensial bagi desa wisata untuk menjaga keberlangsungan mereka. Pengunjung muda kemungkinan akan datang lagi ke desa itu dan mempromosikan pengalaman mereka, ketika tinggal di desa tersebut. Tingkah laku wisatawan tercermin pada kegiatan, ketertarikan dan tingkah laku pengunjung. Hal itu bisa digunakan untuk menentukan segmentasi pasar di desa tersebut.

Faktor kepuasan pengunjung dipengaruhi oleh empat faktor penting, yang diinterpretasi dari masalah desa. Faktor itu juga berkaitan dengan keberlanjutan desa itu sendiri. Kondisi faktor-faktor penting di desa berpengaruh terhadap keberlanjutan desa wisata. Kondisi baik faktor-faktor penting itu mampu meningkatkan jumlah pengunjung yang akan datang ke desa-desa itu.

Akhirnya, studi ini mengevaluasi keberlanjutan desa wisata berdasar pada pendapat pengunjung. Kualitas produk desa wisata dan kepuasan pengunjung digunakan untuk memperoleh keberlanjutan ekonomis di desa-desa itu. Peningkatan jumlah pengunjung yang datang ber dampak ekonomis terhadap desa tersebut. Berkaitan dengan pengembangan keberlanjutan desa wisata di Sleman, studi ini menunjukkan bahwa desa wisata membutuhkan kegiatan strategis untuk meningkatkan jumlah pengunjung dan meningkatkan kepuasan pengunjung. Desa itu harus menentukan sistem, yang berkaitan dengan pasar, karakter dan tujuannya.

Rekomendasi untuk Masa Depan

Studi ini memungkinkan terjadinya relasi umum antara masalah desa wisata dan karakteristik demografis wisatawan. Riset lebih terinci dibutuhkan untuk mengevaluasi keberlanjutan desa wisata di Kabupaten Sleman. Studi yang berkaitan dengan sosio-ekonomis, geografis, psikografis, pola tingkah laku, dan pola konsumsi dan predisposisi konsumen akan memberikan informasi terinci untuk meningkatkan jumlah pengunjung di desa itu. Riset berikutnya akan menyelidiki hubungan antara harapan dan memuaskan keinginan pengunjung. Hal itu dijabarkan lebih terinci dalam kepuasan pengunjung.

Studi yang berkaitan dengan cara pemasaran untuk desa wisata juga diperlukan, karena sumber informasi desa sangat terbatas. Kurang lebih 40 persen pengunjung mendapat informasi tentang desa dari internet atau televisi. Studi di masa mendatang mengenai desa-desa itu hendaknya berhubungan dengan perencanaan desa, seperti tujuan wisata. Dibutuhkan penentuan yang lebih jelas dalam pemilihan desa wisata, karena beberapa responden merasa bimbang ketika akan mengisi daftar pertanyaan.

*) Penulis adalah Magister Perencanaan Kota dan Daerah di UGM



Ingin Menjadi Penulis ?

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

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

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

simpul@bappenas.go.id

atau dikirim ke alamat:

Pusbindiklatren-Bappenas

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

T:(021) 31931447, 31934147

F:(021) 3103705

Tulisan dapat kami terima kapan saja.

Studi Kasus di Kelompok Tani Karya Makmur Kabupaten Pacitan

Pengaruh Program Anti-kemiskinan terhadap Peningkatan Pendapatan Petani

Oleh: Danny Bastian*

Pertanian tanaman pangan di Jawa Timur hingga saat ini dan masa akan datang masih merupakan sektor andalan dalam pembangunan ekonomi di Indonesia. Pembangunan sistem dan usaha agribisnis tanaman pangan mempunyai posisi sangat strategis dan bertujuan memenuhi kebutuhan pangan, baik di tingkat daerah, regional maupun nasional.

Secara signifikan hal itu dapat ditunjukkan dengan sangat besarnya kontribusi produksi tanaman pangan Jawa Timur terhadap nasional, masing-masing sekitar 17% untuk padi, 35% untuk jagung

dan 32% untuk kedelai. Keberhasilan yang dicapai tersebut masih diikuti berbagai masalah perubahan lingkungan strategis sumber daya pertanian. Antara lain, penyusutan areal pertanian (skala usaha tani sempit), semakin terbatasnya kesempatan kerja di perdesaan dan rendahnya tingkat keuntungan petani akibat nilai jual produk yang murah saat panen.

Jumlah penduduk miskin di Jawa Timur menurun, pada 2004 yaitu 19,10%, bila dibanding dengan 2003, yaitu 19,52%, sehingga pada 2004 berkurangnya belum signifikan, bila dibanding dengan berbagai

upaya Pemerintah Provinsi Jawa Timur. Sementara program-program penanganan kemiskinan kurang efektif dan kelompok sasaran masih menunjukkan ketergantungan bantuan yang tinggi, penekanan programnya pun belum mampu membangun jaringan (*network/lingkages*) antar-usaha baik horizontal maupun vertikal, sehingga tidak mendorong keberlanjutan (*less economic incentives*) dan program yang diusulkan belum mendorong kegiatan ekonomi produktif masyarakat.

Inisiasi *Anti Poverty Program*/APP (program anti-kemiskinan) pada prinsip-

nya bukanlah *redesign* dari Gerdu-Taskin, tetapi revitalisasi dari salah satu aspek tridaya dalam Gerdu-taskin. Yaitu pemberdayaan usaha. *Anti Poverty Program* sebagai gagasan untuk salah satu upaya percepatan Gerdu-Taskin dengan sasaran penduduk miskin pada satu kawasan yang berpotensi untuk pengembangan kegiatan ekonomi produktif dengan pendampingan bagi masyarakat penerima bantuan.

Berdasarkan hal di atas penulis mencoba mengetahui persepsi masyarakat terhadap program anti-kemiskinan; mengetahui ada perbedaan atau tidak ada perbedaan pendapatan anggota kelompok masyarakat sebelum dan setelah menerima program anti-kemiskinan; mengetahui faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi program anti-kemiskinan dalam peningkatan pendapatan anggota kelompok tani; menyusun strategi program anti kemiskinan terhadap peningkatan pendapatan anggota kelompok tani

Tinjauan Pustaka

Istilah agribisnis telah diterima masyarakat luas sebagai suatu pengertian yang berhubungan dengan kegiatan penanganan komoditas pertanian. Tetapi, sampai saat ini banyak pihak mengartikan agribisnis secara berbeda-beda. Berdasarkan konsep yang dikemukakan John Davis dan Goldberg dalam buku *A concept of Agribusiness*, dan W.J Willis dalam buku *An In-*

roduction to Agribusiness management, serta pendapat E Paul Roy dan Downey dan Erickson (1987) dapat dikemukakan pengertian agribisnis sebagai berikut.

Agribisnis adalah suatu sistem. Sistem agribisnis juga mempunyai kaitan yang sangat erat dengan pemerintah (yang dalam sistem agribisnis dikenal sebagai pemandu sistem) yang memberikan jasa-jasa pelayanan seperti penyediaan sarana prasarana (transportasi, terminal, pelabuhan, pasar), kegiatan penelitian dan pengembangan, penyuluhan, dan kebijakan – kebijakan pertanian. Hal yang sangat penting diperhatikan agar sistem agribisnis dapat bekerja dengan optimal adalah adanya unsur koordinasi dan saling mendukung antara pelaku satu subsistem dengan pelaku subsistem yang lain.

Sistem agribisnis terdiri dari beberapa subsistem yang menyelenggarakan berbagai perlakuan untuk menambah nilai komoditas pertanian. Secara vertikal, sistem agribisnis terdiri dari para pelaku pemasok sarana produksi, produksi primer, pengolah hasil, pengangkut, pedagang besar sampai pedagang pengecer, kesemuanya menyelenggarakan kegiatan bisnis yang berorientasi pada permintaan pasar.

Sementara itu, Konsep kemiskinan mengandung pengertian multidimensional, karena kondisi kemiskinan selain berhubungan dengan kondisi ekonomi serta persoalan- struktural (ketersediaan sarana dan prasarana) juga terkait dengan masalah non-ekonomi, seperti masalah sosiokultural. Berdasarkan pendekatan dasar menurut pendapat Lewis dalam *anonymous*, 2005, Charles dalam *anonymous* 2005, Parsudi Suparlan (1987), dalam *anonymous* (2005), Selo Sumardjan (1980) dalam *anonumus* (2005), Gunawan Sumodiningrat: 1998 dalam *anonymous* (2005) dapat ditarik benang merah untuk membangun batasan kemiskinan yang hendak dipakai dalam penelitian ini.

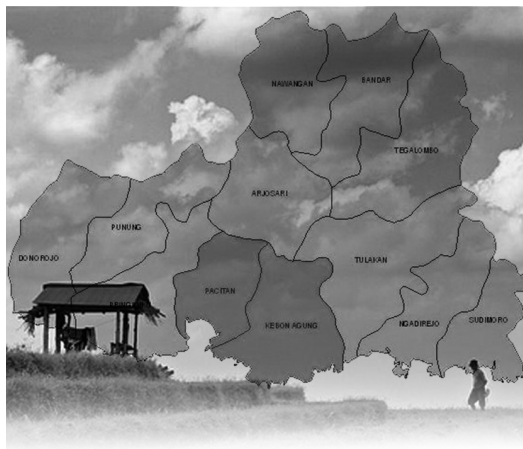
Kemiskinan dimaknai sebagai kondisi in-

vidual maupun kelompok masyarakat yang jauh dari akses dan kontrol sosial, ekonomi, budaya maupun politik, sehingga menempatkannya pada posisi “pinggir” dari suatu sistem sosial masyarakat. Kondisi ini dimungkinkan karena secara struktural, maupun kultural terjadi ketimpangan. Untuk itu jalan yang bisa ditempuh adalah membenahi aspek struktural dan kultural tersebut dengan program pengentasan kemiskinan.

Tujuan umum program anti kemiskinan mengentaskan penduduk miskin dari kehidupan di bawah garis kemiskinan, melalui pemberdayaan usaha kelompok masyarakat miskin dengan pola kemitraan yang berbasis *cluster*. Sedangkan tujuan khususnya meningkatkan peran serta masyarakat secara aktif dalam pengambilan keputusan pembangunan secara transparan, demokratis dan bertanggung jawab; mengembangkan kemampuan dan peluang usaha untuk meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan bagi kelompok masyarakat miskin; **mengembangkan** kelompok masyarakat miskin yang berpotensi melalui usaha produktif yang berbasis *cluster* dan dapat menjual produknya ke mitra usaha; dan menyediakan sarana dan prasarana produksi yang mendukung pertumbuhan ekonomi kelompok masyarakat miskin yang berpotensi.

Sasaran lokasinya sendiri adalah kelompok masyarakat miskin yang berpotensi dapat dikembangkan melalui usaha ekonomi produktif berbasis *cluster*, yang produknya dapat dijual kepada mitra usaha untuk meningkatkan pendapatan kelompok masyarakat miskin Sedangkan sasaran kegiatan ekonomi produktif masyarakat yang dapat mendorong penciptaan lapangan kerja, memiliki keberlanjutan (*sustainable*) di masa datang, dan memiliki keterkaitan antar-sektor usaha maupun antar-wilayah.

Organisasi Pengelolaan Inisiasi *Anti Poverty Program* (APP) Jawa Timur tahun



2005 dikoordinasikan oleh Tim Pembina Provinsi yang diketuai oleh Kepala Bap-
peprop Jawa Timur dengan Anggota Tim
Pembina dari Dinas Teknis Provinsi Jawa
Timur (SK Gubernur Nomor : 118/245/
KPTS/013/2005).

Inisiasi Anti Poverty Program (APP) di-
laksanakan oleh Satuan Kerja (SATKER)
di Tingkat Provinsi dengan jenis kegiatan
disesuaikan bidang tugas pokok, fungsi
satuan kerja dan kebutuhan masyarakat
yang menjadi sasaran. Sedangkan, Bap-
peprop sebagai koordinator pelaksanaan
APP di Tingkat Provinsi, bersama-sama
Konsultan Manajemen Provinsi memben-
tuk Tim Pembina Tingkat Provinsi menca-
pai tujuan dan sasaran serta mendukung
kelancaran pengelolaan Program Anti
Kemiskinan. Karena itu, dibentuk suatu
sistem organisasi pengelolaan dan pelak-
sanaan dengan fungsi dan struktur di ma-
sing-masing tingkat/wilayah.

Kemitraan adalah suatu strategi bisnis
yang dilakukan dua pihak atau lebih dalam
jangka waktu tertentu untuk meraih keun-
tungan bersama dengan prinsip saling
membutuhkan dan saling membesarkan.
Karena merupakan suatu strategi bisnis,
keberhasilan kemitraan sangat ditentukan
oleh kepatuhan di antara yang bermitra
dalam menjalankan etika bisnis.

Dalam konsteks ini pelaku-pelaku yang
terlibat langsung dalam kemitraan terse-
but harus memiliki dasar-dasar etika bis-
nis yang dipahami dan dianut bersama
sebagai titik tolak dalam menjalankan
kemitraan. Hal ini berkaitan erat dengan
peletakan dasar-dasar moral berbisnis
bagi pelaku-pelaku kemitraan. Pemaham-
an etika bisnis sebagai landasan moral
dalam melaksanakan kemitraan meru-
pakan solusi dalam mengatasi kekurang-
keberhasilan kemitraan selama ini (Hafsah
Jafar, 1999).

Keberhasilan kemitraan merupakan sua-
tu *resultante* dari konsistensi penerapan
etika bisnis, perencanaan yang tepat di-



barengi dengan strategi jitu, serta proses
pelaksanaan yang selalu dimonitor, dieva-
luasi dalam lingkungan dan kondisi yang
kondusif. Hal yang tak dipungkiri adalah
faktor keberuntungan (Baharsjah, 1997).

Maksud dan tujuan kemitraan adalah *win-
win solution partnership*. Kesadaran dan
saling menguntungkan disini tidak berarti
pada partisipan dalam kemitraan tersebut
harus memiliki kemampuan dan kekuat-
an yang sama, tetapi yang lebih penting
adalah posisi tawar yang setara berdasar-
kan peran masing-masing. Ciri kemitraan
usaha terhadap hubungan timbal balik
bukan hanya sekedar buruh-majikan atau
atasan-bawahan sebagai pembagian ris-
iko dan keuntungan yang proporsional.
Di sini kekuatan dan karakter kemitraan
usaha sangat bereperanan. (John L. Ma-
riotti, 1993). Agar tujuan kemitraan dapat
terwujud, pola hubungan kerja yang ber-
ciri kemitraan usaha perlu ditumbuh-
kembangkan.

Tanggapan Petani terhadap Program Anti-kemiskinan

Keterbatasan modal sebagian besar
petani menyebabkan penggunaan paket
teknologi pertanian seperti intensifikasi
pertanian, kebanyakan di bawah tingkat

yang dianjurkan, sehingga produktivitas
usaha mereka sangat jauh dari harapan.
Dalam kondisi seperti itu anggota kelom-
pok tani Karya Makmur di Kabupaten Pa-
citan, menerapkan Program Anti-kemiski-
nan untuk mengentaskan kemiskinan
dengan konsep sistem agribisnis, mulai
dari *agroinput* sampai pemasaran. Hal itu
sangat menunjang keberhasilan kelompok
tani dalam meningkatkan pendapatan
mereka,

Program Anti-kemiskinan memberikan
modal bantuan berupa sarana produksi
kepada kelompok tani, sehingga dapat
meningkatkan pengelolaan sumber daya
produksi yang dimiliki petani. Di samping
itu, penerima program ini mensyaratkan
petani berkelompok dan memiliki kelem-
bagaan, sehingga terjadi efisiensi dan
efektivitas usaha tani.

Program Anti-kemiskinan juga memberi
akses pasar dengan pinjaman lunak bagi
mitra usaha Kelompok Tani Karya Ma-
kmur. Konsekuensinya, mitra usaha akan
membeli produk Kelompok Tani Karya
Makmur.

Kurangnya permodalan kelompok tani
kebanyakan, menunjukkan indikasi akan
peningkatan produktivitas yang sulit di-

capai. Penggunaan teknologi yang tepat (teknologi tepat guna) akan memberikan hasil optimal, jika anjuran dalam berusaha petani dijalankan dengan benar, Keberhasilan tani dalam berusaha pun sangat bergantung pada ketersediaan modal usaha yang memadai.

Pentingnya bantuan modal usaha disebabkan oleh kenyataan bahwa kemampuan permodalan usaha yang dimiliki petani sebagian masih rendah. Kemampuan modal usaha yang rendah itu membuat intensifikasi pertanian sangat sulit dilaksanakan. Artinya, proses peningkatan produksi sulit tercapai.

Program anti-kemiskinan pada prinsipnya yaitu pemerintah daerah memberikan modal usaha kepada kelompok tani yang eksis berusaha tani, berupa sarana produksi yang berkualitas, difasilitasi pemasarannya ke mitra usaha, dan mitra usaha diberi pinjaman dengan bunga rendah yang berkonsekuensi harus membeli produk kelompok tani dengan harga pasar/harga yang wajar.

Sedangkan, tanggapan anggota kelompok tani Karya Makmur di Kabupaten Pacitan terhadap Program Anti Kemiskinan antara lain sebagai berikut:

Tabel. Tanggapan Petani Anggota Kelompok Tani Karya Makmur di Kabupaten Pacitan Terhadap Program Anti Kemiskinan.

No	Tanggapan Petani	Jumlah (Jiwa)	Prosentase (%)
1	Meningkatkan produksi dan pendapatan		
	Alasan :		
	a. Meningkatkan kemampuan modal	21	48,84
	b. Dukungan motivasi	15	34,88
2.	Mempermudah prosemasaran		
	Alasan :		
	a. Harga cukup baik	26	60,47

	b. Tidak terdapat permainan harga	16	37,21
3.	Tidak meningkatkan pendapatan		
	Alasan :		
	a. bantuan yang diberikan terlalu kecil	13	30,23

Tabel di atas menunjukkan bahwa 83,72% petani menyatakan bahwa pemberian bantuan modal usaha dapat meningkatkan produksi dan pendapatan yang diterima dalam kegiatan usaha tani.

Sebelum dan Sesudah Menerima APP

Perbedaan pendapatan anggota Kelompok Tani Karya Makmur sebelum dan setelah menerima bantuan program anti-kemiskinan dapat menjadi indikator apakah keberadaan program anti-kemiskinan dapat meningkatkan pendapatan masyarakat sesuai dengan tujuan program tersebut. atau tidak. Adapun tingkat pendapatan anggota kelompok tani sebelum dan setelah menerima program anti kemiskinan secara keseluruhan terlampir dalam lampiran 1 dan lampiran 2 yang menunjukkan kondisi antara lain :

Sebelum Program Anti-kemiskinan rata – rata pendapatan per bulan sebesar Rp. 419.651,20

Setelah Program Anti-kemiskinan rata – rata pendapatan per bulan sebesar Rp 531.395,30

Persentase peningkatan pendapatan anggota Kelompok Tani Karya Makmur di kabupaten Pacitan sesudah program anti-kemiskinan yaitu (Rp. 531.395,30 – Rp.491.651) x 100 % = 21,03 %

Sedangkan hasil analisis perhitungan dengan menggunakan uji beda (uji t) menunjukkan bahwa nilai t hitung yaitu sebesar 8,542 dengan signifikansi sebesar 0,00.

Artinya, terdapat perbedaan pendapatan yang diterima petani anggota Kelompok Tani Karya Makmur di Kabupaten Pacitan sebelum dan setelah program anti-kemiskinan.

Analisis tersebut diidentifikasi secara internal dan eksternal. Analisis faktor internal terdiri atas dua bagian, yaitu kekuatan (*strength*) dan kelemahan (*weakness*) pada program anti-kemiskinan terhadap peningkatan pendapatan kelompok petani tersebut. Sedangkan analisis faktor eksternal terdiri atas dua bagian, yaitu peluang (*opportunities*) dan kelemahan (*threat*) pada inisiasi program anti-kemiskinan terhadap peningkatan pendapatan kelompok petani tersebut. Selanjutnya kedua hasil analisis itu menjadi dasar perumusan alternatif strategi. Dalam perumusan alternatif strategi program anti-kemiskinan terhadap peningkatan pendapatan petani tersebut dapat digunakan matrik SWOT.

Berdasarkan hasil penelitian strategi program anti-kemiskinan terhadap peningkatan pendapatan petani di Kelompok Tani Karya Makmur Kabupaten Pacitan, dapat disimpulkan bahwa tanggapan petani terhadap program anti-kemiskinan cukup positif. Alasannya, sebagian besar petani menyatakan bahwa program anti-kemiskinan dapat meningkatkan produksi pertanian dan sebagian kecil petani menyatakan program anti-kemiskinan tidak meningkatkan produksi dan pendapatan dengan alasan bantuan yang diberikan terlalu kecil.

Di situ juga terdapat perbedaan pendapatan anggota kelompok tani sebelum dan sesudah menerima program anti-kemiskinan dengan persentase peningkatan pendapatan anggota Kelompok Tani Karya Makmur di Kabupaten Pacitan setelah program anti kemiskinan sebesar 21,03 %. Strategi yang perlu dilakukan dalam hal ini adalah menggunakan seluruh kekuatan untuk memanfaatkan peluang yang dimiliki, yaitu strategi agresif.

***) Penulis adalah Perencana Muda Bappeda Prov. Jawa Timur Penyusun Draft – 0 Pedoman Umum Anti Poverty Program**



Henky Herwoto*

Perencanaan Pengembangan Usaha Mebel Kayu Jati

Pendahuluan

Belajar dari pengalaman selama krisis, kelompok-kelompok ekonomi lokal dalam hal ini adalah Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah (KUMKM), relatif lebih mampu untuk bertahan di dalam suasana krisis yang tidak menentu. Oleh sebab itu, pertumbuhan dan pengembangan kelompok-kelompok ekonomi lokal sudah selayaknya untuk mendapat perhatian serius, terutama bagi daerah-daerah kabupaten. KUMKM sebagai basis utama untuk menggerakkan sistem ekonomi kerakyatan, diharapkan dapat ikut berperan dalam penciptaan lapangan kerja serta peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Masalah struktural yang dihadapi antara lain adalah rendahnya sumber daya manusia yang tercermin dari kurang berkembangnya jiwa kewirausahaan serta rendahnya profesionalisme dalam pengelolaan KUMKM. Di samping itu juga rendahnya akses informasi, teknologi, permodalan, dan pasar yang mempengaruhi volume usaha, produktivitas, serta daya saing KUMKM. Tantangan pemberdayaan KUMKM pada masa mendatang adalah memulihkan serta mengembangkan kemampuan agar menjadi usaha yang sehat, efisien, tangguh, dan mandiri serta mampu menjadi unsur kekuatan ekonomi rakyat, juga sebagai tulang punggung dunia

usaha nasional, sehingga pada gilirannya diharapkan dapat ikut berperan untuk mempercepat upaya memperkokoh struktur perekonomian nasional.

Dalam upaya pemberdayaan KUMKM, pemerintah dalam hal ini pemerintah daerah, mempunyai peran yang sangat besar, terkait dengan fungsinya sebagai pembuat suatu kebijakan baik fasilitasi, regulasi, maupun dalam fungsi pelayanan, termasuk didalamnya adalah keberpihakan terhadap KUMKM.

Terkait dengan peran pemerintah dalam pengembangan KUMKM untuk dapat menumbuhkan ekonomi lokal, pada tugas studi kasus di Perusahaan Mebel UD. Tunggal Jaya, akan menyoroti tentang



Industri mebel UD. Tunggal Jaya

bagaimana aturan main terkait dengan pengembangan KUMKM, termasuk didalamnya tentang aturan-aturan yang menunjukkan keberpihakan Pemerintah Daerah dalam hal pengembangan KUMKM, baik permodalan, kelembagaan, perijinan dan sebagainya.

Maksud dan Tujuan

Maksud dari kegiatan studi lapangan ini adalah, untuk melihat lebih jauh tentang peran KUMKM dalam pengembangan ekonomi lokal. Adapun tujuannya adalah untuk menganalisis implementasi pengembangan ekonomi lokal baik strategi, permasalahan serta kendala yang ada.

Metode dan Sistematika Penulisan

Metode penulisan menggunakan pendekatan analisis deskriptif kualitatif yang akan memberikan gambaran kondisi lapangan obyek penulisan. Data yang digunakan adalah data primer dengan penggalan mendalam baik dengan wawancara dan data sekunder. Sumber data adalah pengelola UD. Tunggal Jaya di Kecamatan Kasiman Kabupaten Bojonegoro.

Gambaran Umum UD. Tunggal Jaya

UD. Tunggal Jaya merupakan salah satu industri mebel kayu jati yang berlokasi di Jalan Rajawali nomor 285 Desa Bandar Batukan, Kecamatan Kasiman, Kabupaten Bojonegoro, Provinsi Jawa Timur. Lokasi ini berbatasan langsung dengan Kecamatan Cepu, Kabupaten Blora, Provinsi Jawa Tengah atau memakan waktu sekitar 25 menit dengan kendaraan umum dari Kecamatan Cepu.

Industri mebel ini dipimpin oleh seorang yang berpendidikan tamatan Sekolah Dasar bernama Winarko (Koko) yang juga sekaligus sebagai pemiliknya. Dengan dibantu oleh istrinya, lelaki yang semula merupakan tukang kayu biasa ini memulai bisnisnya pada tahun 1990. Dengan manajemen yang masih relatif sederhana dan konvensional, dia mampu menghasilkan produknya yang bernilai ratusan juta rupiah.

Tenaga kerja sampai dengan saat ini berjumlah 100-an orang dengan tingkat keterampilan dan tugas pokok yang berbeda. Ada yang cuma bisa menggergaji, mengamplas, memplitur, mengukir, dan sebagainya. Tingkat

pendidikan para pekerja rata-rata lulusan SD dan SLTP. Sebagian besar mereka berasal dari desa sekitar dan sebagian didatangkan dari Kabupaten Jepara. Dia mendatangkan dari Jepara karena tenaga lokal kurang terampil dan kurang dalam hal pendidikan serta etos kerja. Mereka kurang terampil bukan hanya karena tingkat pendidikannya saja tetapi juga karena kurangnya dana dalam memperoleh keterampilan itu.

Jumlah tenaga kerja yang sesungguhnya terdiri dari beberapa kelompok, yaitu:

N o.	Jenis pekerja	Jumlah (Orang)	Jenis pekerjaan
1.	Tetap	5	Penjual di ruang pameran
2.	Borong	54	Mengerjakan pembuatan meja, kursi, almari, dll sesuai pesanan.
3.	Harian	41	Mengerjakan yang tidak memerlukan keahlian khusus, misalnya menggosok/mengamplas dan membersihkan hasil ukiran.
Jumlah		100	

Sumber; UD. Tunggal Jaya.

Jumlah pekerja borongan dan harian ini tidak tetap, bergantung dari banyak sedikitnya order/pesanan dan lama tidaknya batas waktu pemesanan. Sementara itu upah pekerja juga bervariasi tergantung banyak dan jenis pekerjaannya.



No.	Jenis Pekerjaan	Sistim	Upah	Keterangan
1.	Buruh gosok	Harian	Rp.50.000,-/hari	Upah mingguan
2.	Pengukir / tukang	Borongan	Rp.400.000,- s/d Rp.1 juta /orang	Bergantung pada: - Jenis pekerjaan - Lama mengerjakan - Tingkat kesulitan.

Data: diolah.

Dalam hal dana, selain dana milik pribadi, pemilik usaha ini mencari pinjaman dari perbankan dengan tingkat bunga yang relatif tinggi. Pemerintah daerah setempat sampai dengan saat ini kurang begitu kelihatan perhatiannya kalau tidak boleh dikatakan tidak memiliki perhatian sama sekali. Menurut keterangan Koko, walaupun pemerintah memberikan bantuan namun bantuan itu tidak tepat sasaran, dalam arti bantuan tersebut tidak sesuai dengan kebutuhan masyarakat setempat. Contoh konkrit adalah bantuan pemerintah berupa gergaji kayu jati yang besar, untuk menggergaji kayu dengan diameter 60 cm. Gergaji ini bagi pengrajin terlalu besar dan tidak efisien untuk mereka, karena terlalu banyak serpihan kayu yang terbuang. Sedangkan yang dibutuhkan pengrajin adalah gergaji kayu jati untuk diameter kayu 15 cm. Kalau hal ini dipaksakan, maka bukan keuntungan yang mereka dapatkan malah kesusahan yang mereka peroleh.

Dalam hal pemasaran produksinya, walaupun sebagian produknya sudah merambah ke manca negara namun sistem *marketing*nya masih dalam bentuk *retail*, tidak dalam bentuk partai besar. Pangsa pasar yang paling besar masih didominasi pasar domestik yaitu pulau Jawa, Bali dan Sumatera. Itu pun dalam bentuk eceran / perseorangan.

Permasalahan

Permasalahan-permasalahan yang ada diantaranya adalah:

1. Rendahnya akses permodalan. Usaha mebel ini tidak dapat memperluas usaha karena hanya sedikit mempunyai akses pada sumber permodalan. Semua bank, termasuk lembaga perkreditan yang khusus untuk KUMKM mengenakan persyaratan yang sama dengan persyaratan untuk perusahaan besar, seperti selalu dipersyaratkan agunan;
2. Masih rendahnya produktivitas dan daya saing produk dari usaha mebel ini. Desain produk yang dihasilkan dengan keahlian yang bersifat turun-temurun dan secara tradisional. Beberapa diantaranya sudah tidak sesuai lagi dengan selera orang perkotaan atau orang asing, atau dengan bahasa lain sudah
3. Masih rendahnya akses pada informasi dan teknologi. Latar belakang pendidikan dan kultur masyarakat yang masih tradisional belum menganggap pentingnya akses informasi dan teknologi;
4. Masih rendahnya SDM pelaku dan manajemen pengelolaan perusahaan, juga tingkat pengetahuan dan keterampilan sebagian besar pelaku masih rendah;
5. Belum kuatnya jejaring (*networking*) dan hubungan bisnis antara pelaku usaha dari permodalan sampai ke pemasaran. Perusahaan tidak mempunyai pengetahuan tentang pasar dan jaringan pemasaran.

Alternatif Pemecahan Masalah

Beberapa alternatif pemecahan masalah dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Meningkatkan kapasitas SDM pelaku usaha melalui penguatan kelembagaan KUMKM, peningkatan pengetahuan dan kemampuan keterampilan,



Hasil pekerjaan.



- serta pengelolaan keuangan dalam rangka peningkatan kualitas produksi;
2. Meningkatkan aksesibilitas pelaku usaha untuk mendapatkan modal usaha, baik melalui lembaga keuangan perbankan, maupun lembaga keuangan non perbankan;
 3. Meningkatkan aksesibilitas layanan terhadap informasi/teknologi, baik informasi permodalan, bahan baku, desain produk maupun pemasarannya;
 4. Mengembangkan jaringan bisnis dari mulai proses pengadaan bahan baku, pengolahan, pasca produksi sampai pada pemasaran, dengan mengembangkan sentra-sentra dan membentuk klaster KUMKM.

Rencana Pelaksanaan

Berdasarkan pengkajian alternatif pemecahan masalah melalui beberapa program prioritas pembangunan daerah, maka tahapan penyusunan rencana tindak merupakan tahapan yang memfokuskan kepada program dan kegiatan sesuai dengan arah kebijakan yang telah disusun. Adapun arah kebijakan, program serta kegiatan yang akan dilaksanakan untuk mengembangkan ekonomi lokal melalui KUMKM adalah:

1. **Kegiatan yang dilakukan dalam Program Peningkatan kapasitas SDM pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) melalui penguatan kelembagaan antara lain:**
 - a. Pelatihan Manajemen Keuangan;
 - b. Pelatihan Manajemen Organisasi;
 - c. Pelatihan Manajemen Pemasaran melalui Teknologi Informasi;
 - d. Pelatihan Keterampilan Desain Produk;
 - e. Revitalisasi kelembagaan UMKM.

2. **Kegiatan yang dilakukan dalam Program Peningkatan Aksesibilitas Permodalan bagi pelaku UMKM antara lain:**

- b. Fasilitasi dalam sertifikasi tanah bagi UMKM, untuk persyaratan perbankan;
- c. Penguatan lembaga keuangan non perbankan melalui USP/ KSP (Usaha Simpan Pinjam/Koperasi Simpan Pinjam);
- d. Pemberian dana bergulir yang dijamin oleh suatu lembaga *collateral*;
- e. Penyediaan dana pendamping guna mendukung dana bantuan permodalan dari pemerintah pusat;
- f. Fasilitasi perkuatan alih teknologi, proses, produk dan desain bagi UMKM.

1. **Kegiatan yang dilakukan dalam Program Peningkatan Aksesibilitas Layanan terhadap Informasi dan Teknologi bagi pelaku UMKM antara lain:**

- a. Pembangunan jaringan infrastruktur komunikasi;
- b. Pengembangan *Business Development Services* (BDS);
- c. Peningkatan layanan kepenasehatan dan konsultasi teknologi dan informasi;
- d. Penguatan jaringan informasi dan akses pasar produk UMKM dengan teknologi informasi;
- e. Peningkatan peran serta dunia usaha dan masyarakat sebagai penyedia jasa, layanan teknologi, manajemen, pemasaran dan informasi.

2. **Kegiatan yang dilakukan dalam Program Pengembangan Jaringan Bisnis bagi Usaha Mikro Kecil Menengah antara lain:**

- a. Penguatan dan pengembangan sentra-sentra dan klaster-klaster UMKM;
- b. Pengembangan jaringan warung masyarakat;
- c. Promosi bisnis, pameran dagang, temu produsen dan konsumen;
- d. Peningkatan sarana dan prasarana produksi;
- e. Pengembangan sistem pendukung usaha bagi UMKM.

Kesimpulan

Dengan melihat berbagai potensi yang dimiliki oleh salah satu KUMKM (UD. Tunggal Jaya) di Kabupaten Bojonegoro tersebut, khususnya usaha mebel, dalam rangka pengembangan ekonomi lokal, perlu diperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Mengarahkan strategi kebijakan terhadap pengembangan KUMKM, melalui program dan kegiatan yang diharapkan mampu menjawab berbagai permasalahan dalam upaya pencapaian pertumbuhan ekonomi lokal di Kabupaten Bojonegoro;
2. Alternatif pemecahan masalah yang telah dikemukakan diharapkan akan membawa perubahan terhadap pengembangan KUMKM, yang akhirnya akan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap PDRB Kabupaten Bojonegoro Provinsi Jawa Timur.

*) **Penulis adalah Perencana Muda Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Jawa Timur**





Makna Memancing Ikan di Mata Awam

Perencana atau staf Bappenas lain yang tinggal di Kompleks Sawangan tentu tidak asing dengan kegiatan yang namanya memancing ikan, entah ikan air tawar atau ikan laut. Asal tahu saja, di daerah Sawangan, Bogor, atau tetangganya yaitu Ciputat dan Pamulang, Tangerang Selatan bertebaran empang-empang. Empang itu sebagian sengaja digali untuk dibuat kolam pemancingan ikan, sedangkan yang lain memang dari awal sudah ada sebagai penampungan air dari wilayah sekitar bila turun hujan, sehingga daerah perumahan terdekat tidak tergenang air atau kebanjiran.

Di empang yang lumayan luas itu baik yang buatan atau alami itu sering dipelihara berbagai jenis ikan, dari ikan mujair, emas, gabus, bawal, sampai gurameh. Di empang buatan atau kolam pemancingan itu orang sering sengaja memancing karena ingin mendapat ikan untuk dimasak di rumah atau dimakan di situ. Terkadang di kolam pemancingan itu secara periodik mengadakan lomba mancing. Hadiahnya bervariasi, yaitu dari

ikan yang gratis, uang kontan sampai peralatan elektronik (TV, kulkas, tape kompo) atau sepeda motor.

Berbeda dengan di kolam pemancingan, orang yang memancing di empang alami yang di wilayah Sawangan, Pamulang dan Ciputat suka disebut dengan nama "situ" itu, rata-rata bertujuan tidak sekedar memancing untuk mendapat ikan, tetapi tentu ada tujuan lain. Apa tujuan lain si pemancing tersebut tidak semua orang tahu, karena masing-masing datang sendiri-sendiri atau bersama-sama dengan satu atau beberapa temannya.

Terkadang mereka memancing sampai berjam-jam bahkan ada yang seharian, dari pagi hingga petang jongkok di pinggir situ. Bagi orang biasa yang tidak hobi melihatnya saja sudah bosan, apalagi melakukannya. Disuruh pun atau bahkan dibayar mungkin orang tidak mau.

Memancing sebenarnya ada aspek seni dan olah raga,



Kegiatan memancing mempunyai nilai-nilai filosofis tertentu, misalnya melatih kesabaran, optimisme, dan menikmati kepuasan ketika berhasil mendapatkan ikan yang ditunggu-tunggu.

bahkan mengandung nilai filosofis tertentu. Dari aspek seni kegiatan yang bagi kaum awam membosankan bahkan terkesan membuang-buang waktu ini lebih terkait dengan seni membuat umpan. Tidak semua jenis ikan tertarik dan memakan umpan tertentu, seperti cacing, laron atau jangkrik bahkan umpan buatan sekalipun.

Kalau ingin mendapat ikan banyak dalam waktu relatif singkat, orang tidak segan-segan mempelajari cara meramu umpan ikan, mengingat masing-masing jenis ikan mempunyai "cita rasa" sendiri-sendiri dalam memakan umpan. Seni memancing tidak terbatas pada seni meramu umpan ikan, tetapi dalam mengoperasikan alat pancing itu sendiri juga membutuhkan perhatian tertentu yang tidak kalah peliknya. Kalau sudah hobi tidak mau lagi melihat harga yang harus diganti guna memuaskan hobi tersebut.

Seperti dialami Paijo (*Google.com*), yang hobi memancing, yang bikin ketagihan adalah ketegangan saat baku tarik dengan ikan. Meskipun saya hanya memancing di sungai dan danau, tetapi tidak kalah seru dengan yang di laut. Ikan gabus (kutuk) sebesar betis sepanjang kira-kira setengah meteran baru bisa ditaklukkan dalam waktu sekitar 15-20 menit yang penuh perjuangan karena banyak sangkrah yang menghalangi. Apalagi waktu itu mancingnya di rawa-rawa yang ada buayanya. Belum lagi lumpur rawa yang dalamnya melebihi lumpur Lapindo, karena sebatang bambu panjang utuh yang coba ditusukkan ke dalam lumpur ternyata belum juga menyentuh dasarnya.

Sementara itu, di situs yang sama, Emanuel Setio Dewo mengatakan banyak orang yang menganggap memancing sebagai suatu bentuk olah raga demi menghilangkan kesan ketidakseriusan, seperti yang biasa tertangkap dari suatu hobi. Demi meningkatkan harkat martabat memancing, tidak

sedikit yang rela mengeluarkan banyak uang dan waktu hanya memancing. Kalau dipikir, bukankah kita bisa saja membeli ikan itu di pasar atau supermarket sebagai hasil tangkapan nelayan atau dari peternak ikan. Bahkan kita tidak usah repot dengan mencuci dan membuang siripnya karena sering kali ikan-ikan itu sudah dikemas dengan baik dan rapi. "Ah.. itu kan pemikiranku, tentu akan yang berbeda jika mereka yang berhobi sama tersebut berargumen dan berfilosofi.

Menurut Emanuel, banyak pula orang yang menganggap memancing sebagai suatu bentuk olah raga untuk menghilangkan kesan ketidakseriusan, seperti yang biasa tertangkap dari suatu hobi. Bahkan, demi meningkatkan harkat martabat kegiatan memancing, tidak sedikit yang rela mengeluarkan banyak uang dan waktu. Padahal, kalau dipikir, bukankah kita bisa membeli ikan di pasar atau *supermarket* besar hasil dari tangkapan para nelayan yang pekerjaannya memang menangkap ikan atau mungkin dari peternak ikan. Bahkan, kita tidak usah repot dengan mencuci dan membuang siripnya karena sering kali ikan-ikan itu sudah dikemas dengan baik dan rapi. "Ah... itu kan pemikiranku, tentu akan beda jika para hobs berargumen dan berfilosofi," ujarnya.

Selain aspek seni dan olah raga, kegiatan memancing juga mempunyai nilai-nilai filosofis tertentu, misalnya melatih kesabaran, optimisme, dan menikmati kepuasan ketika berhasil mendapatkan ikan yang ditunggu-tunggu.

Memancing mengandung nilai filosofis dalam hal melatih kesabaran. Kesabaran inilah yang paling diagungkan mereka yang hobi memancing. Tetapi bohong juga kalau disebut melatih kesabaran. Buktinya sekarang banyak pancing yang bercabang juga mata pancingnya. Karena itu jangan heran kalau satu tangkai pancing bisa memiliki lima mata pancing. Suatu bentuk ketidaksabaran pemancing, sehingga dalam waktu yang sama bisa mendapatkan lebih dari satu ikan. Atau hal itu hanya untuk meningkatkan probabilitas ikan yang ditangkap? Yang jelas mereka yang hobi memancing tetap berargumen bahwa kegiatan itu melatih kesabaran.

Selain melatih kesabaran, memancing juga meningkatkan rasa optimis dalam diri. Artinya, optimisme di sini mengandung pengertian bahwa memancing pasti mendapatkan ikan dan pulang dengan bahagia membawa ikan-ikan dan disambut istri dan anak yang tersenyum berbunga-bunga.

Terakhir, setiap orang yang berusaha dengan susah payah bahkan sampai mempertaruhkan segalanya pasti akan bahagia, jika usaha tersebut berhasil. Demikian juga memancing yang mengorbankan banyak uang dan tentu saja waktu walaupun yang didapat ternyata hanya seekor ikan sebesar jari kelingking juga harus diikhhlaskan. Selain itu, jenis dan besar-kecilnya ikan yang berhasil didapat itu pun tentu menentukan bagaimana kita bersyukur.

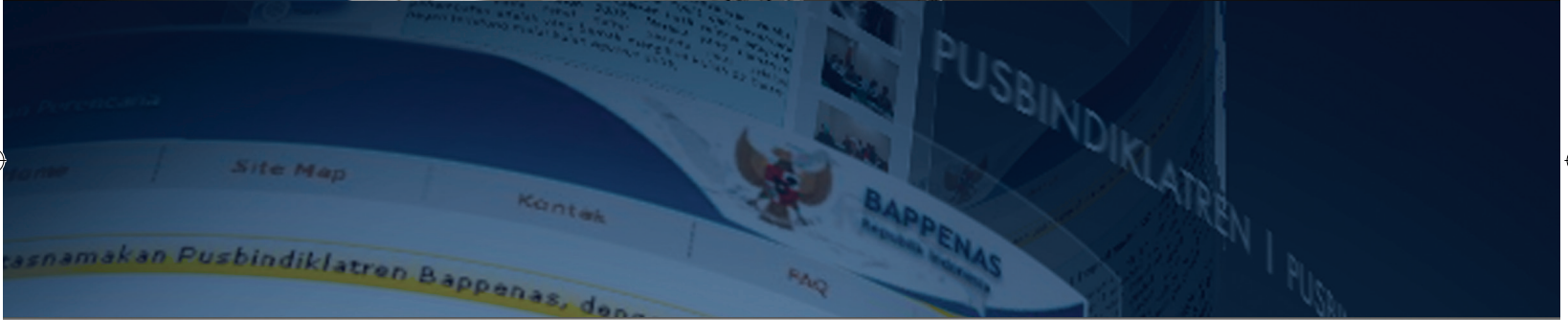
Hendaknya kita jangan hanya bersyukur ketika mendapat ikan besar, tetapi ikan jenis apa dan sebesar apa pun harus diterima sebagai ungkapan rasa syukur. Apalagi, kalau kita tidak mendapat seekor ikan pun. Itu juga harus tetap disyukuri. Dari semua itu akhirnya menjadi jelas bahwa memancing yang dipandang sebelah mata oleh sementara orang, ternyata mempunyai nilai-nilai filosofis tertentu yang bisa memberi inspirasi dan memotivasi hidup seseorang. **(L. Estu Praptono)**



Sosialisasi Pusbindiklatren - Bappenas pada Musrenbangnas 28-30 April 2010

PUSBINDIKLATREN

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



PUSBINDIKLATREN
www.pusbindiklatren.bappenas.go.id