

PEMBERDAYAAN PEJABAT FUNGSIONAL TERTENTU STUDI KASUS PADA JABATAN PENELITI DAN PERENCANA DI BAPPEDA PROVINSI BENGKULU

FUNCTIONAL POSITION EMPOWERMENT: RESEARCHER AND PLANNER AT BAPPEDA BENGKULU CASE STUDY

Rahmi Wati

Badan Penelitian, Pengembangan dan Statistik Daerah Provinsi Bengkulu
Jl. Pembangunan No. 15 – Padang Harapan, Bengkulu
e-mail: rr.hamidi16@gmail.com.

(Diterima 3 Agustus 2017, Direvisi 16 Oktober 2017, Disetujui 25 November 2017)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tentang Pemberdayaan pejabat fungsional tertentu khususnya peneliti dan perencana di Bappeda Provinsi Bengkulu. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif, yang memperoleh data dan informasi melalui observasi, wawancara, dokumentasi dan studi literatur dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan pejabat fungsional tertentu khususnya pada peneliti dan perencana di Bappeda Provinsi Bengkulu, yaitu usaha yang dilakukan pemerintah daerah Provinsi Bengkulu melalui pengadaan, pembinaan karier, pendidikan dan pelatihan, serta pemberian tunjangan/insentif. Pemberdayaan peneliti dan perencana belum dilakukan secara optimal melalui perlibatannya dalam kegiatan kelitbangan dan perencanaan. Komitmen dan konsistensi pimpinan dan pejabat struktural lainnya belum memberi ruang bagi pelaksanaan tupoksi pejabat peneliti dan perencana.

Kata kunci: *Pemberdayaan, jabatan fungsional tertentu, peneliti, perencana.*

Abstract

This study aims to analyze the empowerment of functional position, especially researchers and planners in Bappeda Bengkulu Province. This research is a descriptive study using qualitative approach, which obtained data and information through observation, interview, documentation and literature study and documentation. The results showed that the empowerment of the researchers and planners in the Bappeda Bengkulu Province, which were made by the local government, were conducted through procurement, career coaching, education and training, and providing benefits / incentives. Empowerment of researchers and planners has not been done optimally through its involvement in activities of development and planning. The commitment and consistency of the leadership and other structural officials has not given room for the execution of researcher and planner tasks.

Keywords: *empowerment, functional position, researcher, planner*

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pemerintahan telah mengalami pergeseran paradigma, dari *rule government menjadi good governance*. Dalam penyelenggaraan pemerintah menuju konsep *good governance*, maka diperlukan pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur sehingga memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang tugasnya. Aparatur pemerintah merupakan bagian dari masyarakat sebagai agen perubahan (*agent of change*), sekaligus sebagai pendukung utama dalam penyelenggaraan pemerintahan. Pemberdayaan Aparatur merupakan usaha/

upaya dalam meningkatkan kemampuan, memotivasi, dan membangkitkan kesadaran atas potensi yang dimiliki oleh setiap aparatur, serta usaha nyata dalam mengembangkannya agar pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi pemerintahan dapat berjalan optimal.

Penyelenggaraan pemerintahan yang efektif dan efisien merujuk pada 3 (tiga) komponen utama, yaitu prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), ketatalaksanaan (*business process*), dan yang terpenting adalah sumber daya manusia aparatur. Oleh karenanya, reformasi birokrasi yang menjadi tujuan

perbaikan sistem pemerintahan ini harus memperhatikan dan melibatkan komponen utama tersebut, serta didukung oleh faktor-faktor lainnya. Otonomi daerah juga membuka langkah percepatan reformasi birokrasi, khususnya pengelolaan dan pemberdayaan aparatur di daerah. Otonomi daerah membuka peluang bagi pemerintah daerah dalam mengatur, mengelola dan memberdayakan SDM aparaturnya melalui instrument kewenangan yang diberikan kepada daerah.

SDM merupakan tolok ukur utama dalam penyelenggaraan organisasi, dimana SDM dapat menjadi akar persoalan dalam kegagalan atau sebaliknya, menjadi pusat setiap keberhasilan suatu organisasi. Untuk itu, pemberdayaan pegawai (*employee empowerment*) merupakan modal utama dalam rangka menghasilkan SDM yang memiliki daya saing tinggi serta menunjang keberlangsungan dan pencapaian tujuan organisasi secara maksimal dan optimal. SDM merupakan sumber daya terpenting pada setiap organisasi, dimana manusia sebagai penggerak dan pengelola sumber daya lainnya. Oleh karena itu menurut Downey dan Stephen (1992) salah satu tanggungjawab organisasi adalah memperoleh, menata, memotivasi, dan mengendalikan sumberdaya-sumberdaya manusianya untuk mencapai kemajuan organisasi dengan efektif.

Pada prinsipnya, pegawai pemerintahan (aparatur) di berbagai negara maupun daerah mempunyai peran utama sebagai pelaksana peraturan perundang-undangan; menjalankan fungsi manajemen pelayanan publik; pengelola pemerintahan; manager/corporate leader; dan administrator (pengelola asset dan keuangan negara/daerah). Dalam penyelenggaraan pemerintahan, maka sistem pemerintahan diselenggarakan oleh SDM aparatur berdasarkan hierarki dan jenjang jabatan. SDM aparatur merupakan dimensi dinamis dan unik dibandingkan dengan sumber daya pendukung lainnya. Pemberdayaan SDM aparatur yang optimal akan memberikan keseimbangan kebutuhan aparatur dan tuntutan organisasi atas aparatur tersebut, sehingga terwujudlah peningkatan kinerja dan eksistensi organisasi tersebut.

Salah satu pendekatan yang dapat digunakan dalam paradigma baru mengenai orientasi pelayanan para aparatur/birokrat adalah pemberdayaan (*empowerment*). Pemberdayaan dalam hal ini dimaksudkan sebagai proses transformasi dari berbagai pihak yang mengarah pada saling menumbuhkembangkan, saling memperkuat, dan menambah nilai daya saing global yang saling menguntungkan. Tujuan pemberdayaan itu sendiri adalah untuk meningkatkan mutu, keterampilan, serta memupuk kegairahan dalam bekerja sehingga dapat menjamin terwujudnya kesempatan berpartisipasi dan melaksanakan pembangunan secara menyeluruh.

Keuntungan utama adanya upaya pemberdayaan adalah peningkatan kinerja dan hasil semakin besar pula karena setiap anggota masyarakat dan aparatur pemerintah merasa memiliki rasa tanggungjawab. Karena itu, menurut Makmur (2003) dengan pemberdayaan, pegawai yang merasa diberdayakan akan dapat meningkatkan kepribadian, prestasi kerja serta dapat meningkatkan disiplin kerja yang tinggi. Kemudian, Nisjar dalam Sedarmayanti (2003) menyebutkan bahwa pemberdayaan dapat dilakukan melalui pendelegasian wewenang, pemberian wewenang, sehingga diharapkan orang lebih fleksibel, efektif, inovatif, kreatif, etos kerja tinggi yang pada akhirnya produktivitas organisasi menjadi meningkat.

Usaha pemberdayaan Jabatan Fungsional Tertentu dalam hal ini harus ditingkatkan demi tercapainya tujuan organisasi/pemerintahan. Pemberdayaan yang dilakukan terhadap aparatur pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja yang lebih baik. Untuk meningkatkan prestasi kerja maka perlu diadakan peningkatan sumber daya manusia selaku tenaga kerja melalui usaha-usaha pemberdayaan. Pemberdayaan jabatan fungsional tertentu khususnya peneliti dan perencana merupakan salah satu strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja pelayanan, dan memberikan penghargaan kepada unit-unit pelayanan yang dipandang mampu dalam memberikan pelayanan yang

berkualitas disegala bidang.

Berdasarkan tupoksi yang melekat pada Bappeda Provinsi Bengkulu, maka bukan hal yang mudah dalam mempertahankan eksistensi, baik berupa pengetahuan serta keterampilan (*skill*) SDM aparatur pada organisasi tersebut. Upaya penataan organisasi perangkat daerah sesuai dengan aturan/regulasi yang baru pasca diberlakukannya Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Organisasi Perangkat Daerah (PP OPD), maka penelitian ini dilakukan dalam mengetahui pemberdayaan jabatan fungsional tertentu khususnya peneliti dan perencanaan pada Bappeda Provinsi Bengkulu.

SDM aparatur fungsional peneliti dan fungsional perencana merupakan sumber keunggulan daya saing bagi organisasi Bappeda Provinsi Bengkulu dalam menyelenggarakan sistem pemerintahan, serta pelaksanaan tugas pokok dan fungsi kelembagaan. Peran penting peneliti dan perencana bagi organisasi menjadi salah satu indikator kesuksesan dan eksistensi Bappeda Provinsi Bengkulu. Pemberdayaan SDM aparatur peneliti dan perencana berupa perlibatannya dalam berbagai kegiatan penelitian dan perencanaan menjadi penting dalam meningkatkan mutu/kualitas produk yang dihasilkan/dikeluarkan oleh Bappeda Provinsi Bengkulu.

Fungsional peneliti dan perencana merupakan motor penggerak pelaksanaan program dan kegiatan pada Bappeda Provinsi Bengkulu. Pesatnya perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) dalam segala bidang, memerlukan aparatur pemerintah yang mampu bersaing dan mengikuti perkembangan IPTEK. Hal ini diperlukan dalam mewujudkan serta mengoptimalkan peran dan fungsi Bappeda Provinsi Bengkulu dalam penyelenggaraan urusan perencanaan dan penelitian daerah, pembangunan serta dalam upaya meningkatkan eksistensinya. Secara umum, tantangan yang dihadapi saat ini adalah belum optimalnya kinerja dan pemberdayaan SDM aparatur fungsional peneliti dan perencana.

Mengingat pentingnya peran dan

fungsi aparatur fungsional peneliti dan perencana, maka pemberdayaan SDM aparatur fungsional ini perlu dilakukan oleh semua pihak dalam institusi Bappeda Provinsi Bengkulu. Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan permasalahan dalam tulisan ini adalah Bagaimana pemberdayaan jabatan fungsional tertentu khususnya peneliti dan perencana pada Bappeda Provinsi Bengkulu?

Dalam menjawab permasalahan yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan penulisan ini dimaksudkan untuk menganalisis tentang pemberdayaan jabatan fungsional tertentu khususnya peneliti dan perencana pada Bappeda Provinsi Bengkulu.

Pemberdayaan

Pemberdayaan berasal dari kata *empowering*, asal katanya adalah *power* yang artinya control, authority, dominion. Pemberdayaan merupakan konsep yang mengandung makna perubahan yang terjadi pada diri seseorang, atau dalam hal ini, pemberdayaan mengandung makna adanya perubahan pada diri seseorang menuju kondisi yang lebih baik. Menurut Prijono dan Pranaka (2003), pemberdayaan adalah Suatu strategi untuk memperbaiki sumber daya manusia dengan pemberian tanggungjawab dan kewenangan terhadap mereka yang nantinya diharapkan dapat memungkinkan mereka mencapai kinerja yang lebih tinggi di era yang selalu berubah.

Menurut Handoko dan Tjiptono dalam Said (2003), ada 5 (lima) strategi dalam konsep pemberdayaan, yaitu:

1. *No Discretion*, menggambarkan tugas yang sangat rutin dan repetitif. Pegawai tidak ikut merancang pekerjaan. Peman-taunannya pun diserahkan kepada orang lain. Dengan demikian, tidak terdapat wewenang pengambilan keputusan yang berkaitan dengan *job content* dan *job context*.
2. *Task Setting*, yaitu pegawai diberikan tanggungjawab penuh terhadap keputusan atas *job content* dan sedikit tanggungjawab atas *job context*. Pegawai diberdayakan dalam membuat keputusan mengenai cara terbaik untuk

merampungkan tugas yang diberikan. Dalam hal ini manajemen menetapkan misi dan tujuan, sedangkan pegawai diberdayakan untuk mengupayakan cara terbaik untuk mewujudkannya.

3. *Participatory Empowerment*, dimana pegawai dilibatkan dalam sebagian pengambilan keputusan atas *job content* maupun *job context*. Mereka dilibatkan dalam identifikasi masalah, pengembangan alternatif, dan rekomendasi alternatif dalam *job content*. Mereka juga dilibatkan untuk aktivitas yang sama di dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan *job context*.
4. *Mission Defining*, dimana pegawai diberdayakan untuk memutuskan *job context* saja.
5. *Self-Management*, yaitu memberikan wewenang penuh kepada para pegawai untuk mengambil keputusan mengenai *job content* dan *job context*. Untuk itu dibutuhkan kepercayaan atas kemampuan pegawai untuk menggunakan *empowerment* tersebut guna meningkatkan efektivitas organisasi, dilain pihak diperlukan pula keterlibatan tinggi dari para pegawai dalam pengembangan misi dan tujuan organisasi.

Aparatur

Aparatur adalah aspek-aspek administrasi yang diperlukan dalam penyelenggaraan pemerintahan atau negara, sebagai alat untuk mencapai tujuan nasional. Pamudji (2004) mendeskripsikan aparatur sebagai alat atau sarana pemerintahan atau negara untuk melaksanakan kegiatan-kegiatannya yang kemudian terkelompok kedalam, fungsi-fungsi diantaranya pelayanan publik, didalam pengertian aparatur tercakup aspek manusia (personil), kelembagaan (institusi), dan tata laksana.

Sementara itu, Salam (2004) menyebutkan bahwa aparat Pemerintah adalah pekerja yang digaji pemerintah melaksanakan tugas-tugas teknis pemerintahan melakukan pelayanan kepada masyarakat berdasarkan ketentuan yang berlaku.

Pemberdayaan SDM Aparatur

Dalam mewujudkan dan melaksanakan visi misi pemerintah daerah, maka dibutuhkan sosok SDM aparatur (ASN) yang profesional, memiliki sikap dan perilaku yang penuh kesetiaan, ketaatan, disiplin, bermoral, bermental baik, akuntabel dan memiliki kesadaran yang tinggi terhadap tanggungjawab sebagai pelayan publik. Untuk mendukung hal tersebut, diperlukan sistem pemberdayaan SDM aparatur yang sesuai dan tepat sebagai suatu proses berkelanjutan dari suatu manajemen sumber daya aparatur. Dasar hukum pemberdayaan SDM aparatur adalah Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU-ASN), serta Peraturan Pemerintah nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PP Manajemen PNS).

Pemberdayaan aparatur tidak cukup hanya dengan upaya meningkatkan produktivitas, memberikan kesempatan yang sama untuk menunjukkan kemampuan dan potensi yang dimiliki, namun juga harus diikuti dengan perubahan dalam pemerintahan, serta mendukung perkembangan yang terjadi di pemerintahan guna untuk pencapaian yang maksimal didapat untuk membentuk jati diri, harkat, martabat yang dapat bertahan dan mengembangkan diri untuk menjadi yang lebih baik dalam hal pencapaian tugas dan fungsi pokok dengan secara mandiri.

Pemberdayaan merupakan usaha untuk memperbaiki kinerja aparatur untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya dengan harapan dapat meningkatkan motivasi aparatur yang diberdayakan dengan ilmu pengetahuan yang semakin hari semakin berkembang agar dapat mencapai kinerja yang lebih baik lagi. Dari sisi aparatur pemerintah, menurut Yudoyono (2001) perbaikan kualitas harus dimulai dengan menggunakan suatu sistem yang benar-benar menjamin diperolehnya sumber daya yang memang mempunyai kualitas dasar yang baik, pembinaan melalui penempatan/penugasan yang mendidik dan pengembangan melalui program pendidikan dan pelatihan yang memungkinkan tersedianya tenaga-tenaga siap pakai.

Komponen utama pemberdayaan yang dimaksud adalah anggota aparatur pemerintah dalam menjalankan roda pemerintahan. Tujuan atau makna pemberdayaan ini menurut Makmur (2007) meliputi:

1. Menciptakan kemandirian dan kepercayaan diri anggota organisasi, pemerintah, maupun anggota masyarakat. Kepercayaan diri dan kemandirian dalam menghadapi berbagai hambatan atau tantangan hidup dapat melahirkan kekuatan dan ketahanan diri untuk menggantungkan harapan kepada pihak lain.
2. Memiliki kegesitan dan proaktif, pemberdayaan manusia menciptakan kegesitan memiliki daya dorong untuk proaktif mencari kegiatan yang dapat lebih menguntungkan.
3. Memiliki pengetahuan dan keterampilan, pengetahuan merupakan sumber keterampilan dalam melaksanakan suatu kegiatan yang hasilnya lebih menguntungkan.
4. Kepatuhan dan kesadaran, kehidupan manusia senantiasa diatur oleh suatu ketentuan hidup yang perlu ditaati dan sekedar untuk menciptakan keteraturan dan keharmonisan, baik dalam melakukan kegiatan maupun dalam pergaulan. Kepatuhan dan kesadaran terhadap norma-norma sebagai fundamental kehidupan bermasyarakat, berorganisasi dan sebagainya menjadi terapi yang sangat tepat serta mosaic dalam upaya meningkatkan pemberdayaan, baik pada diri sendiri maupun orang lain.

Dari beberapa fenomena yang tampak ini jelas menunjukkan bahwa pemberdayaan aparatur pemerintah merupakan suatu hal yang mutlak, hal ini berlaku mulai dari tingkat bawahan operasional hingga tingkat pimpinan tertinggi dalam suatu organisasi. Karena dengan adanya pemberdayaan bagi aparatur harapan yang muncul adalah peningkatan kinerja dan hasil semakin besar karena adanya rasa tanggungjawab dari setiap aparatur. Namun yang perlu diingat bahwa didalam implementasinya, pemberdayaan aparatur perlu dibarengi

oleh dukungan baik dari pimpinan maupun dukungan organisasi sebagai upaya sehingga proses pemberdayaan dapat dilakukan. Pada kondisi idealnya, makna dari pemberdayaan aparatur memiliki arti memberikan kesempatan kepada aparatur/pegawai untuk melakukan suatu aktivitas dengan kewenangan dan tanggung jawab yang dimilikinya.

Menurut Winarty (2003), bahwa langkah-langkah yang diperlukan dalam pemberdayaan aparatur pemerintah pada dasarnya dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Dukungan dari pimpinan. Maksudnya adalah seorang pimpinan berkewajiban untuk menggali, menyalurkan, membina serta mengembangkan potensi pegawainya.
2. Pendelegasian. Pemberdayaan erat kaitannya dengan pendelegasian, oleh karena itu pendelegasian wewenang hendaknya diarahkan agar bawahan mempunyai inisiatif dalam pengambilan keputusan.
3. Bimbingan. Pimpinan sebagai fasilitator dan organisator diharapkan mampu memberikan bimbingan dan pengarahan kepada bawahannya dalam mengembangkan kemampuan dan pengetahuan yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya.
4. Kemampuan sistem informasi. Tersedianya informasi yang lengkap akan mempermudah pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya. Semakin lengkap sistem informasi yang tersedia akan sangat membantu dalam proses pengambilan keputusan.
5. Dukungan dari organisasi. Organisasi dalam hal ini menyediakan fasilitas yang diperlukan dalam hal pelaksanaan pekerjaan. Baik itu kegiatan diklat, maupun dalam hal penghargaan kepada pegawai, bisa dalam bentuk promosi, mutasi untuk menghindari kejenuhan, serta penempatan pegawai pada jabatan/pekerjaan yang tepat.
6. Kinerja organisasi publik. Cara termudah dalam mengukur kinerja sektor publik

adalah dengan kriteria efisiensi dan efektivitas.

7. Kebutuhan *Learning and Growth* bagi aparatur. Organisasi yang mampu bertahan dimasa depan adalah organisasi yang melakukan proses learning dengan baik. Oleh karena itu dituntut upaya yang sungguh-sungguh dari apaatur untuk meningkatkan kemampuan yang dimilikinya.
8. Kepuasan Pegawai. Tingkat kepuasan kerja pegawai dapat menunjukkan suatu keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana apartur memandang pekerjaan mereka. Sikap ini dicerminkan oleh moral, disiplin kerja, dan prestasi kerja pegawai.
9. Motivasi. Kondisi ini tercermin dari banyaknya saran yang disampaikan aparatur, banyaknya saran yang dilaksanakan/direalisasikan, banyaknya saran yang berhasil guna, serta banyaknya aparatur yang mengetahui dan mengerti visi dan misi organisasi.

Jabatan Fungsional

Jabatan fungsional pada hakekatnya adalah jabatan teknis yang tidak tercantum dalam struktur organisasi, namun sangat diperlukan dalam tugas-tugas pokok dalam organisasi Pemerintah, dimana kenaikan pangkatnya mensyaratkan adanya penetapan angka kredit. Dalam penyelenggaraan *good governance*, dibutuhkan SDM pejabat fungsional dengan mutu profesionalisme yang memadai, berdayaguna dan berhasil guna dalam melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan.

Dalam UU-ASN disebutkan bahwa jabatan ASN terdiri atas: a) Jabatan Administrasi; b) Jabatan Fungsional; dan c) Jabatan Pimpinan Tinggi. Jabatan fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu. Pejabat fungsional adalah pegawai ASN yang menduduki jabatan fungsional pada instansi pemerintah. Pada pasal 18 UU-ASN menyebutkan bahwa jabatan

fungsional dalam ASN terdiri atas jabatan fungsional keahlian dan jabatan fungsional keterampilan. Dimana jabatan fungsional keahlian terdiri atas: 1) ahli utama; 2) ahli madya; 3) ahli muda; dan 4) ahli pertama.

Jabatan fungsional keahlian adalah kedudukan yang menunjukkan tugas yang dilandasi oleh pengetahuan, metodologi dan teknis analisis yang didasarkan atas disiplin ilmu yang bersangkutan dan/atau berdasarkan sertifikasi yang setara dengan keahlian dan ditetapkan berdasarkan akreditasi tertentu. Sedangkan jabatan fungsional ketrampilan adalah kedudukan yang mengunjukkan tugas yang mempergunakan prosedur dan teknik kerja tertentu serta dilandasi kewenangan penanganan berdasarkan sertifikasi yang ditentukan.

Fungsional Peneliti dan Perencana

Jabatan Fungsional merupakan salah satu jalur karier yang dapat ditempuh oleh ASN, selain Jabatan Struktural. Jabatan Fungsional adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan/atau ketrampilan tertentu serta bersifat mandiri. Baik Jabatan Fungsional Peneliti, Jabatan Fungsional Perencana maupun Jabatan Struktural merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen kerja di Instansi/lembaga Pemerintahan. Masing-masing memiliki tugas, tanggungjawab, dan wewenang sendiri untuk melaksanakan program/kegiatan dalam rangka pencapaian visi misi organisasi.

Eksistensi Jabatan fungsional peneliti diatur dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: KEP/128/M.PAN/9/2004 tentang Jabatan Fungsional Peneliti dan Angka Kreditnya, Keputusan Bersama Kepala Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia dan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor: 412/D/2009 dan Nomor 12 Tahun 2009 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Peneliti dan Angka Kreditnya, serta peraturan lainnya

yang mengatur jabatan fungsional peneliti. Sementara itu, Eksistensi Jabatan fungsional perencana di antaranya seperti diatur dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 16/Kep/M.PAN/3/2001 tentang Jabatan Fungsional Perencana dan Angka Kreditnya, serta peraturan pelaksana lainnya terkait jabatan fungsional perencana.

Dalam pasal 1 Keputusan MenPAN Nomor: KEP/128/M.PAN/9/2004 antara lain disebutkan bahwa:

- a. Peneliti adalah pegawai negeri sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan penelitian dan/atau pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi pada satuan organisasi penelitian dan pengembangan (litbang) instansi pemerintah.
- b. Penelitian adalah kegiatan yang dilakukan menurut kaidah dan metode ilmiah secara sistematis untuk memperoleh informasi, data dan keterangan yang berkaitan dengan pemahaman dan pembuktian kebenaran atau ketidakbenaran suatu asumsi dan/atau hipotesis di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi serta menarik kesimpulan ilmiah bagi keperluan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Pengembangan adalah kegiatan ilmu pengetahuan dan teknologi yang bertujuan memanfaatkan kaidah dan teori ilmu pengetahuan yang terbukti kebenarannya untuk meningkatkan fungsi, manfaat, dan aplikasi ilmu pengetahuan dan teknologi yang telah ada, atau menghasilkan teknologi baru. Unit organisasi litbang adalah instansi pemerintah yang secara fungsional memiliki tugas pokok dan fungsi penelitian dan pengembangan.

Peneliti berkedudukan sebagai pelaksana teknis fungsional dalam melakukan kegiatan litbang pada unit organisasi litbang instansi pemerintah. Peneliti adalah jabatan karir yang hanya diduduki oleh seseorang yang telah berstatus pegawai negeri sipil, dengan tugas pokok peneliti adalah melakukan penelitian dan pengembangan

ilmu pengetahuan dan teknologi. Dalam hal ini, ruang lingkup tugas pokok peneliti sesuai dengan jenjang jabatannya.

Unsur dan sub unsur kegiatan penelitian, meliputi:

1. Pendidikan, meliputi: a) Pendidikan sekolah dan memperoleh ijazah/gelar; dan b) Pendidikan dan pelatihan fungsional dibidang penelitian dan/atau pengembangan serta memperoleh surat tanda tamat pendidikan dan pelatihan (STTPP).
2. Penelitian, meliputi: a) Karya tulis ilmiah hasil penelitian atau hasil pemikiran ilmiah yang telah diterbitkan; dan b) Karya tulis ilmiah hasil litbang atau tinjauan/ulasan, tidak/belum diterbitkan, makalah disampaikan dalam pertemuan ilmiah.
3. Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi, meliputi: a) Pengembangan dan pemanfaatan ilmu pengetahuan dan teknologi; dan b) Paten ilmu pengetahuan dan teknologi.
4. Diseminasi pemanfaatan ilmu pengetahuan dan teknologi, meliputi: a) Penyusunan buku pelajaran perguruan tinggi atau buku pegangan/tulisan teknis; dan b) Penyusunan makalah iptek dalam rangka memasyarakatkan hasil penelitian dalam buku/makalah ilmiah tidak terakreditasi/makalah semi populer.
5. Pembinaan Kader peneliti, meliputi: a) Bimbingan/konsultasi teknis/ilmiah kepada peneliti; b) Mengajar pada diklat fungsional peneliti; dan c) Memimpin kelompok penelitian.
6. Penghargaan ilmiah dan mendapat penugasan untuk memimpin unit kerja litbang, meliputi: a) Penghargaan ilmiah tingkat internasional; b) Penghargaan ilmiah tingkat nasional; dan c) Memimpin unit kerja litbang
7. Unsur penunjang, meliputi: a) Pemasyarakatan ilmu pengetahuan dan teknologi; b) Keikutsertaan dalam kegiatan ilmiah; c) Pembinaan kader non peneliti; d) Perolehan penghargaan/tanda jasa; dan e) Perolehan gelar keesarjanaan lainnya.

Dalam pasal 1 Keputusan MenPAN

Nomor 16/Kep/M.PAN/3/2001 antara lain disebutkan bahwa:

1. Perencana adalah pegawai negeri sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh jabatan yang berwenang untuk melaksanakan kegiatan perencanaan pada unit perencanaan tertentu.
2. Kegiatan perencanaan adalah suatu proses yang dilakukan secara teratur, sistematis berdasarkan pengetahuan, metode ataupun teknik tertentu yang menghasilkan rencana kebijaksanaan, rencana program dan rencana proyek serta pemantauan dan penilaian atas perkembangan hasil pelaksanaan.

Jabatan fungsional perencanaan, yang selanjutnya disebut perencana, berkedudukan sebagai pelaksana kegiatan teknis fungsional perencanaan dilingkungan instansi pemerintah. Perencana adalah jabatan karier yang diduduki oleh seseorang yang berstatus pegawai negeri sipil. Tugas pokok perencana adalah menyiapkan, melakukan, dan menyelesaikan kegiatan perencanaan.

Unsur dan sub unsur kegiatan perencanaan terdiri dari:

1. Pendidikan, meliputi; a) Mengikuti pendidikan sekolah dan memperoleh gelar/ijazah; dan b) Mengikuti pendidikan dan pelatihan kedinasan di bidang perencanaan dan mendapat sertifikat dan atau surat tanda tamat pendidikan dan pelatihan (STTPL).
2. Kegiatan perencanaan, meliputi: a) Identifikasi permasalahan; b) Perumusan alternatif kebijaksanaan perencanaan; c) Pengkajian alternatif; d) Penentuan alternatif dan rencana pelaksanaan; e) Pengendalian pelaksanaan; dan f) Penilaian hasil pelaksanaan.
3. Pengembangan profesi, meliputi: a) Membuat karya tulid/karya ilmiah di bidang perencanaan; b) Menterjemahkan/menyadur buku dibidang perencanaan; c) Berpartisipasi secara aktif dalam penerbitan buku di bidang perencanaan; d) Berpartisipasi secara aktif dalam pemaparan (ekspose) draft/pedoman/modul di bidang perencanaan;

- e) Melakukan studi banding di bidang perencanaan; dan f) Melakukan kegiatan pengembangan di bidang perencanaan.
4. Penunjang kegiatan, meliputi: 1) Mengajar/melatih/melakukan bimbingan di bidang perencanaan; 2) Mengikuti seminar/lokakarya di bidang perencanaan; 3) Menjadi pengurus organisasi profesi; 4) Menjadi anggota delegasi dalam pertemuan internasional; 5) Menjadi anggota tim penilai jabatan perencana; dan 6) Memperoleh penghargaan/tanda jasa di bidang perencanaan.

PEMBAHASAN

Kajian ini bersifat deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian deskriptif menurut Bungin (2001) bertujuan untuk menggambarkan, meringkas berbagai kondisi, situasi atau variabel yang ada sebagai obyek penelitian, kemudian menaruh kesimpulan sebagai suatu ciri atau gambaran tentang kondisi, situasi atau pun variabel tertentu. Sementara itu, pendekatan kualitatif menurut Moleong (1989) dimaksudkan untuk memahami fenomena secara lebih mendalam melalui gambaran holistik dan memperbanyak pemahaman mendalam. Kemudian menurut Miles dan Huberman (1992), analisis data kualitatif dilakukan melalui alur, yaitu: reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dokumentasi dan studi literatur. Wawancara menggunakan Informan dipilih secara purposive, dimana informan yang dipilih merupakan sosok yang dianggap mampu dan mengetahui tentang permasalahan penelitian, serta diharapkan dapat memberikan informasi dan data yang dibutuhkan.

Bappeda Provinsi Bengkulu

Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah merupakan organisasi perangkat daerah yang terbentuk berdasarkan

Peraturan Daerah Provinsi Bengkulu Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Bengkulu. Berdasarkan Peraturan Daerah tersebut, Lembaga Litbang yang semula merupakan organisasi perangkat daerah (OPD) yang berdiri sendiri, namun pasca dikeluarkannya perda tersebut menjadi bagian setingkat eselon III pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappeda) Provinsi Bengkulu. Lembaga ini merupakan institusi yang menyelenggarakan tugas dan fungsi perencanaan dan penelitian, dimana SDM aparatur sebagai unsur utama pelaksana tugas dan fungsi ini, sekaligus pelaku utama dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Uraian tugas dan fungsi Bappeda Provinsi Bengkulu termuat dalam Peraturan Gubernur Bengkulu Nomor 68 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan fungsi serta Tata Kerja Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Bengkulu. Pada pasal 2 Peraturan Gubernur tersebut menyebutkan bahwa Bappeda merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang perencanaan serta bidang penelitian dan pengembangan, yang menyelenggarakan fungsi:

1. Perumusan kebijakan teknis dibidang perencanaan serta penelitian dan pengembangan;
2. Pelaksanaan kebijakan teknis dibidang perencanaan serta penelitian dan pengembangan;
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
4. Pelaksanaan administrasi badan

Bappeda Provinsi Bengkulu memiliki SDM aparatur sebanyak 171 orang, yang terbagi dalam berbagai jabatan struktural dan fungsional. Bappeda Provinsi Bengkulu dipimpin oleh seorang kepala Badan (eselon II), dengan seorang sekretaris dan 5 kepala bidang (eselon III). Tenaga SDM peneliti dan perencana menjadi salah satu peluang sekaligus tantangan dalam upaya optimalisasi pelaksanaan peran dan fungsi organisasi. Hingga saat ini, Bappeda Provinsi Bengkulu memiliki SDM peneliti berjumlah 12 orang

dengan kualifikasi jabatan peneliti pertama (III/a dan III/b) dan peneliti muda (III/c), serta kualifikasi pendidikan S1 sebanyak 9 orang dan S2 sebanyak 3 orang. Sementara itu, SDM perencana berjumlah 32 orang dengan kualifikasi perencana pertama (III/a dan III/b), perencana muda (III/c dan III/d), dan perencana madya (IV/a dan IV/b), serta kualifikasi pendidikan S1 sebanyak 26 orang dan S2 sebanyak 6 orang.

Komposisi dan deskripsi SDM peneliti dan perencana Bappeda Provinsi Bengkulu dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Komposisi dan Deskripsi Fungsional Peneliti dan Perencana Bappeda Provinsi Bengkulu Tahun 2017

No	Jabatan	Pendidikan	Jumlah SDM (orang)
1	Peneliti Pertama (III/a)	S.2 S.1	1 9
2	Peneliti Pertama (III/b)	S.2	1
3	Peneliti Muda (III/c)	S.2	1
4	Perencana Pertama (III/a)	S.1	1
5	Perencana Pertama (III/b)	S.1 S.2	18 2
6	Perencana Muda (III/c)	S.1 S.2	2 2
7	Perencana Muda (III/d)	S.1	4
8	Perencana Madya (IV/a)	S.2	2
9	Perencana Madya (IV/b)	S.1	1
Jumlah			43

Sumber : Dokumen Kepegawaian Bappeda Provinsi Bengkulu, 2017

Berdasarkan tabel 1 di atas, terlihat bahwa jumlah SDM Fungsional Peneliti dan Perencana adalah 43 orang dari total 171 orang pegawai Bappeda Provinsi Bengkulu, atau sebanyak 25,15% dari total SDM aparatur yang ada. Berdasarkan komposisi dan deskripsi diatas, sesuai dengan basis pendidikan ada 9 orang SDM fungsional dengan kualifikasi S2, dan 34 orang dengan kualifikasi S1. Secara umum tenaga fungsional peneliti dan perencana pada Bappeda Provinsi Bengkulu telah cukup memadai dari sisi kuantitas dan basis pendidikannya.

Pemberdayaan Aparatur Fungsional Peneliti dan Perencana

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara terkait Jabatan fungsional peneliti dan perencana tersebut di atas, dilandasi pada 2 (dua) hal utama, yaitu pertama, dalam meningkatkan daya guna dan hasil guna sumber daya manusia pada aparatur negara yang bertugas melakukan kegiatan penelitian dan pengembangan (litbang) serta perencanaan pembangunan, diperlukan adanya pegawai negeri sipil (PNS) yang ditugaskan secara penuh sebagai peneliti dan perencana. Kedua, untuk menjamin pembinaan karier, kepangkatan/jabatan dan profesi di bidang litbang serta perencanaan pembangunan, dipandang perlu ditetapkan Jabatan Fungsional peneliti dan perencana.

Pemberdayaan fungsional peneliti dan perencana diperlukan dalam rangka meningkatkan kualitas kebijakan Pemerintah Daerah, serta mendorong percepatan pembangunan daerah yang berbasis potensi lokal. Saat ini, pemberdayaan SDM peneliti dan perencana pada Bappeda Provinsi Bengkulu, meliputi:

1. Pengadaan. Pengadaan aparatur peneliti dan perencana pemerintah Provinsi Bengkulu dilakukan melalui proses rekrutmen CPNS formasi peneliti dan perencana. Dimana CPNS ini kemudian ditempatkan pada Bappeda Provinsi Bengkulu, dengan tugas pokok dibidang penelitian dan pengembangan, serta perencanaan. Seluruh fungsional peneliti direkrut melalui pengadaan CPNS formasi peneliti, namun ada beberapa aparatur yang menjadi fungsional perencana melalui proses inpassing dari jabatan struktural atau fungsional lainnya.
2. Pembinaan karier. Melalui pemetaan kondisi riil aparatur peneliti dan perencana, maka diketahui bahwa proses pembinaan karir bagi peneliti dan perencana belum dilakukan berdasarkan skill individu dan prestasi kerja. Saat ini, aparatur peneliti dan perencana belum mendapatkan ruang dan porsi yang cukup

dalam perlibatannya pada berbagai kegiatan penelitian, pengembangan, serta perencanaan pada Bappeda Provinsi Bengkulu. Hal ini terlihat dalam kegiatan penelitian yang ada belum melibatkan SDM peneliti secara maksimal, serta penyusunan dokumen-dokumen perencanaan belum melibatkan SDM perencana secara optimal. Penempatan SDM peneliti dan perencana pada Bappeda Provinsi Bengkulu, baru sebatas penempatan berdasarkan formasi CPNS, belum berdasarkan *skill* dan kebutuhan organisasi. Hal ini menjadikan SDM peneliti dan perencana belum diberdayakan secara optimal sesuai dengan tugas pokok, peran dan fungsinya.

3. Pendidikan dan Pelatihan. Diklat merupakan bagian dari upaya peningkatan kompetensi SDM peneliti dan perencana. Namun, hingga saat ini, program/kegiatan pada Bappeda Provinsi Bengkulu masih terfokus pada diklat penjenjangan fungsional peneliti dan perencana, belum memberi kesempatan untuk keikutsertaan pada diklat teknis lainnya. Diklat teknis sangat dibutuhkan oleh peneliti dan perencana dalam meningkatkan kompetensinya, misalnya diklat penulisan ilmiah dan diklat penyusunan proposal bagi SDM peneliti, serta diklat penyusunan dokumen perencanaan bagi SDM perencana.
4. Tunjangan/Insentif. Penghargaan terhadap jabatan fungsional peneliti dan perencana masih berdasarkan pada tunjangan fungsional yang telah ditetapkan saja. Dan untuk tahun 2017 ini, ada pemberian tunjangan perbaikan penghasilan (TPP) untuk seluruh aparatur Pemerintah Provinsi Bengkulu, termasuk bagi peneliti dan perencana. Kedua tunjangan tersebut bersumber dari APBD Provinsi Bengkulu. Selain dari tunjangan fungsional serta besaran TPP yang tidak jauh berbeda staf pelaksana lainnya, maka tidak ada tunjangan/insentif lainnya yang diterima oleh pejabat fungsional peneliti dan perencana.

Penyelenggaraan fungsi penelitian dan pengembangan (litbang) pada Bappeda Provinsi Bengkulu, merupakan salah satu aspek strategis dalam mendukung penyelenggaraan pembangunan, baik secara langsung melalui berbagai penemuan dan pematkharan teknologi (hard sciences), maupun melalui keluaran-keluaran yang bersifat saran tindak dan rekomendasi dalam pengambilan kebijakan (soft sciences). Pada kondisi ini, keberadaan fungsional peneliti sebagai *think-tank* serta motor penggerak dalam menghasilkan produk kelitbangan daerah yang berkualitas, up date, sesuai dengan potret dan kondisi daerah, serta mendukung percepatan pelaksanaan pembangunan dan kebijakan daerah.

Langkah-langkah peningkatan akselerasi pembangunan di era otonomi daerah saat ini, dimana penetapan kebijakan oleh pimpinan daerah harus dilakukan secara cermat, dengan berdasarkan pada : kondisi dan potensi lokal, keterkaitan dan pengaruh lingkungan strategis, serta memiliki prediksi yang akurat terhadap arah pembangunan daerah dalam jangka panjang. Dalam hal ini, peran strategis fungsional peneliti sangat diperlukan untuk mendukung Pemerintah Daerah dalam proses perumusan dan penetapan kebijakan dimaksud.

Peran strategis fungsional peneliti dalam program dan kegiatan pembangunan daerah dilakukan sesuai dengan bidang kepakarannya masing-masing. Peneliti disamping melaksanakan berbagai kegiatan kelitbangan seperti penelitian, pengembangan, serta penerapan IPTEK melalui berbagai kegiatan inovasi daerah dalam meningkatkan keunggulan kompetitif daerah. Upaya memasyarakatkan IPTEK juga menjadi bagian tugas peneliti, dimana menumbuhkan minat masyarakat di bidang penelitian dan pengembangan merupakan hal yang tidak mudah. Berbagai rekomendasi kebijakan yang dirumuskan dihasilkan melalui proser pengkajian, penelitian, telaahan yang sesuai dengan kaidah ilmiah, sehingga diharapkan produk-produk yang dihasilkan oleh pemerintah daerah mempunyai dasar/landasan yang kuat.

Salah satu upaya penting dalam pemberdayaan SDM peneliti adalah memanfaatkan keberadaan peneliti dengan memberi ruang dan kesempatan dalam berbagai kegiatan kelitbangan yang ada. Pemberdayaan tersebut dilakukan dengan komitmen dan konsistensi lembaga, dalam hal ini kebijakan pimpinan dalam melibatkan peneliti pada kegiatan penelitian dan pengembangan. Hal ini dikarenakan, bahwa salah satu aspek penting dalam proses pemberdayaan SDM peneliti adalah komitmen yang kuat dalam menempatkan peneliti sebagai sumber daya terdepan dalam penyelenggaraan pembangunan daerah. Penguatan aspek SDM pada litbang daerah diantaranya melalui distribusi aparatur yang concern dan memahami persoalan kelitbangan, serta mendorong lahirnya peneliti yang berkualitas.

Peran fungsional perencana sebagai pelaksana perencanaan teknokratis, analisis kebijakan, menyusun rencana, serta melakukan pemantauan, pengendalian dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan perencanaan pembangunan yang akan menghasilkan rencana kebijakan lingkup makro, sektor dan daerah, serta berdampak bagi daerah maupun nasional. Hal ini dilakukan untuk menjamin terciptanya integrasi, sinkronisasi, dan sinergi baik antar-daerah, antar-ruang, antar-waktu, antar-fungsi pemerintah, maupun antara pusat dan daerah.

Fungsional Perencana melaksanakan tugas idealnya perencanaan mulai dari identifikasi permasalahan, perumusan alternatif kebijakan perencanaan, pengkajian alternatif, penentuan alternatif dan rencana pelaksanaan, pengendalian dan penilaian hasil pelaksanaan sebagaimana diatur dalam pasal pasal 4 Keputusan MenPAN Nomor: 16/Kep/M.PAN/3/2001. Dalam hal ini, fungsional perencana mempunyai tugas menyusun dan menyiapkan bahan formulasi kebijakan, menyusun dan menyiapkan bahan pelaksanaan perencanaan, memberikan masukan-masukan dan analisis kebijakan, menyusun rekomendasi dan rencana, mengarahkan pelaksanaan, memantau

dan mengevaluasi pelaksanaan, sebagai bahan masukan yang dapat digunakan oleh pimpinan unit kerja beserta jajarannya untuk mengambil langkah/kebijakan lebih lanjut. Keterlibatan fungsional perencana dalam penyusunan dokumen perencana disesuaikan dengan jenjang jabatan fungsional perencana tersebut. Fungsional perencana harusnya diberi ruang yang terbuka dan lebar untuk aktif dalam setiap tahapan penyusunan dokumen perencanaan. Dan hal terpenting adalah komitmen pimpinan dalam membuka dan memberi kesempatan pada melibatkan fungsional perencana pada berbagai kegiatan perencanaan tersebut.

Peningkatan kualitas SDM dan *capacity building* kelembagaan, serta pemberdayaan SDM merupakan salah satu arah dan strategi yang perlu dilakukan oleh Bappeda Provinsi Bengkulu dalam upaya penguatan kapasitas kelembagaan dan eksistensi organisasi. Sejalan dengan kerangka tersebut, upaya peningkatan kualitas dan kuantitas SDM Peneliti dan perencana menjadi salah satu agenda penting.

Peningkatan kapasitas fungsional peneliti dan perencana, dimana pemangku jabatan fungsional dalam instansi pemerintah adalah para ahli (*experts*) yang profesional. Mengingat status mereka sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN), maka hal ini menjadi indikasi bahwa jabatan mereka adalah jabatan profesi di dalam birokrasi. Jika kompetensi menjadi ukuran dalam menempati jabatan, maka jabatan fungsional berdasarkan profesi, serta dan jabatan administrasi umum (*manajerial*) berdasarkan struktur. Disamping sebagai seorang fungsional yang harus berfungsi sesuai fungsinya, fungsional peneliti dan perencana juga merupakan mitra bagi pejabat struktural. Maka dari itu, untuk mendukung pelaksanaan tugasnya tersebut diperlukan kerjasama dan koordinasi dengan pihak lain sehingga diperoleh hasil yang optimal, menciptakan kegiatan kelitbang dan perencanaan pembangunan daerah yang efektif dan efisien.

Philosofi seorang peneliti (*researcher*) dan perencana (*planner*) adalah sebagai seorang *problem solver*, yaitu seorang

yang mampu memberikan solusi dalam menyelesaikan permasalahan yang memfokuskan pada sistem perencanaan dan proses-proses pengambilan keputusan yang tepat. Peran seorang peneliti dan perencana dalam menyelesaikan berbagai permasalahan pembangunan daerah tentu sangat berat, namun melalui analisa serta memilih alternatif solusi yang tepat, maka kebijakan yang akan diambil diharapkan juga tepat.

Setelah dilakukan analisis data dan fakta yang ada, maka potret pemberdayaan aparatur fungsional peneliti dan perencana pada Bappeda Provinsi Bengkulu adalah:

1. SDM peneliti dan perencana belum sepenuhnya dilibatkan dalam kegiatan penelitian dan pengembangan, serta perencanaan daerah. Mayoritas dokumen perencanaan disusun oleh staf pelaksana yang bukan merupakan pejabat fungsional perencana. Kegiatan penelitian, masih dominan dilakukan oleh pihak luar serta staf pelaksana yang bukan merupakan pejabat fungsional peneliti. Disini terlihat bahwa melibatkan fungsional peneliti maupun perencana dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya belum optimal.
2. Belum terbukanya ruang yang cukup bagi peneliti dan perencana ini juga dikarenakan komitmen dan konsistensi pimpinan yang belum maksimal. Hal ini mengakibatkan fungsional peneliti dan perencana menjadi "penonton" dirumahnya sendiri.

Dengan pertimbangan peran dan fungsi strategis penelitian dan pengembangan (*litbang*), serta perencanaan di daerah, perlu langkah-langkah pembenahan dan pemberdayaan sebagai berikut:

1. Aspek Kelembagaan. Bentuk organisasi Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappeda) adalah berbasis "organisasi fungsional". Dimana peran dan fungsinya diperlukan dalam: menjalankan tugas dan fungsi perencanaan, penelitian dan pengembangan di daerah, mengkoordinasikan penyelenggaraan perencanaan, penelitian dan

pengembangan di daerah, serta mewujudkan SDM peneliti dan perencana daerah yang profesional dan berkualitas.

2. Aspek SDM. Rasio formasi Jabatan Fungsional didasarkan pada beban kegiatan dan kebutuhan di masing-masing daerah. Untuk itu diperlukan rekrutmen jabatan fungsional peneliti dan perencana yang proporsional mulai dari formasi CPNS. Rekrutmen jabatan fungsional peneliti dan perencana ditempatkan pada Bappeda, sesuai dengan Surat Keputusan Pengangkatan CPNS dan PNS yang bersangkutan. Hal ini untuk mewujudkan pola karir yang jelas bagi pejabat peneliti dan perencana sesuai dengan kompetensinya. Kemudian, perlu konsistensi pelaksanaan kebijakan pembinaan tenaga fungsional dari Menteri Dalam Negeri serta instansi pembina LIPI untuk fungsional peneliti, dan instansi Pembina Bappenas untuk fungsional perencana.

Aparatur pemerintah sebagai sumber utama dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah perlu diberikan peningkatan kemampuan dan memampukan aparatur sehingga dapat melaksanakan peran dan fungsinya secara optimal. Pemberdayaan aparatur pemerintah, memerlukan dukungan kebijakan dari pemerintah daerah, serta komitmen dari pimpinan instansi.

PENUTUP

Simpulan

Pemberdayaan jabatan fungsional tertentu khususnya peneliti dan perencana pada Bappeda Provinsi Bengkulu, dilakukan melalui pengadaan, pembinaan karir, pendidikan dan pelatihan, serta pemberian tunjangan/insentif, namun belum secara optimal dalam kegiatan kelitbangan dan perencanaan. Hal tersebut dikarenakan komitmen dan konsistensi pimpinan dan pejabat struktural lainnya belum memberi ruang bagi pelaksanaan tupoksi peneliti dan perencana.

Saran

Berdasarkan hal tersebut diatas dapat dilakukan penetapan peraturan/kebijakan daerah yang mendukung, sebagai landasan penyelenggaraan fungsi litbang dan perencanaan daerah agar dapat mendorong dan memfasilitasi peningkatan kualitas dan kuantitas SDM pejabat fungsional peneliti dan perencana, baik melalui kegiatan-kegiatan bimtek/ workshop SDM, sosialisasi dan asistensi terkait keberadaan peran dan fungsi Peneliti, membuka program-program kerjasama penelitian, membuka akses publik terhadap dokumen-dokumen perencanaan daerah, membuka akses penyebaran data dan hasil-hasil penelitian melalui media online (*website*), meningkatkan kapasitas anggaran penelitian daerah, dan perlu adanya dukungan “political will” dari pemerintah daerah, agar mengedepankan fungsi kelitbangan dan perencanaan yang diwadahi oleh Bappeda Provinsi Bengkulu

DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, Burhan. (2001). Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Yogyakarta : Gajah Mada Press.
- Hendayadi, Agus. (2006). Hubungan antara Aspek-Aspek Pemberdayaan dengan Kualitas Pelayanan Pegawai: Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Janggi Tanjungpinang Kabupaten Bintan Propinsi Kepulauan Riau. Tesis, Program Magister Ilmu Sosial Untan Pontianak
- Hendayadi, Agus. (2011). Pemberdayaan Aparatur Daerah (Telaah teoritis terhadap kinerja aparatur daerah). Jurnal Ilmu Politik dan Ilmu Pemerintahan, Vol. 1 No. 1.
- Makmur. (2003). Pemberdayaan Aparatur Pemerintah dalam Masyarakat. Jurnal Ilmiah Good Governance Vol. 2 No. 1, Maret Tahun 2003. Jakarta: STIA-LAN
- Makmur, Syarief. (2007). Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Organisasi. Jakarta : PT. Raja Grafindo

- Persada
Moleong, L.J. (2000). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Miles, Mathew & Huberman, Micel. (1992). Analisis Data Kualitatif. Bandung : Bandung : Remaja Rosdakarya
- Sedarmayanti. (2003). Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik) dalam rangka Otonomi Daerah: Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien melalui Restrukturisasi dan Pemberdayaan. Bandung: CV. Mandar Maju
- Pamudji, S. (2004). Profesionalisme Aparatur Negara Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik. Jurnal Widia Praja Nomor 19 Tahun III. Jakarta: IIP
- Prijono, O.S & Pranaka, A.M.W (Ed). (1996). Pemberdayaan: Konsep, Kebijakan dan Implementasi. Jakarta: CSIS
- Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- _____, Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 16/Kep/M.PAN/3/2001 tentang Jabatan Fungsional Perencana dan Angka Kreditnya
- _____, Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: KEP/128/M.PAN/9/2004 tentang Jabatan Fungsional Peneliti dan Angka Kreditnya.
- Said, Ismail. (2003). Tantangan Sumber Daya Aparatur. Jurnal Ilmiah Good Governance Vol. 2 No. 1, Maret Tahun 2003. Jakarta: STIA-LAN
- Salam, Dharma Setyawan. (2004). Manajemen Pemerintahan Indonesia. Jakarta: Penerbit Djambatan.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. (2003). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara
- Winarty, Army. (2003). Pemberdayaan Sumber Daya Aparatur dalam Rangka Peningkatan Kinerja Organisasi Publik. Jurnal Ilmiah Good Governance Vol. 2 No. 1, Maret Tahun 2003. Jakarta: STIA-LAN
- Yudoyono, Bambang. (2001). Otonomi Daerah. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan