



## ANALISIS PENGADAAN JABATAN FUNGSIONAL PERENCANA DAN PENELITI DI KABUPATEN BANDUNG

### ANALYSIS OF PROCUREMENT OF FUNCTIONAL PLANNING AND RESEARCHERS IN BANDUNG DISTRICT

**Bidang Penelitian dan Pengembangan BAPPEDA Kab Bandung**  
email: litbangbandungkab@gmail.com

#### *Abstract*

*In order to create a dynamic, agile, and professional bureaucracy in an effort to increase the effectiveness and efficiency of government performance to the public, the Central Government has proposed, eliminating structural positions in echelon III and IV government. The Bandung Regency Government, long before the discourse existed, had taken a study of the procurement of functional positions. The study of the Procurement of Planner Functional Positions and Researcher Functional Positions was carried out through a workload analysis approach. The methodology of workload analysis for planners and researchers is that there are different ways of calculation. Planners use the approach to calculating credit numbers for the Functional Planner Position, while for the Fundamental Position, researchers use the work volume approach and the research capacity as a functional approach. Based on the results of the analysis to complete 6 (six programs) consisting of 57 activities at Bappelitbang Bandung Regency, the overall workload for development planning in Bandung Regency is 364,667 hours per year with a workload of 40.03 which requires a planner of 54 people. Primary Researcher is 10 people, Young Researcher 9 people, Intermediate Researcher 9 people and Principal Researcher 8 people.*

**Keywords:** *Planner, Researcher, Workload Analysis*

#### **Abstrak**

Untuk mewujudkan birokrasi yang dinamis, lincah, dan profesional dalam upaya meningkatkan efektifitas dan efisiensi kinerja pemerintah kepada publik, Pemerintah Pusat telah mewacanakan, penghapusan jabatan struktural pemerintahan eselon III dan IV. Pemerintah Kabupaten Bandung jauh sebelum adanya wacana tersebut telah mengambil langkah Kajian pengadaan jabatan fungsional. Kajian Pengadaan Jabatan Fungsional Perencana Dan Jabatan Fungsional Peneliti, dilaksanakan melalui pendekatan analisis beban kerja. Metodologi analisis beban kerja untuk perencana dan peneliti terdapat perbedaan cara perhitungan. Perencana menggunakan pendekatan perhitungan angka kredit bagi Jabatan Fungsional Perencana, sedangkan untuk Jabatan Fungsional peneliti menggunakan pendekatan volume pekerjaan dan kapasitas peneliti sebagai fungsional. Berdasarkan hasil analisis untuk menyelesaikan 6 (enam program) yang terdiri atas 57 kegiatan di Bappelitbang Kabupaten Bandung diperoleh secara keseluruhan beban kerja untuk perencanaan pembangunan di Kabupaten Bandung sebanyak 364.667 jam per tahun dengan beban kerja sebesar 40,03 yang memerlukan perencana sebanyak 54 orang, diperlukan Peneliti Pratama 10 orang, Peneliti Muda 9 orang, Peneliti Madya 9 orang dan Peneliti Utama 8 orang.

**Kata kunci:** Perencana, Peneliti, Analisis Beban Kerja



## A. PENDAHULUAN

Peraturan Bupati Bandung Nomor 96 tahun 2016 tentang Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah dalam pasal 4 huruf g, menyatakan bahwa Bappelitbang Kabupaten Bandung menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang perencanaan daerah dan urusan pemerintahan bidang penelitian dan pengembangan. Dalam Peraturan Bupati Kabupaten Bandung tersebut, terdapat dua fungsi dari peyelenggaraan perangkat daerah Bappelitbang Kabupaten Bandung yaitu fungsi perencanaan dan penelitian dan pengembangan. Dengan demikian tugas Bappelitbang Kabupaten Bandung akan terbagi kedalam dua tugas pokok yaitu tugas dalam penyelenggaraan perencanaan dan tugas penelitian dan pengembangan (Litbang), yang keduanya harus berjalan sinergis dan komplementer sehingga fungsi perencanaan dan Litbang tersebut akan efektif dalam mewujudkan pembangunan di Kabupaten Bandung.

Perencanaan merupakan proses kegiatan yang terstruktur dan sistematis dalam mencapai tujuan individu maupun organisasi semakin tinggi kesiapan perencanaan dalam kegiatan cenderung semakin terbuka akses dalam berbagai dimensi. Proses menuju output kegiatan pada kerja perencanaan dengan dua pendekatan, Pertama: *Top Down* yaitu strategi yang terukur dan sistematis diramu dan dilakukan oleh pemerintah. Kedua: *Bottom Up* yaitu pola dan strategi yang dihimpun dan diakses dari bawah atau dari berbagai cita-cita dan harapan masyarakat (Yuswandi A. Temenggung, 2015). Peran fungsi perencanaan adalah melakukan koordinasi vertikal dan horizontal, *think tank*, administrator, *decision maker* proses perencanaan dengan tujuan menjamin terciptanya integrasi, sinkronisasi, dan sinergi baik antar wilayah, antar-ruang, antar-waktu, antar-fungsi pemerintah, maupun antara pusat dan daerah (Deddy Bratakusumah, 2015). Tahap perencanaan sangat menentukan terhadap kualitas dari tahapan-tahapan selanjutnya, bahkan perencanaan memberikan dampak yang cukup dominan terhadap hasil akhir yang diharapkan.

Peran penting dari perencana juga berlaku pada pelaksanaan agenda pembangunan, sehingga kualitas perencanaan pembangunan yang dilaksanakan sangat menentukan terhadap kualitas dari hasil-hasil capaian pembangunan. Dalam sistem manajemen aparatur birokrasi, antara Pejabat Struktural dan Pejabat Fungsional memiliki hubungan kerja yang sangat strategis dan saling menunjang dan melengkapi. Pejabat Struktural pada aspek manajerial, menentukan keputusan dan Pejabat Fungsional sebagai mitra strategis yang memberikan dukungan berdasarkan keahlian dan keterampilannya dalam penguasaan atas ilmu pengetahuan dan teknologi (Deny Djuanda P, 2014). Penelitian memegang peranan penting dalam pembangunan daerah, secara konseptual dan empiris terutama di negara-negara maju posisi lembaga Litbang memiliki kedudukan yang strategis dan merupakan gerbang utama dalam mengupayakan kemajuan pembangunan di wilayahnya. Melihat pada kondisi lembaga Litbang di lingkungan pemerintahan pada umumnya belum memberikan kontribusi yang signifikan dalam mendukung pelaksanaan pembangunan dan peningkatan kinerja pemerintahan daerah. Hal ini dibuktikan kenyataan empirik dimana hasil-hasil Litbang belum sepenuhnya memberikan nilai tambah dan strategis dalam perencanaan pembangunan serta jarang digunakan dalam perumusan kebijakan. Dalam hal pelaksanaan pembangunan, perumusan dan implementasi kebijakan/Peraturan Daerah (Perda) misalnya masih ditemukan berbagai Perda kurang implementatif, hal ini disebabkan dalam perumusan kebijakan, Perda dan perencanaan pembangunan tidak berdasarkan pada hasil-hasil Litbang.

Litbang merupakan kegiatan dalam rangka mencari kebenaran, baik yang bersifat epistemologi maupun yang bersifat empirik. Keberadaan Litbang harus mampu mengungkapkan timbulnya gejala-gejala ketidaklurusan, harus mampu memecahkan segala



permasalahan yang berkembang, serta harus mampu memberikan solusi yang tepat dengan jalan menghimpun, mengolah, dan menganalisa data secara representatif, obyektif, valid, dan *reliable*. Dengan demikian hasilnya dapat dimanfaatkan sebagai masukan dalam perumusan kebijakan Pemerintah, baik dalam bidang perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, maupun pengawasannya.

Berkaitan dengan pentingnya peranan Litbang dalam era otonomi daerah serta era globalisasi, Pemerintah dihadapkan pada berbagai tantangan dan permasalahan yang semakin berat dan kompleks yang perlu ditempuh dengan berbagai langkah dan kebijakan yang didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan: 1) cepat, tepat dan lugas, serta mampu menyelesaikan masalah; 2) merupakan solusi yang terbaik dan seminimal mungkin; 3) tidak menimbulkan eksekusi negatif di kemudian hari (dalam jangka panjang); dan 4) memanfaatkan perkembangan Iptek.

Melalui pelimpahan kewenangan, daerah telah diberikan peluang yang besar untuk merumuskan, menetapkan, dan melaksanakan kebijakan secara mandiri atas prakarsa sendiri dan aspirasi masyarakatnya yang selanjutnya oleh Pemerintah Daerah diwujudkan dalam bentuk Peraturan Daerah atau Keputusan Kepala Daerah.

Dalam rangka pencapaian sasaran otonomi daerah, Pemerintah Daerah harus mampu merumuskan berbagai kebijakan secara berkualitas. Dalam rangka menghasilkan kebijakan yang berkualitas dimaksud, tentunya perlu didukung oleh data yang valid, informasi yang faktual, serta direkomendasikan atas hasil analisis yang akurat. Atas dasar inilah, maka peran dan fungsi Litbang sangat diperlukan dalam menetapkan skenario kebijakan strategis di daerah.

Pertimbangan perlunya hasil Litbang sebagai masukan dalam penyiapan kebijakan adalah: (1) kualitas kebijakan dalam perencanaan pembangunan daerah dapat lebih ditingkatkan bila dilengkapi dengan masukan dan rekomendasi yang diangkat dari hasil Litbang yang terfokus dan teliti; (2) hasil Litbang dapat memperkuat landasan proses pengambilan kebijakan strategis di lingkungan pemerintahan melalui penyediaan masukan dan rekomendasi yang diangkat dari hasil penelitian empiris yang relevan dengan kebutuhan setempat; (3) melalui kegiatan Litbang, pelaksanaan otonomi daerah berikut kewenangan yang ada dapat diwujudkan ke dalam suatu strategi dan arahan kebijakan yang mampu memicu kemampuan daerah secara lebih mandiri.

Peran strategis yang diharapkan dari keberadaan institusi Litbang di Daerah dalam perwujudan otonomi daerah, juga terkait dengan perannya dalam pembangunan Iptek di daerah adalah sebagai berikut: (1) Sebagai institusi Pemerintah Daerah yang melaksanakan, mengkoordinasikan, dan memfasilitasi seluruh kegiatan Litbang di daerah dalam rangka sinergi, efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan kegiatan Litbang; (2) Sebagai *think tank* dalam mengkritisi berbagai permasalahan yang berkembang untuk selanjutnya merumuskan berbagai kebijakan peningkatan kapasitas daerah, optimalisasi pemanfaatan potensi sumberdaya daerah, dan kebijakan-kebijakan strategis lainnya terkait dengan pelaksanaan pembangunan, yang akhirnya bermuara pada terlaksananya percepatan otonomi Daerah; (3) sebagai lembaga profesional dan bersifat akademis yang mampu melakukan interaksi dan kerjasama dengan berbagai pihak yang terkait dengan tugas dan fungsinya.

Dalam konteks Kabupaten Bandung, keberadaan para pejabat fungsional Perencana dan Peneliti pada unit kerja di lingkungan Bappelitbang Kabupaten Bandung dinilai sangat penting dan strategis, yaitu dalam rangka melahirkan dokumen perencanaan dan kebijakan yang berkualitas, yang berada dalam koridor arah kebijakan dalam Dokumen Perencanaan seperti: Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD), Rencana Pembangunan



Jangka Menengah Daerah (RPJMD), Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Daerah. Isu yang sangat strategis dalam bidang perencanaan pembangunan sebagaimana tertuang dalam RPJMD dan relevan untuk diangkat sebagai dasar pentingnya pengadaan tenaga fungsional Perencana dan Peneliti adalah: 1) Sinkronisasi dokumen rencana pembangunan antar pusat dan daerah belum optimal dan 2) Kualitas dan kuantitas sumberdaya perencanaan masih rendah.

Berdasarkan pada kenyataan bahwa jumlah sumberdaya manusia Perencana dan Peneliti di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung (Bappelitbang) saat ini yang masih terbatas, untuk itu diperlukan Kajian Pengadaan Jabatan Fungsional Perencana dan Jabatan Fungsional Peneliti sebagai dasar untuk pemenuhan tenaga fungsional Perencana dan Peneliti di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung dan peningkatan kinerja perencanaan dan Kelitbang Bappelitbang Kabupaten Bandung.

## B. METODE PENELITIAN

Kajian ini dilakukan dengan *mixed method* yaitu dengan kuantitatif dan kualitatif. Metode kuantitatif dengan menggunakan pendekatan konstanta analisis beban kerja dan metode kualitatif berupaya mendeskripsikan analisis kebutuhan jabatan fungsional perencana dan peneliti, sedangkan teknik pengumpulan data dilakukan melalui inventarisasi data primer dan sekunder. Pengumpulan data primer diperoleh dari data empiris lapangan melalui teknik: Wawancara mendalam (*depth interview*). Wawancara dilakukan tidak hanya dengan Tim Teknis/ Bappelitbang Kab. Bandung, Badan Kepegawaian Daerah, kelompok Perencana dan Kelompok Peneliti dan stakeholder lainnya. Selain itu data didapatkan dari kegiatan FGD (focus grup diskusi), serta pemaparan materi yang dibahas/ didiskusikan.

Tahapan berikutnya adalah menyusun rumusan kebutuhan sumberdaya manusia tenaga fungsional Perencana dan Peneliti pada Bappelitbang Kabupaten Bandung untuk mendukung kinerja pembangunan yang efektif. Berikut tahapan yang dilakukan dalam penelitian ini

1. Mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan untuk menganalisis beban kerja kegiatan perencanaan dan Litbang.
2. Menganalisis beban kerja Perencanaan dan Kelitbang pada setiap unit kerja di Bappelitbang Kabupaten Bandung.
3. Menyusun rumusan dan rekomendasi kebutuhan sumberdaya manusia tenaga fungsional Perencana dan Peneliti di Bappelitbang Kabupaten Bandung.

### Perhitungan dalam penyusunan formasi Perencana:

Rumus perhitungan formasi:

$$\text{Formasi JFP} = (\sum \text{Plan} * \mu \text{Volume} * \mu \text{Time}) / \sum \text{Person Load}$$

*Formasi JFP* = Jumlah formasi yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan perencanaan pada suatu unit perencanaan.

$\sum \text{Plan}$  = Jumlah kegiatan perencanaan per jenjang.

$\mu \text{Volume}$  = Rata-rata jumlah output hasil pekerjaan perencanaan setiap jenis kegiatan perencanaan

$\mu \text{Time}$  = Rata-rata waktu untuk menyelesaikan 1 (satu) output.

$\sum \text{Person Load}$  = Jumlah jam kerja efektif perencana dalam setahun (1.250 jam).



Analisis kebutuhan sumberdaya manusia tenaga fungsional Perencana dan Peneliti serta analisis kebutuhan pelatihan perencana dan peneliti di Bappelitbang Kabupaten Bandung. Untuk mendapatkan data jumlah kegiatan perencanaan per jenjang, maka kita dapat menggunakan butir-butir kegiatan yang tertuang dalam Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 16 /KEP/M.PAN/3/2001 Tentang Jabatan Fungsional Perencana dan Angka Kreditnya, yaitu pada unsur utama perencanaan.

Untuk mendapatkan data rata-rata jumlah output hasil pekerjaan perencanaan setiap jenis kegiatan perencanaan, maka sebagai tolok ukurnya adalah jumlah program dan kegiatan di hitung untuk waktu 5 (lima) tahun serta struktur organisasi;

3. Untuk mendapatkan rata-rata waktu untuk menyelesaikan 1 (satu) output, maka kita dapat menggunakan metode pendekatan konstanta pada setiap jenjang perencana, sebagaimana contoh berikut:

**Tabel 1 Metode Konstanta pada jenjang Jabatan Fungsional Perencanaan**

JENJANG JABATAN FUNGSIONAL PERENCANA	NILAI KUMULATIF SETIAP JENJANG JABATAN FUNGSIONAL PERENCANA	ANGKA KREDIT BUTIR KEGIATAN (AKB)	KONSTANTA (kt)	WAKTU PENYELESAIAN BUTIR KEGIATAN (Wpk) Akb / kt
UTAMA	200	0.4	$200/(4*1250)$	$0.4/(200/(4*1250))$
MADYA	150	0.3	$150/(4*1250)$	$0.3/(150/(4*1250))$
MUDA	100	0.2	$100/(4*1250)$	$0.2/(100/(4*1250))$
PERTAMA	50	0.2	$50/(4*1250)$	$0.2/(50/(4*1250))$

Sumber: Diolah penulis

Dengan metode pendekatan konstanta ini maka akan didapatkan ketetapan waktu penyelesaian butir kegiatan berdasarkan bobot setiap butir kegiatan, sehingga untuk mendapatkan berapa formasi perencana setiap jenjangnya tinggal dikalikan dengan data rata-rata jumlah output selanjutnya dibagi 1250 jam.

Pendekatan Metode perhitungan volume setiap jenjang perencana:

- 1) Jenjang Pertama:
  - A.1-6 adalah kegiatan dibagi program
  - A.7-B.2 adalah program di bagi perangkat daerah
  - C.1-D.3 adalah 12 bulan dikali (program dibagi perangkat daerah)
- 2) Jenjang Muda:
  - A.1-A.3 adalah kegiatan dibagi dengan program
  - A.4-E.3 adalah program dibagi perangkat daerah
  - E.4-E.10 adalah tipologi bidang perencanaan Bappelitbang dikali (program dibagi 12 )
- 3) Jenjang Madya:
  - A.1-D.9 adalah program dibagi jumlah perangkat daerah
- 4) Jenjang Utama:
  - A.1-E.5 adalah program dibagi perangkat daerah dibagi 12

Perhitungan Beban Kerja Jabatan Peneliti dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu:





- 1) Menetapkan Acuan Waktu Kerja Efektif (WKE) yang digunakan yaitu sebesar 1250 jam setahun (berdasarkan jam kerja dinas 37 jam 30 menit dalam satu minggu).
- 2) Membuat uraian kegiatan Jabatan Peneliti meliputi kegiatan:
  - a) Perencanaan Penelitian
  - b) Penyusunan Matriks Penelitian
  - c) Penyusunan Rencana Penelitian Tingkat Pneliti (RPTP)
  - d) Persiapan dan Survei Penelitian
  - e) Proses Input Data Penelitian
  - f) Proses Analisis Data Penelitian
  - g) Penyusunan Laporan Penelitian
  - h) Penyusunan Makalah Seminar dan Publikasi

Selanjutnya menghitung Beban Kerja Jabatan Perencana berdasarkan bobot waktu dari masing-masing jenjang Jabatan. Menghitung/menganalisis Beban Kerja, dengan formulasi, sebagai berikut:

$$\sum Bk = Nw \times Vk$$

Dimana:

$\sum Bk$  = Jumlah Beban Kerja Jabatan Peneliti (Jam)

Nw = Norma Waktu Penyelesaian Butir Kegiatan (Jam)

Vk = Volume Kegiatan

$$Kjpen = \frac{\sum Bk}{WKE}$$

Dimana:

Kjpen = Kebutuhan Jabatan Peneliti (orang)

$\sum Wp$  = Jumlah Beban Kerja Jabatan Peneliti (Jam)

WKE = Waktu Kerja Efektif (1250 jam per tahun)

## C. TINJAUAN LITERATUR

### Perencanaan

Perencanaan merupakan proses kegiatan yang terstruktur dan sistematis dalam mencapai tujuan pembangunan. Perencanaan sangat menentukan kualitas pembangunan dan memberikan dampak yang dominan terhadap hasil akhir yang diharapkan. Dror dalam Hadi (2005) menyebutkan bahwa perencanaan merupakan suatu proses untuk mempersiapkan seperangkat keputusan untuk melakukan tindakan masa depan. Sedangkan menurut Fridman dalam Hadi (2005), perencanaan merupakan suatu strategi untuk pengambilan keputusan sebelumnya sebagai suatu aktivitas tentang keputusan dan implementasi. Menurut Deddy Supriyadi (2004), Perencanaan Pembangunan Daerah didefinisikan sebagai suatu proses penyusunan tahapan-tahapan kegiatan yang melibatkan berbagai unsur di dalamnya, guna pemanfaatan dan pengalokasian sumber-sumber daya yang ada dalam rangka meningkatkan kesejahteraan sosial dalam suatu lingkungan wilayah daerah dalam waktu tertentu

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (Menpan) Nomor 16/KEP/M.PAN/3/2001 tentang Jabatan Fungsional Perencana dan Angka Kreditnya, menunjang upaya peningkatan profesionalisme dan karir Perencana. Pengaruh pegawai yang profesional dan kompeten dalam bidang perencanaan merupakan faktor yang paling penting dalam penentuan kapasitas suatu institusi perencanaan, disamping faktor-faktor kapasitas lain seperti : sistem, teknologi, informasi dan perangkat pendukung organisasi lainnya.



Secara teori, kapasitas unit perencanaan disamping didukung oleh faktor kemampuan sumber daya manusia, juga dipengaruhi oleh antara lain:

- a. Sistem perencanaan pembangunan daerah;
- b. Sistem kelembagaan instansi pemerintah;
- c. Ketersediaan teknologi dan informasi;
- d. Kebijakan dan prosedur operasional;
- e. Efektivitas koordinasi instansi dan
- f. Komitmen pimpinan instansi.

Menurut pengertian di atas, kapasitas unit perencanaan, harus selalu dikembangkan sesuai dengan perkembangan paradigma, sistem dan manajemen perencanaan pembangunan yang terjadi baik dalam lingkup global, nasional dan lokal. Dalam sistem jabatan fungsional perencana dan angka kreditnya, terminologi “unit perencanaan” dikenal sebagai unit perencanaan pada instansi pemerintah di pusat dan di daerah, yang berdasarkan tugas pokok dan fungsinya:

- a. Melakukan perencanaan menyeluruh (comprehensive planning),
- b. Menghasilkan rencana kebijaksanaan, rencana program atau rencana proyek baik lingkup makro, sektor atau daerah, yang mempunyai dampak nasional, propinsi, kabupaten atau kota, dan
- c. Melakukan pemantauan dan penilaian atas perkembangan hasil pelaksanaan.

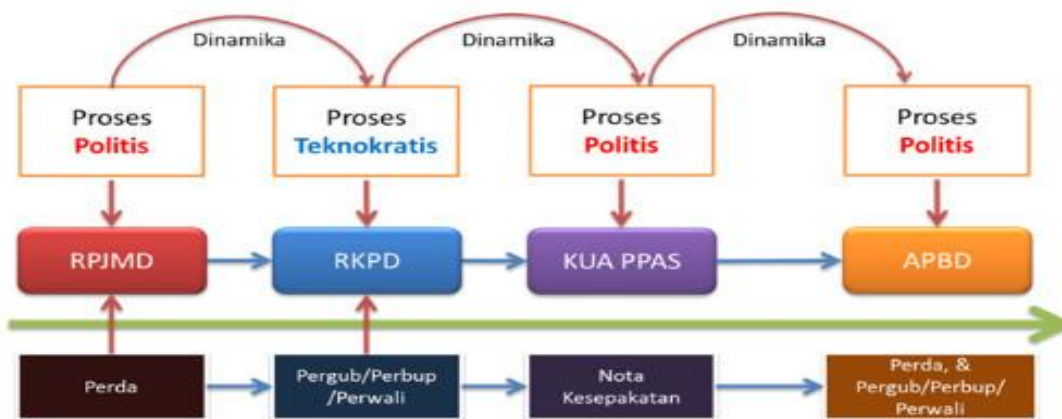
Perencanaan Pembangunan Daerah sebagai sebuah kebijakan publik tidak terlepas dari permasalahan-permasalahan proses kebijakan publik. Paling tidak terdapat dua tahapan dalam proses yang kadang ditemui kendala dan permasalahan yakni: Bagaimana tujuan pembangunan yang dicantumkan dalam visi dan misi kepala daerah dijabarkan dalam program kegiatan. Kendala dan permasalahan implementasi program kegiatan untuk mencapai tujuan pembangunan, yang mengakibatkan terjadinya inkonsistensi antara perencanaan dengan implementasinya.

Penyusunan ini bermakna bahwa perencanaan daerah selain memenuhi kaidah penyusunan rencana yang sistematis, terpadu, transparan dan akuntabel dan konsisten dengan rencana lain yang relevan, kepemilikan rencana (sense of ownership) juga menjadi aspek yang perlu diperhatikan. Keterlibatan *stakeholder* dan legislatif dalam proses pengambilan keputusan perencanaan menjadi sangat penting untuk memastikan rencana yang disusun mendapatkan dukungan optimal bagi implementasinya.

Secara umum perencanaan dan pelaksanaan program dan kegiatan pembangunan daerah sangat dipengaruhi oleh dua faktor utama, yang pertama adalah para pihak yang terlibat dalam proses perencanaan dan pelaksanaan program dan kegiatan, dan yang kedua adalah bagaimana proses perencanaan dan pelaksanaan program dan kegiatan itu berjalan.

Pihak yang paling berpengaruh terlibat dalam proses perencanaan dan pelaksanaan program dan kegiatan pembangunan daerah saat ini mencakup pemerintah dan masyarakat (termasuk di dalamnya wakil rakyat). Sedangkan dinamika yang paling berpengaruh terhadap perencanaan dan pelaksanaan program dan kegiatan pembangunan daerah adalah proses politisnya (dibanding teknokratisnya). Oleh karena itu faktor politis sesungguhnya sangat dominan dalam proses perencanaan maupun pelaksanaan program dan kegiatan pembangunan daerah.

Keberadaan Litbang harus mampu memberikan solusi yang hasilnya dapat dimanfaatkan sebagai masukan dalam perumusan kebijakan dalam bidang perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, maupun pengawasannya.



**Gambar 1. Gambaran Proses Penyusunan APBD**

Berdasarkan gambar di atas, sesungguhnya proses politis terlihat sangat mewarnai di setiap tahapan perencanaan dan penganggaran program pembangunan daerah. Produk-produk perencanaan yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah menjadi produk politis hasil kerja panitia khusus Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD). DPRD dengan hak budget-nya akan sangat mewarnai proses politis dalam penyusunan KUA PPAS sampai dengan penyusunan APBD.

Konsistensi menjadi kata kunci dari setiap proses pembangunan daerah agar sasaran pembangunan dapat tercapai. Namun demikian dalam perjalanan proses penyusunan kebijakan perencanaan dan penganggaran sering terdapat ketidak konsistenan. Konsistensi terendah biasanya pada keterkaitan dokumen RKPD dan APBD, karena tidak selamanya proses teknokratis sejalan dengan proses politisnya.

Pejabat Fungsional Perencana hanya berada di institusi/unit perencanaan, karena pejabat fungsional perencana pada dasarnya adalah pelaksana kegiatan teknis perencanaan sesuai tugas pokok dan fungsi dari instansi/unit perencanaan tersebut. Tugas Perencana adalah menyiapkan, melakukan, dan menyelesaikan seluruh kegiatan teknis fungsional perencanaan di lingkungan unit perencanaan instansi pemerintah. Perencana merupakan jabatan karier PNS dan merupakan Jabatan Fungsional Kategori Keahlian.

**Tabel 2. Jenjang Fungsional Perencana**

No.	Jenjang	Pangkat	Golongan Ruang
1	Perencana Pertama	Penata Muda	III/a
		Penata Muda Tingkat I	III/b
2	Perencana Muda	Penata	III/c
		Penata Tingkat I	III/d
3	Perencana Madya	Pembina	IV/a
		Pembina Tingkat I	IV/b
		Pembina Utama Muda	IV/c





4	Perencana Utama	Pembina Utama Madya	IV/d
		Pembina Utama	IV/e

Sumber : Pemerintah Kabupaten Bandung

Pangkat dan golongan ruang Jabatan Fungsional Perencana, sangat ditentukan oleh angka kredit yang dimiliki/dicapai oleh Perencana tersebut. Masing-masing Jenjang Jabatan Perencana memiliki bobot angka kredit yang dapat dijadikan acuan penyesuaian Pangkat/Golongan ruang Perencana.

Unsur dan Sub Unsur Kegiatan Perencana Yang Dinilai Unsur dan Sub Unsur Kegiatan Perencana yang dinilai terdiri atas Unsur Utama dan Unsur Penunjang yang masing-masing memiliki persentase sebesar 80% dan 20%. Unsur dan Sub Unsur Kegiatan Perencana yang dinilai seperti diuraikan pada Tabel berikut.

**Tabel 3. Unsur dan Sub Unsur Kegiatan Perencanaan yang Dinilai**

No.	Unsur	Sub Unsur	(%)
1	Unsur Utama	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pendidikan</li> <li>▪ Kegiatan Perencanaan</li> <li>▪ Pengembangan Profesi</li> <li>▪ Mengajar/melatih/melakukan bimbingan</li> <li>▪ Mengikuti seminar/lokakarya di bidang perencanaan</li> <li>▪ Menjadi pengurus organisasi profesi</li> </ul>	80
2	Unsur Penunjang	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Menjadi anggota delegasi dalam pertemuan internasional</li> <li>▪ Menjadi Anggota Tim Penilai Jabatan Perencana</li> <li>▪ Memperoleh gelar kesarjanaan lainnya</li> <li>▪ Memperoleh penghargaan/tanda jasa di bidang perencanaan.</li> </ul>	20

Sumber: Kemenpan RB

### Penelitian dan Pengembangan

Penelitian dan Pengembangan (Kelitbangan) berperan penting dalam mendorong kemajuan suatu daerah. Hasil litbang yang akurat dalam bentuk konsep, model, skenario, maupun pilihan kebijakan yang tepat dapat menjadi rekomendasi dalam mengatasi berbagai masalah yang timbul di suatu daerah mulai dari perubahan iklim, krisis pangan dan energi hingga solusi dalam rangka meningkatkan produktivitas di berbagai sektor pembangunan. Tidak mengherankan jika pengambil kebijakan di negara-negara maju umumnya terlebih dulu melakukan kegiatan penelitian dan kajian sebelum merumuskan, membuat, dan menetapkan suatu kebijakan pemerintah (*policy*).

Peran lembaga litbang menurut Undang-undang No 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, yaitu untuk melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang meliputi perencanaan, keuangan, kepegawaian dan pendidikan, serta pelatihan dan penelitian pengembangan. Kelitbangan sebagai salah satu instrumen pembinaan penyelenggaraan pemerintahan daerah, yang dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja penyelenggaraan pemerintah daerah melalui pembinaan umum dalam bentuk fasilitasi, konsultasi, pendidikan dan pelatihan serta penelitian dan pengembangan. Dalam hal ini



untuk meningkatkan kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah harus dilakukan penguatan kelembagaan Kelitbang yang menjadi kewenangan pemerintah daerah.

Beberapa faktor telah diidentifikasi sebagai masalah dan hambatan dalam membangun lembaga litbang yang kuat di Indonesia, yaitu: sumber daya manusia, manajemen riset, dan kelembagaan riset. Sedangkan permasalahan klasik Kelitbang yaitu sumberdaya manusia, anggaran, sarana prasarana kelitbang dan komitmen pengambil kebijakan (LIPI, 2018)

Pertama, terbatasnya sumberdaya manusia peneliti, rasio jumlah peneliti terhadap jumlah penduduk di Indonesia tergolong kecil, hanya 4,7 per 10 ribu penduduk sementara di Malaysia 18 peneliti per 10 ribu penduduk dan di negara-negara maju mencapai 80 peneliti per 10 ribu penduduk. Jumlah peneliti di instansi pemerintah juga belum memadai untuk mendukung kegiatan Litbang, misalnya di Kemendagri hanya sebanyak 285 peneliti yang tersebar di pusat dan daerah ([www.lipi.go.id](http://www.lipi.go.id)). Selain itu Indonesia rendah dalam publikasi hasil litbang, dilihat dari jumlah publikasi peneliti Indonesia di jurnal-jurnal internasional hanya 522 paper, jauh di bawah Singapura 5781 paper, Thailand 2397 paper dan Malaysia 1483 paper (Widodo, 2012).

Masalah jumlah dan kualitas sumberdaya manusia peneliti yang rendah berimplikasi pada rendahnya hasil penelitian dan kajian. Permasalahan dalam sumber daya manusia, adalah (LIPI, 2018):

- a. Hanya 15% dari total Peneliti yang berkualifikasi S3;
- b. Rasio jumlah SDM Peneliti adalah 1.071 orang per juta penduduk;
- c. Produktifitas Peneliti rendah;
- d. Rasio kandidat SDM Iptek masih rendah;
- e. Kapasitas dan kompetensi riset grup rendah; dan
- f. Mobilitas SDM Peneliti rendah.

Kedua, dukungan anggaran untuk aktifitas litbang di Indonesia tergolong rendah. Indonesia berada terendah nomor 3 di dunia setelah Nikaragua dan Zambia. Pada periode 2004-2005 anggaran litbang hanya sebesar 0,05% dari Produk Domestik Bruto menjadi 0,09% dari PDB di 2012. Dukungan anggaran litbang sangat kecil jika dibandingkan dengan negara Asean seperti Singapura yaitu sebesar 2,6% dari PDB dan Malaysia 0,8% dari PDB. Sedangkan Jepang dan Korea masing-masing mencapai 3,4% dan 3,6% dari PDB. Ketersediaan dana riset juga rendah dan dalam tiga tahun terakhir mengalami penurunan. Pada Tahun 2011 dana riset berjumlah 435 miliar turun menjadi 453 miliar di tahun 2010, padahal dua tahun sebelumnya (2009) dana riset justru berada pada angka 1, 2 Triliun. Struktur pembiayaan penelitian demikian tidak realistis untuk pembiayaan bahan, peralatan dan gaji bahkan cenderung terkesan bantuan kepada peneliti (Widodo, 2012).

Anggaran perjalanan dinas litbang dapat dipangkas dan digunakan untuk kegiatan lain yang dianggap lebih prioritas, karena kegiatan litbang kerap dianggap sebagai pelengkap program. Anggaran perjalanan yang diterima peneliti untuk membiayai penelitian di lapangan seringkali tidak mencukupi sehingga pengumpulan data seringkali dilakukan secara singkat (beberapa hari), akibatnya data yang diperoleh sering seadanya dan tidak lengkap. Kurang memadainya anggaran litbang disebabkan oleh kurangnya dukungan dari eksekutif dan legislatif untuk kegiatan kelitbang serta rendahnya komitmen pengambil kebijakan untuk memanfaatkan fungsi litbang.

Ketiga, Hambatan kultural birokrasi. Rendahnya kesadaran pengambil kebijakan untuk memanfaatkan fungsi litbang dalam formulasi kebijakan berimplikasi pada munculnya persepsi di kalangan birokrat bahwa keberadaan lembaga Litbang hanya sebagai pelengkap struktur kelembagaan (pusat dan daerah), tidak penting dan sekedar untuk memarkir pegawai



yang bermasalah dan tidak sejalan dengan pimpinan. Akibatnya setiap pegawai yang dimutasikan di litbang merasa bagai berada di “penjara”, analogi terhadap kondisi ini adalah “tak ada narapidana yang ingin membangun penjara, yang ada adalah segera mencari jalan agar keluar dari penjara” (pindah ke unit kerja lain). Kondisi ini semakin membuat rendahnya kepercayaan stakeholder terhadap kiprah dan kinerja lembaga litbang.

Hingga saat ini lembaga litbang daerah belum berperan optimal dalam mendorong pembangunan daerah. Dari sisi jumlah, lembaga litbang tersebar hanya di 21 provinsi ( dari 34 provinsi) atau 61%, 39 kabupaten (dari 413 kabupaten) atau 9% dan 7 kota (dari 98 kota) atau 7%. Jumlah ini kurang optimal dalam memenuhi kebutuhan daerah terhadap hasil kajian dan penelitian yang dapat membantu pengambil kebijakan dalam menentukan arah pembangunan daerah yang tepat dalam dimensi jangka pendek, menengah dan panjang. Sehingga langkah penting yang perlu dilakukan pemerintah adalah membentuk lembaga litbang yang kuat sebagai komponen penting struktur pemerintahan daerah.

Dalam aspek manajemen riset, masih dijumpai berbagai permasalahan, yaitu:

- a. Riset masih disamakan dengan kegiatan Birokratik- administratif, padahal sangat beda;
- b. Rendahnya pemahaman atas riset dari pengambil kebijakan atau birokrat;
- c. Mismatch Perguruan Tinggi/Litbang dengan Industri;
- d. Belum terciptanya sistem kompetisi terbuka yang adil bagi para peneliti;
- e. Belum berjalannya sistem *reward* dan *punishment* dalam Iklim Riset;
- f. Sinergitas Lintas disiplin rendah.

Kemudian permasalahan lainnya adalah terkait dengan aspek kelembagaan riset, yang ditunjukkan dengan beberapa kondisi, diantaranya adalah:

- a. Belum adanya lembaga pendanaan riset yang mandiri dan operasional;
- b. Terlalu banyak lembaga riset dengan disparitas;
- c. Kualitas (kapasitas dan kompetensi) yang tinggi;
- d. Rendahnya sinergitas antar lembaga riset dan antara lembaga riset dengan industri;
- e. Dukungan prasarana riset rendah; dan
- f. Belum adanya sistem akreditasi lembaga riset.

Selain itu, berkenaan dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2016 Tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah, yang merupakan penyempurnaan dari 3 (tiga) pedoman kelitbangan sebelumnya, yaitu Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2011, Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 14 Tahun 2014, dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2014, maka dalam perumusan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan Renja Tahunan, diharapkan memperhatikan hal-hal sebagai berikut: Pertama, kelitbangan harus berdasarkan visi, misi, strategi dan kebutuhan daerah. Kedua, kelitbangan harus sesuai dengan arah dan kebutuhan perumusan kebijakan pemerintah daerah. Ketiga, kelitbangan sebagai penguatan kebijakan inovasi daerah. Keempat, kelitbangan sebagai penguatan kebijakan sektor unggulan di daerah. Kelima, kelitbangan sebagai penguatan kebijakan mengarah pada penggalian sumber daya alam lokal. Keenam, kelitbangan memelopori pencegahan pemborosan birokrasi pemerintah daerah (penghematan/efisiensi) dan pencegahan inisiasif anti korupsi dilingkup pemerintah daerah.

Inovasi dalam Kelitbangan ditandai dengan ditetapkannya Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2016 tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di



Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah. Permedagri ini membagi Kelitbangan terdiri atas:

- a. kelitbangan utama; dan
- b. kelitbangan pendukung.

Kelitbangan utama sebagaimana dimaksud di atas, meliputi: a) penelitian; pengkajian; pengembangan; perekayasa; penerapan; pengoperasian; dan evaluasi kebijakan. Kelitbangan utama dapat menjadi dasar terciptanya inovasi dalam rangka mendukung kinerja penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.

Sedangkan yang disebut Kelitbangan Pendukung, antara lain melalui:


- a. Peningkatan kapasitas kelembagaan;
- b. Penguatan ketatalaksanaan;
- c. Peningkatan kapasitas sumberdaya manusia;
- d. Peningkatan kualitas perencanaan dan evaluasi program;
- e. Fasilitasi inovasi daerah;
- f. Pengembangan basis data kelitbangan;
- g. Penguatan kerjasama kelitbangan; dan
- h. Pemenuhan sumberdaya organisasi lainnya.

Arah dan fungsi Perencanaan dan Kelitbangan tersebut dapat digunakan sebagai penciri dalam menganalisis/menginovasi kebutuhan Perencana dan Peneliti. Selain karakteristik daerah sebagaimana dibahas pada Bab sebelumnya, indikator lain yang dapat digunakan untuk merumuskan kebutuhan tenaga fungsional Perencana dan Peneliti adalah perencanaan pembangunan atau juga tata ruang wilayah yang tercatat dalam dokumen resmi RPJPD dan RPJMD Kabupaten Bandung dan Perda RTRW Kabupaten Bandung.

Paradigma “*Research for Depeloment*” yang sering digaungkan pada tiga dasawarsa ini, dilaksanakan dengan Prinsip, bahwa: 1) Penumbuhkembangan penelitian, pengembangan, dan penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi adalah tugas dan tanggung jawab negara; 2) Penguasaan, pemanfaatan, dan pemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara di Indonesia merupakan bagian yang tak terpisahkan dari pencapaian tujuan negara sesuai dengan amanat Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, yakni melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, serta mencerdaskan kehidupan bangsa, dan menyasikan tata kehidupan manusia beserta kelestarian fungsi lingkungan hidupnya berdasarkan Pancasila; dan 3) Dalam konsep besar bahwa penguasaan, pemanfaatan, dan pemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi ditujukan untuk pengelolaan dan pdayagunaannya alam semesta dan segala isinya diciptakan Tuhan Yang Maha Esa untuk kepentingan umat manusia.

Penguatan fungsi Kelitbangan dalam jangka menengah dapat dilihat sebagai elemen yang terkait erat dengan kondisi-kondisi sebagai berikut:

1. Perumusan dan perancangan kebijakan pembangunan daerah yang lebih akurat, valid dan dapat dipertanggungjawabkan;
2. Sebagai upaya meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya aparatur dan sumber daya peneliti daerah yang lebih profesional di bidang penelitian dan pengembangan;
3. Mewujudkan tupoksi kelitbangan (langsung maupun tidak langsung) sebagai pusat informasi dan sebagai institusi pembina dalam konteks bidang penelitian dan pengembangan; dan

- 
4. Menyebarluaskan hasil-hasil penelitian dan pengembangan kepada pemangku kepentingan melalui forum koordinasi dengan semua elemen kelitbangan terkait serta meningkatkan kualitas maupun kuantitas hasil penelitian dan pengembangan.

Tercapaiannya fungsi-fungsi terkait Kelitbangan di atas dalam perkembangannya tidak terlepas dari adanya rutinitas kebutuhan Pemda dalam hal-hal sebagai berikut, diantaranya:

1. Dalam hal perumusan kebijakan teknis dibidang penelitian dan pengembangan;
2. Dalam hal memberikan dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah terkait bidang penelitian dan pengembangan;
3. Membina dan melaksanakan tugas bidang penelitian dan pengembangan; dan
4. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh kepala daerah sesuai dengan tupoksinya.

Peraturan Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2018 Tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Peneliti menetapkan beberapa definisi terkait dengan kegiatan Kelitbangan termasuk definisi Jabatan Fungsional Peneliti. Beberapa definisi dimaksud, adalah:

- a. Penelitian adalah kegiatan yang dilakukan menurut metodologi ilmiah untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan pemahaman tentang fenomena alam dan/atau sosial, pembuktian kebenaran atau ketidakbenaran suatu asumsi dan/atau hipotesis, dan penarikan kesimpulan ilmiah.
- b. Pengembangan adalah kegiatan untuk peningkatan kemanfaatan dan daya dukung ilmu pengetahuan dan teknologi yang telah terbukti kebenaran dan keamanannya untuk meningkatkan fungsi dan manfaat ilmu pengetahuan dan teknologi.
- c. Pengkajian adalah kegiatan untuk menilai atau mengetahui kesiapan, kemanfaatan, dampak dan implikasi sebelum dan/atau sesudah ilmu pengetahuan dan teknologi diterapkan.
- d. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
- e. Jabatan Fungsional Peneliti adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk melaksanakan penelitian, pengembangan, dan/atau pengkajian ilmu pengetahuan dan teknologi pada organisasi penelitian, pengembangan, dan/atau pengkajian instansi pemerintah.
- f. Pejabat Fungsional Peneliti yang selanjutnya disebut Peneliti adalah PNS yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh Pejabat yang Berwenang untuk melakukan tugas teknis penelitian, pengembangan, dan/atau pengkajian ilmu pengetahuan dan teknologi pada organisasi penelitian, pengembangan, dan/atau pengkajian Instansi Pemerintah.

Jabatan Fungsional Peneliti termasuk dalam rumpun jabatan Penelitian dan Perekayasaan. Peneliti berkedudukan sebagai pelaksana teknis dalam melakukan kegiatan Penelitian, Pengembangan, dan/atau Pengkajian Ilmu Pengetahuan dan Teknologi pada Organisasi Penelitian, Pengembangan, dan/atau Pengkajian Instansi Pemerintah. Peneliti merupakan jabatan karier PNS dan merupakan Jabatan Fungsional Kategori Keahlian.

Jenjang Jabatan Fungsional Peneliti dari jenjang terendah sampai dengan tertinggi, terdiri atas:

1. Peneliti Ahli Pertama;





2. Peneliti Ahli Muda;
3. Peneliti Ahli Madya; dan
4. Peneliti Ahli Utama.

Jenjang Jabatan Peneliti menggambarkan Pangkat dan Golongan Ruang dari Peneliti, Dari 4 Jenjang Jabatan terdapat variasi Pangkat dan Golongan Ruang Peneliti yang masing-masing seperti diuraikan pada Tabel berikut.

**Tabel 4. Jenjang, Pangkat dan Golongan Ruang Jabatan Fungsional Peneliti**

No.	Jenjang	Pangkat	Golongan Ruang
1	Peneliti Ahli Pertama	Penata Muda Tingkat I	III/b
2	Peneliti Ahli Muda	Penata	III/c
		Penata Tingkat I	III/d
3	Peneliti Ahli Madya	Pembina	IV/a
		Pembina Tingkat I	IV/b
		Pembina Utama Muda	IV/c
4	Peneliti Ahli Utama	Pembina Utama Madya	IV/d
		Pembina Utama	IV/e

Sumber : Kemenpan RB

Jenjang Jabatan Fungsional Peneliti ditetapkan berdasarkan penetapan Angka Kredit yang sudah ditetapkan oleh Pejabat yang Berwenang menetapkan Angka Kredit. Jenjang jabatan, pangkat, dan golongan ruang Jabatan Fungsional Peneliti untuk masing-masing jenjang Jabatan Fungsional Peneliti sebagaimana dimaksud pada angka II berdasarkan jumlah Angka Kredit yang ditetapkan untuk masing-masing jenjang Jabatan Fungsional Peneliti, sebagaimana dijelaskan pada Tabel berikut.

**Tabel 5. Jenjang jabatan, pangkat, golongan ruang, dan Angka Kredit Peneliti**

Jenjang Jabatan	Jenjang Jabatan	Golongan Ruang	Angka Kredit
Peneliti Ahli Pertama	Penata Muda Tingkat I	III/b	150
Peneliti Ahli Muda	Penata	III/c	200
	Penata Tingkat I	III/d	300
Peneliti Ahli Madya	Pembina	IV/a	400
	Pembina Tingkat I	IV/b	550
	Pembina Utama Muda	IV/c	700
Peneliti Ahli Utama	Pembina Utama Madya	IV/d	850
	Pembina Utama	IV/e	1050

Sumber : Kemenpan RB

Tugas Jabatan Fungsional Peneliti melakukan Penelitian, Pengembangan, dan/atau Pengkajian Ilmu Pengetahuan dan Teknologi. Unsur dan sub unsur kegiatan tugas Jabatan Fungsional Peneliti yang dapat dinilai angka kreditnya, terdiri atas unsur utama dan penunjang.



## **Kedudukan Perencanaan dan Kelitbangan**

Isu pengembangan kelembagaan Perencanaan dan Kelitbangan menjadi strategis, melihat beragam isu pembangunan yang harus ditangani secara baik. Secara karakteristik, keseluruhan Kabupaten Bandung berada diantara bukit-bukit dan gunung-gunung yang mengelilingi Kabupaten Bandung. Secara administratif merupakan bagian dari wilayah Provinsi Jawa Barat meliputi 31 Kecamatan, 270 desa dan 10 kelurahan dengan total area seluas 176.238,67 Ha.

Kabupaten Bandung memiliki potensi hidrologi berupa sumber daya air yang cukup melimpah, baik air bawah tanah maupun air permukaan. Air permukaan terdiri dari beberapa danau/situ antara lain situ patenggang, situ cileunca, situ lembang, situ ciburuy, dan danau danau lainnya serta 172 buah sungai dan anak-anak sungai. Pemanfaatan sumber air permukaan pada umumnya untuk memenuhi kebutuhan pertanian, industri, dan sosial lainnya. Pemanfaatan air tanah dalam (kedalaman 60-200 m) dipergunakan untuk keperluan industri, non industri, dan sebagian kecil untuk rumah tangga.

Penggunaan lahan eksisting di Kabupaten Bandung terdiri atas kawasan lindung, kawasan budidaya pertanian, non pertanian, dan kawasan lainnya. Penggunaan lahan di kawasan lindung meliputi belukar, danau/waduk, hutan, rawa, semak, dan sungai. Sedangkan kawasan budidaya pertanian meliputi kebun campur, perkebunan, sawah, ladang, dan tegal.

Berdasarkan data guna lahan yang telah dijelaskan sebelumnya, kawasan budidaya pertanian mendominasi lahan di Kabupaten Bandung dengan persentase luas diatas 50%. Lahan budidaya pertanian yang luas ini menjadi potensi yang luar biasa bagi Kabupaten Bandung dalam hal pengelolaan pertanian. Selain pertanian, sektor industri pengolahan pun memiliki kontribusi yang berarti bagi perekonomian di Kabupaten Bandung. Aktivitas industri pengolahan ini dilakukan di lahan kawasan budidaya non pertanian khususnya lahan industri.

Isu strategis pembangunan yang juga menarik yang membutuhkan dukungan kelembagaan perencanaan dan Kelitbangan adalah: penduduk, PDRB, IPM, Pekerjaan Umum, Perumahan Rakyat, Penataan Ruang, Perencanaan Pembangunan, Perhubungan, Lingkungan Hidup, Pertanahan, Penduduk dan Catatan Sipil, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Keluarga Berencana dan Keluarga Sejahtera, Sosial, Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah, Penanaman Modal, Kebudayaan, Kepemudaan dan Olahraga, Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri, Otonomi Daerah, Pemerintahan Umum, Administrasi Keuangan Daerah, Perangkat Daerah, Kepegawaian dan Persandian, Ketahanan Pangan, Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, dan lain-lain.

## **D. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Fungsi Perencana dalam Pembangunan Kabupaten Bandung**

Pada hakekatnya, pembangunan sebagai proses perubahan yang terus menerus berlangsung, merupakan kemajuan dan perbaikan menuju ke arah tujuan yang ingin dicapai dalam meningkatkan kualitas hidup manusia, termasuk perubahan dalam diri manusia itu sendiri, masyarakat, dan lingkungan hidupnya. Oleh karena itu salah satu usaha dari pembangunan adalah usaha sadar untuk mewujudkan kondisi hidup manusia yang lebih baik dalam arti menciptakan keadaan sehingga peran setiap insan pembangunan dapat berkembang lebih serasi dalam berbagai keseimbangan kehidupan.



Keberhasilan dalam pembangunan sangat ditentukan oleh keberhasilan didalam membangun sumberdaya manusia yang sangat erat hubungannya dengan proses pendidikan dan pembelajaran selama manusia berkembang. Untuk itu sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan manusia, pembangunan masyarakat merupakan usaha pembangunan sumberdaya manusia yang dilaksanakan secara menyeluruh, terarah dan terpadu sehingga kualitas sumberdaya manusia itu sendiri dapat diselaraskan dengan segala sesuatu yang dibutuhkan oleh sektor pembangunan.

Arah pembangunan nasional dalam dokumen perencanaan pembangunan jangka panjang (RPJP) Kabupaten Bandung 2005-2025 yaitu Kabupaten Bandung yang Repeh Rapih Kerta Raharja pada Tahun 2025. Hal ini menguatkan bahwa pembangunan manusia seutuhnya sebagai hakekat pembangunan nasional, dan menempatkan manusia sebagai pusat segenap upaya pembangunan. Karena pembangunan nasional bermuara pada manusia sebagai insan yang harus dibangun kehidupannya, sekaligus sebagai sumberdaya pembangunan yang secara kontinyu harus ditingkatkan kualitas dan kemampuannya untuk dapat mengangkat harkat dan martabatnya kearah terciptanya kualitas manusia dan masyarakat Indonesia yang maju dan mandiri. Hal ini berarti pembangunan manusia adalah usaha untuk memberdayakan manusia, yaitu manusia yang dapat berfikir, kreatif, mandiri dan yang dapat membangun diri dan masyarakatnya menuju masyarakat madani.

Upaya pemberdayaan masyarakat selaras dengan konsep pengembangan masyarakat "*community development*" yang semakin mengemuka pada berbagai hal dewasa ini. Pengembangan masyarakat merupakan model pembangunan yang bertumpu pada aspek manusia. Dikemukakan oleh Cernea (1988:xi), pada hakekatnya manusia adalah titik pangkal, pusat, dan sasaran akhir dari pembangunan, oleh karena itu manusia seharusnya merupakan aspek utama dalam pembangunan. Tujuan utama pembangunan masyarakat adalah mengembangkan kompetensi masyarakat dalam mengenali masalah, merumuskan berbagai alternatif pemecahan, dan melalui proses pembelajaran yang sistematis mereka dibantu untuk mempelajari cara memecahkan permasalahan mereka secara tepat.

Untuk dapat bekerja secara efektif dalam menstimulir, memfasilitasi, dan memberikan pelayanan terhadap perubahan perilaku masyarakat, seorang Perencana seharusnya memiliki pengetahuan yang terus berkembang, memahami keseluruhan proses dan mekanisme perencanaan serta trampil untuk mengimplementasikan dalam merancang setiap program dan kegiatan pembangunan. Semakin pesatnya tantangan global, perubahan sistem dan mekanisme perencanaan pembangunan, maka peningkatan kualitas para pejabat fungsional dalam jabatannya semakin mendesak untuk dilaksanakan secara berkesinambungan.

Dalam kaitan ini, peningkatan kualitas SDM perencana di instansi perencanaan Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung diarahkan tidak saja hanya meningkatkan keahlian dan keterampilan, namun harus pula didasarkan pada upaya peningkatan kapasitas institusi perencanaan sehingga kualitas output perencanaan yang dihasilkan mampu memenuhi harapan masyarakat secara luas.

Untuk itu perlu diperlukan analisis beban kerja dari Bappelitbanglitbang Kabupaten Bandung secara menyeluruh dan integratif sangat diperlukan sehingga dapat memberikan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat. Sehingga diperoleh perencana kearah pencapaian kinerja sesuai peran yang diharapkan dalam pembangunan Kabupaten Bandung.

### **Analisis Kebutuhan Perencana**

Dalam konteks tupoksi pemerintah, berlakunya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2005 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional secara substansial berarti adanya



tuntutan untuk melaksanakan proses perencanaan teknokratik secara berkualitas, baik untuk jangka panjang, jangka menengah, dan jangka pendek (tahunan). Apabila dilihat dari definisinya maka perencanaan teknokratik dapat diartikan sebagai proses perencanaan yang dilakukan oleh perencana profesional, atau oleh lembaga/unit organisasi yang secara fungsional melakukan perencanaan.

Dari kedua butir pernyataan diatas maka secara administratif dapat disimpulkan adanya kebutuhan terhadap penyediaan tenaga perencana profesional yang tentu saja memiliki kualifikasi dan kompetensi yang tepat - di berbagai lembaga pemerintah (pusat, provinsi, dan kabupaten/ kota) dalam jumlah yang memadai. Pada titik inilah maka kebutuhan terhadap fungsional perencana - terutama jenjang utama dan madya menjadi urgensi yang mendesak untuk dipenuhi. Hal ini terkait dengan kebutuhan analisis kebijakan (*policy analysis*) yang diperlukan sebagai masukan (input) dalam proses penyusunan dokumen perencanaan pembangunan yang bersifat teknokratik. Kebutuhan tersebut diharapkan dapat dipenuhi oleh seorang fungsional perencana utama dan madya. Namun, pada titik ini pula terdapat berbagai tantangan dan kendala terutama berkaitan dengan jaminan ketersediaan fungsional perencana utama dan madya dalam jumlah yang memadai sekaligus keseimbangan distribusinya.

Jabatan Fungsional merupakan salah satu jalur karier yang dapat ditempuh oleh PNS selain Jabatan Struktural. • Jabatan Fungsional adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang PNS dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan/atau ketrampilan tertentu serta bersifat mandiri. • Baik JFP 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 kegiatan perencanaan dalam rangka pencapaian visi misi organisasi.

Jabatan Fungsional Perencana (JFP), dalam rangka pengembangan profesionalisme dan pembinaan karier PNS serta mutu pelaksanaan tugas umum pemerintahan dan pembangunan atas dasar sistem karier dan sistem prestasi kerja dimungkinkan bagi PNS untuk menduduki jabatan fungsional. Sistem karier adanya jenjang jabatan.

Ketentuan Umum : Pejabat Fungsional Perencana adalah PNS yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak untuk melaksanakan kegiatan perencanaan di instansi/unit perencanaan pemerintah di pusat dan daerah. Pejabat Fungsional Perencana berada pada Unit pada Instansi pemerintah baik di pusat dan daerah yang:

- (1) Mempunyai tupoksi: • Melakukan kegiatan perencanaan secara menyeluruh (dari identifikasi permasalahan, sampai penilaian hasil kegiatan);
- (2) Menghasilkan rencana kebijakan lingkup makro, sektor dan daerah serta berdampak nasional dan daerah;
- (3) Melakukan pemantauan dan evaluasi (contoh Instansi/Unit perencanaan : (a.l. Bappenas, Bappelitbang) (Dadang Solihin, 2016).

Karir dari Pejabat Fungsional Perencana ditentukan oleh angka kredit yaitu suatu angka yang diberikan berdasarkan penilaian atas prestasi kerja yang telah dicapai oleh Perencana dalam mengerjakan butir kegiatan sebagai salah satu syarat untuk pengangkatan dan kenaikan pangkat/jabatan dalam JFP.

Kegiatan Perencanaan: (1) Apabila suatu unit perencanaan tdk terdapat Perencana yg sesuai dg jenjang jabatannya, maka perencana yg satu tingkat dibawah/diatas jenjang jabatannya dapat melakukan kegiatan tsb berdasarkan penugasan tertulis dari pimpinan unit kerja yb; (2) Perencana yg mengerjakan kegiatan perencana diatas jenjang jabatannya diberikan Angka Kredit 80%; (3) Perencana yg mengerjakan kegiatan perencana dibawah



jenjang jabatannya diberikan Angka Kredit 100%; (4) Penugasan secara kelompok, maksimal 4 orang, masing-masing diberikan Angka Kredit sesuai Kepmenpan 06/2001.

Unsur-unsur Kegiatan Perencanaan di instansi (Bappelitbang) merupakan beban kerja bagi perencana, yaitu:

1. Sub Unsur Identifikasi Permasalahan (18 butir)
2. Sub Unsur Perumusan Alternatif Kebijakan (22 butir)
3. Sub Unsur Pengkajian Alternatif (17 butir)
4. Sub Unsur Penentuan Alternatif dan Rencana (17 butir)
5. Sub Unsur Pengendalian Pelaksanaan (5 butir)
6. Sub Unsur Penilaian hasil Pelaksanaan (27 butir)

Unsur-unsur tersebut yang harus dilaksanakan dalam kegiatan perencanaan. Kegiatan perencanaan di Kabupaten Bandung tertuang dalam Rencana Strategis (Renstra) Bappelitbanglitbang Tahun 2016-2021, secara substansi perencanaan dalam renstra tersebut terdiri atas dua sasaran renstra yaitu: Meningkatkan kualitas Perencanaan Pembangunan daerah Kabupaten Bandung dan Meningkatkan peran serta Masyarakat dalam Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bandung.

Kebutuhan Perencana pertama untuk mengerjakan 83 paket kegiatan membutuhkan beban kerja selam 10269 jam dalam waktun kerja epektif (WKE) sebanyak 1250 jam per tahun, sehingga dibutuhkan perencana pertama sebanyak 19 orang. Kebutuhan Perencana Muda untuk mengerjakan 83 paket kegiatan membutuhkan beban kerja selam 12.752 jam dalam waktun kerja epektif (WKE) sebanyak 1250 jam per tahun, sehingga dibutuhkan perencana muda sebanyak 11 orang.

Kebutuhan Perencana Madya untuk mengerjakan 83 paket kegiatan membutuhkan beban kerja selam 12.752 jam dalam waktun kerja epektif (WKE) sebanyak 1.959 jam per tahun, sehingga dibutuhkan Perencana Madya sebanyak 12 orang. Kebutuhan Perencana Utama untuk mengerjakan 83 paket kegiatan membutuhkan beban kerja selam 12.752 jam dalam waktun kerja epektif (WKE) sebanyak 3.490 jam per tahun, sehingga dibutuhkan Perencana Madya sebanyak 10 orang.

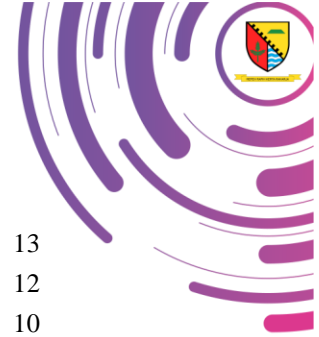
### Analisis Kebutuhan Perencana Kabuten Bandung

Berdasarkan hasil analisis di atas untuk menyelesaikan enam program yang terdiri atas 57 kegiatan di Bappelitbang, dapat disimpulkan bawa : (1) Beban kerja tertinggi ada di Perencana Pertama dengan nilai 18,2 untuk menyelesaikan pekerjaan sebanyak 57 laporan dalam waktu 10.269 jam per tahun, sehingga dibutuhkan perencana pertama sebanyak 19 orang. (2) Beban kerja perencana Muda memperoleh nilai 12,75 dengan waktu penyelesaian pekerjaan selama satu tahun sebanyak 3.449 jam per tahun sehingga diperlukan Perencana Muda sebanyak 13 orang; (3) Beban kerja Perencana Madya memperoleh nilai 11,56 dengan waktu penyelesaian pekerjaan selama satu tahun sebanyak 1.959 jam jam per tahun sehingga diperlukan Perencana Madya sebanyak 12 orang; (4) Beban kerja Perencana Utama memperoleh nilai 10,27 dengan waktu penyelesaian pekerjaan selama satu tahun sebanyak 349 jam per tahun sehingga diperlukan Perencana Muda sebanyak 10 orang (Tabel 22)

**Tabel 6. Rekapitulasi Beban Kerja Perencana Kabupaten Bandung**

	Volume Kegiatan	Waktu Penyelesaian Volume Kegiatan	Beban Kerja	Jumlah Perencana Yang Diperlukan
Perencana Pertama	57 Laporan	10.269	18.2	19





Perencana Muda	6 Paket 57 Laporan	3.449	12,75	13
Perencana Madya	6 Paket 57 Laporan	1.959	11.56	12
Perencana Utama	6 Paket 57 Laporan	349	10.27	10
Jumlah	6 Paket 57 Laporan	364.677	40.03	54

Sumber: Hasil olahan data peneliti

### Analisis Beban Kerja Peneliti untuk Kabupaten Bandung

Bergesernya paradigma birokrasi yang gemuk menuju birokrasi yang miskin struktur namun kaya fungsi maka semakin terbuka bagi PNS untuk mengembangkan kariernya pada jabatan-jabatan fungsional, terutama jabatan fungsional tertentu. Namun dari sekian banyaknya jabatan fungsional tertentu terkadang justru membingungkan PNS yang bersangkutan terutama dalam memilih dan menetapkan jabatan fungsional tertentu yang sesuai dengan minat dan kemampuannya.

Mengacu pada Peraturan Kepala Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia nomor 5 tahun 2017 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Fungsional Peneliti melalui Penyesuaian/Inpassing khususnya pada pasal 1 disebutkan bahwa Jabatan Fungsional Peneliti (JFP) adalah jabatan dengan tugas teknis melaksanakan penelitian, pengembangan, dan/atau pengkajian ilmu pengetahuan dan teknologi pada organisasi penelitian, pengembangan, dan/atau pengkajian instansi pemerintah. Seorang Pejabat Fungsional Peneliti ( Peneliti ) adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan tugas dalam Jabatan Fungsional Peneliti.

Penelitian yang dimaksud dalam Peraturan Kepala Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia nomor 5 tahun 2017 adalah kegiatan yang dilakukan menurut metodologi ilmiah untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan pemahaman tentang fenomena alam dan/atau sosial, pembuktian kebenaran atau ketidakbenaran suatu asumsi dan/atau hipotesis, dan penarikan kesimpulan ilmiah. Pengembangan adalah kegiatan untuk peningkatan kemanfaatan dan daya dukung ilmu pengetahuan dan teknologi yang telah terbukti kebenaran dan keamanannya untuk meningkatkan fungsi dan manfaat ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan Pengkajian adalah kegiatan untuk menilai atau mengetahui kesiapan, kemanfaatan, dampak, dan implikasi sebelum dan/atau sesudah ilmu pengetahuan dan teknologi diterapkan.

Jabatan Fungsional Peneliti merupakan jabatan karier PNS yang memungkinkan untuk mencapai jenjang pangkat/golongan sampai dengan Pembina Utama IV/e sesuai dengan jabatan yang diduduki berdasarkan angka kredit yang dimiliki. Jenjang karier Jabatan Fungsional Peneliti dimulai dari peneliti pertama (golongan IIIa-IIIb), peneliti muda (golongan IIIc-IIIId), peneliti madya (golongan IVa-IVc), peneliti utama (golongan IVd-IVe).

Asumsi dalam analisis ini diperlukan karena belum ada jabatan fungsional peneliti, asumsi tersebut adalah:

1. Norma waktu dalam hitungan menit
2. Satu hari 8 jam kerja atau 480 menit Satu Tahun 1250 jam kerja efektif
3. Rencana Penelitian Tingkat Peneliti (RPTP) setingkat Rencana Operationan Penelitian (ROP) merupakan perwujudan dari Misi Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Bandung yang terdiri atas 5 misi. Yaitu:
4. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia
5. Menciptakan pembangunan ekonomi yang berdaya saing



6. Meningkatkan pembangunan infrastruktur dasar terpadu dengan tata ruang wilayah
7. Meningkatkan kualitas lingkungan hidup
8. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih
9. Jumlah Proposal kegiatan per tahun diasumsikan dua proposal untuk setiap misi atau RPTP/ROP.

Mengacu kepada analisis beban kerja Badan Penelitian dan Pengembangaa Pertanian Kementerian Pertanian (2018), maka tahapan kegiatan peneliti dalam melaksanakan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan Penelitian
2. Penyusunan Matrik Program Kegiatan Penelitian
3. Penyusunan Proposal Kegiatan (RPTP dan ROP)
4. Persiapan Pra Survei Penelitian
5. Pelaksanaan Survei dan Kegiatan Penelitian Lapang
6. Proses Input Data Survei dan Penelitian Lapang
7. Proses Editing Data Survei dan Penelitian Lapang
8. Proses Evaluasi dan Normalisasi Data Survei dan Penelitian Lapang
9. Proses Penyempurnaan dan Finalisasi Data Survei dan Penelitian Lapang
10. Proses Pengolahan dan Analisis Data Survei dan Penelitian Lapang
11. Penyusunan Laporan Hasil Survei dan Kegiatan Penelitian Lapang
12. Penyusunan Analisis Data Hasil Survei dan Kegiatan Penelitian Lapang
13. Penyusunan Dokumentasi/Database
14. Penyusunan Makalah Seminar dan Publikasi

Hasil analisis Beban Kerja sebagaimana diuraikan di atas menunjukkan bahwa dari 4 RPTP dalam 10 proposal yang dikerjakan Bappelitbangda Kabupaten Bandung dalam setahun maka diperlukan Total Beban Kerja sebanyak 249.384 menit atau setara 41564 jam. Beban kerja yang tertinggi berada pada Peneliti Pertama sebanyak 12.129 jam, kemudian beban kerja untuk Peneliti Muda 10305 jam, Peneliti Madya sebanyak 10.136 jam, dan Peneliti Utama sebanyak 8.993. Sehingga diperlukan peneliti sebanyak 36 orang yang terdiri atas peneliti pratama 10 orang, peneliti muda 9 orang, peneliti madya 9 orang dan peneliti utama 8 orang.

Perencanaan Penelitian terdiri atas beberapa kegiatan, yaitu: a) Menyusun konsep surat undangan pertemuan, b) Mengoreksi dan menandatangani konsep surat, c) Mengirim surat ke peneliti dan narasumber, d) Melakukan pertemuan dan diskusi perencanaan penelitian, e) Membuat notulensi pertemuan perencanaan penelitian, f) Menyerahkan notulensi kepada para peneliti, dan g) Mendokumentasikan. Total Beban Kerja yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan-kegiatan tersebut dengan jumlah RPTP atau Misi RPJMD sebanyak 5 kegiatan per tahun sebanyak 9.100 menit.

Total beban kerja kegiatan pertemuan perencanaan penelitian tersebut terdiri atas: (1) Peneliti Utama 1.100 menit; (2) Peneliti Madya 1.200 menit; (3) Peneliti Muda 1200 menit. (4) Peneliti Pertama 3200 menit; dan staf administrasi sebanyak 2400 menit.

Tahapan Penyusunan Matrik Penelitian terdiri atas beberapa kegiatan, yaitu: a) Mengumpulkan referensi yang diperlukan, b) Menyusun matriks penelitian, c) Menyerahkan matriks penelitian untuk dievaluasi, d) Menerima hasil evaluasi matriks penelitian, e) Memperbaiki matriks penelitian, f) Menyerahkan matriks penelitian yang sudah diperbaiki, dan g) Mendokumentasikan. Untuk menyelesaikan kegiatan-kegiatan tersebut Total Beban Kerja yang dibutuhkan Peneliti adalah 70.980 menit untuk



mengerjakan 5 RPTP, 10 proposal kegiatan. Total beban kerja kegiatan Penyusunan Matrik Program Kegiatan tersebut terdiri atas: (1) Peneliti Utama 15.980 menit; (2) Peneliti Madya 12.000 menit; (3) Peneliti Muda 19.200 menit. (4) Peneliti Pertama 22.800 menit; dan staf administrasi sebanyak 1.000 menit.

Jumlah beban kerja Penyusunan Proposal Kegiatan (RPTP dan ROP) untuk setiap jenjang jabatan adalah sebanyak 164.720 menit, yang terdistribusi kepada: (1) Peneliti Utama 29.980 menit; (2) Peneliti Madya 51.600 menit; (3) Peneliti Muda 27.060 menit. (4) Peneliti Pertama 44.640 menit; dan (5) staf administrasi sebanyak 11.440 menit.

Jumlah beban kerja Penyusunan Proposal Kegiatan (RPTP dan ROP) untuk setiap jenjang jabatan adalah sebanyak 194.760 menit, yang terdistribusi kepada: (1) Peneliti Utama 15.220 menit; (2) Peneliti Madya 20.680 menit; (3) Peneliti Muda 49.360 menit. (4) Peneliti Pertama 107.600 menit; dan (5) staf administrasi sebanyak 1900 menit.

Jumlah beban kerja Pelaksanaan Survei dan Kegiatan Penelitian Lapang untuk 5 RPTP yang terdiri atas 10 kegiatan memerlukan waktu 749.300 menit, yang terdistribusi kepada: (1) Peneliti Utama: 118.300 menit; (2) Peneliti Madya: 158.300 menit; (3) Peneliti Muda: 196.300 menit; (4) Peneliti Pertama: 271.500 menit; dan (5) Staf Administrasi: 4.900 menit.

Jumlah beban kerja Proses Input Data untuk RPTP dan 10 kegiatan sebesar: 28.920 menit, yang tersebar kepada seluruh jenjang jabatan fungsional peneliti yaitu: (1) Peneliti Utama: 4.920 menit; (2) Peneliti Madya: 4.800 menit; (3) Peneliti Muda: 9.600 menit; (4) Peneliti Pertama: 9.600 menit; dan (5) Staf Administrasi: 4.900 menit.

Jumlah beban kerja Proses Editing Data Survei dan Penelitian Lapang untuk 5 RPTP dan 10 kegiatan sebesar: 58.080 menit, yang tersebar kepada seluruh jenjang jabatan fungsional peneliti yaitu: (1) Peneliti Utama: 480 menit; (2) Peneliti Madya: 14.400 menit; (3) Peneliti Muda: 19.200 menit; dan (4) Peneliti Pertama: 24.000 menit.

Jumlah beban kerja proses evaluasi dan normalisasi data survei dan penelitian lapang untuk 5 RPTP dan 10 kegiatan sebesar: 65.200 menit, yang tersebar kepada seluruh jenjang jabatan fungsional peneliti yaitu: (1) Peneliti Utama: 2.800 menit; (2) Peneliti Madya: 14.400 menit; (3) Peneliti Muda: 24.000 menit; dan (4) Peneliti Pertama: 24.000 menit.

Beban kerja pada proses penyempurnaan dan finalisasi data survei dan penelitian lapang sebesar 28.880 menit yang tersebar pada jenjang fungsional peneliti yaitu: (1) Peneliti Utama 4.800 menit; (2) Peneliti Madya 9.600 menit; (3) Peneliti Muda 4.800 menit; dan (4) Peneliti Pertama 9.600 menit.

Beban kerja pada proses penyempurnaan dan finalisasi data survei dan penelitian lapang sebesar 28.800 menit yang tersebar pada jenjang fungsional peneliti yaitu: (1) Peneliti Utama 6.300 menit; (2) Peneliti Madya 4.000 menit; (3) Peneliti Muda 24.000 menit; dan (4) Peneliti Pertama 48.000 menit.

Beban kerja pada proses penyempurnaan dan finalisasi data survei dan penelitian lapang sebesar 163.510 menit yang tersebar pada jenjang fungsional peneliti yaitu: (1) Peneliti Utama 27.760 menit; (2) Peneliti Madya 43.200 menit; (3) Peneliti Muda 55.200 menit; dan (4) Peneliti Pertama 162.160 menit.

Beban kerja pada proses penyempurnaan dan finalisasi data survei dan penelitian lapang sebesar 43.300 menit yang tersebar pada jenjang fungsional peneliti yaitu: (1) Peneliti Utama 14.400 menit; (2) Peneliti Madya 9.600 menit; (3) Peneliti Muda 4.000 menit; dan (4) Peneliti Pertama 14.400 menit; serta (5) Staf Administrasi 900 menit.

Proses penyusunan dokumentasi / database terdiri atas kegiatan: (1) Menugaskan penanggungjawab kegiatan untuk menyusun dokumentasi/database; (2) Menyusun dokumentasi/database; (3) Menyiapkan bahan dokumentasi/database; (4) Memeriksa dan



menyerahkan laporan dokumentasi/database ke pimpinan. Beban kerja pada proses penyempurnaan dan finalisasi data survei dan penelitian lapang sebesar 58.960 menit yang tersebar pada jenjang fungsional peneliti yaitu: (1) Peneliti Utama 15.760 menit; (2) Peneliti Madya 14.400 menit; (3) Peneliti Muda 14.400 menit; dan (4) Peneliti Pertama : 14.400 menit.

Penyusunan Makalah Seminar dan Publikasi dilaksanakan dengan tahapan-tahapan sebagai berikut: a) Mengumpulkan referensi, b) Menyiapkan laporan pengolahan data, c) Menyiapkan laporan hasil analisis data, d) Menyiapkan laporan penelitian, e) Menulis makalah, f) Mengirim makalah ke publisher/untuk seminar, g) Mengedit makalah hasil review publisher/editor, h) Mengirim makalah kepada publisher, i) Mendokumentasikan. Hasil analisis, menunjukkan untuk menyelesaikan tahapan kegiatan tersebut dibutuhkan waktu (Beban Kerja) sebesar 799.800 menit untuk 4 RPTP yang dikerjakan yang tersebar pada jenjang fungsional peneliti yaitu: (1) Peneliti Utama 281.800 menit; (2) Peneliti Madya 250000 menit; (3) Peneliti Muda 170000 menit; dan (4) Peneliti Pertama 9800 menit.

### Skenario Pengadaan Perencana dan Peneliti

Pengadaan 15 orang Perencana dapat dilaksanakan melalui peningkatan kapasitas SDM dari staf menjadi Pejabat Fungsional Perencana, Inpassing, atau pindah jabatan fungsional dari jabatan fungsional lain ke jabatan Fungsional Peneliti.

ilustrasi pengangkatan staf PNS menjadi Pejabat Fungsional Perencana Ahli Pertama. Dengan potensi angka kredit yang sebesar 132 maka Perencana Ahli Pertama pada Tahun ketiga (2022) akan meningkat jabatan fungsionalnya dari Perencana Ahli Pertama menjadi jabatan fungsional Perencana Ahli Muda. Pada tahun ke 5 (2024) Perencana Ahli Muda tersebut akan meningkat jabatan fungsionalnya Perencana Ahli Madya dan pada tahun 2028 meningkat jabatan fungsionalnya Perencana Ahli. Bilamana pada tahun 2022 kembali mengangkat PNS menjadi Perencana Ahli Pertama, maka pada tahun 2024 yang bersangkutan meningkat jabatan fungsionalnya Perencana Ahli. Muda dan pada tahun 2026 yang bersangkutan meningkat jabatan fungsionalnya menjadi Perencana Ahli Madya dan pada Tahun 2030 jabatan fungsionalnya menjadi Perencana Ahli Utama.

Artinya dengan potensi angka kredit dan pengakatan jabatan Fungsional Perencana yang berkelanjutan maka pada tahun 2030 Bappelitbangda Kabupaten Bandung, akan memiliki Perencana pada semua jenjang jabatan.

Tabel 7. Skenario Pengadaan Jabatan Fungsional Perencana

Pangkat/Golongan Ruang	Jabatan	AK	AK Utama per tahun	Tahun																								
				20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34										
Penata Muda (III/a)	Perencana Pertama	50	(2 x 83) * 0,8 = 132																									
Penata Muda Tk. I (III/a)		50																										
Penata (III/c)	Perencana Muda	100																										
Penata Tk. I (III/d)		100																										
Pembina (IV/a)	Perencana Madya	100																										
Pembina Tk. I (IV/b)		150																										
Pembina Utama Muda (IV/c)		150																										
Pembina Utama Madya (IV/d)	Perencana Utama	200																										
Pembina Utama (IV/e)																												
<b>Rekruting</b>																												
Penata Muda (III/a)	Perencana Pertama	50	(2 x 83) * 0,8 = 132																									
Penata Muda Tk. I (III/a)		50																										
Penata (III/c)	Perencana Muda	100																										
Penata Tk. I (III/d)		100																										
Pembina (IV/a)	Perencana Madya	100																										
Pembina Tk. I (IV/b)		150																										
Pembina Utama Muda (IV/c)		150																										
Pembina Utama Madya (IV/d)	Perencana Utama	200																										
Pembina Utama (IV/e)																												
			Pemenuhan angka kredit																									
			Kenaikan Jabatan Fungsional																									

Sumber: data diolah peneliti



Pengadaan jabatan fungsional Peneliti dapat dilakukan dengan mengikuti skenario pengadaan jabatan fungsional Perencana dan disesuaikan dengan potensi angka kredit yang dihasilkan dari kegiatan penelitian yang dielenggarakan.

## **E. PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis untuk menyelesaikan 6 (enam program) yang terdiri atas 57 kegiatan di Bappelitbang Kabupaten Bandung diperoleh : (1) Beban kerja tertinggi ada di Perencana Pertama dengan nilai 18,2 untuk menyelesaikan pekerjaan sebanyak 57 laporan dalam waktu 10.269 jam per tahun, sehingga dibutuhkan perencana pertama sebanyak 19 orang. (2) Beban kerja perencana Muda memperoleh nilai 12,75 dengan waktu penyelesaian pekerjaan selama satu tahun sebanyak 3.449 jam per tahun sehingga diperlukan Perencana Muda sebanyak 13 orang; (3) Beban kerja Perencana Madya memperoleh nilai 11,56 dengan waktu penyelesaian pekerjaan selama satu tahun sebanyak 1.959 jam per tahun sehingga diperlukan Perencana Madya sebanyak 12 orang; (4) Beban kerja Perencana Utama memperoleh nilai 10,27 dengan waktu penyelesaian pekerjaan selama satu tahun sebanyak 349 jam per tahun sehingga diperlukan Perencana Muda sebanyak 10 orang. (5) Keseluruhan beban kerja untuk perencanaan pembangunan di Kabupaten Bandung sebanyak 364.667 jam per tahun dengan beban kerja sebesar 40,03 yang memerlukan perencana sebanyak 54 orang.

Sehubungan dengan di Bappelitbang Kabupaten Bandung belum ada fungsional perencana maka kebutuhan Jabatan Fungsional Perencana di Kabupaten Bandung sebanyak 54 orang.

Hasil analisis Beban Kerja Fungsional Peneliti untuk melaksanakan 5 Rencana Penelitian Tingkat Peneliti dalam 10 proposal berbasis Misi Pemerintah daerah Kabupaten Bandung dalam setahun diperlukan total beban kerja sebanyak 249.384 menit atau setara 41.564 jam sehingga diperlukan 36 orang peneliti. Beban kerja yang tertinggi berada pada Peneliti Pertama sebanyak 12.129 jam, kemudian beban kerja untuk Peneliti Muda 10305 jam, Peneliti Madya sebanyak 10.136 jam, dan Peneliti Utama sebanyak 8.993. Sehingga diperlukan Peneliti Pratama 10 orang, Peneliti Muda 9 orang, Peneliti Madya 9 orang dan Peneliti Utama 8 orang.

Sehubungan dengan di Bappelitbang Kabupaten Bandung belum ada fungsional peneliti, maka kebutuhan Jabatan Fungsional Peneliti di Kabupaten Bandung sebanyak 36 orang.

### **Rekomendasi**

Berikut rekomendasi dari hasil kajian:

1. Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung perlu membuat formasi bagi tenaga fungsional perencana sebanyak 54 formasi dan 36 formasi untuk peneliti.
2. Formasi tersebut sebagai dasar dalam rekrutmen pejabat fungsional dan penentuan jumlah DIKLAT Perencana dan Peneliti serta penentuan fasilitas jabatan fungsionalnya.
3. Karena kegiatan pembangunan berjalan terus sementara rekrutmen untuk Pejabat fungsional memerlukan proses waktu yang cukup panjang, maka untuk memenuhi kebutuhan perencana dan peneliti di Kabupaten Bandung dapat dilakukan dengan kerjasama dengan lembaga penelitian atau perguruan tinggi.





## REFERENSI

- Alma, Buchari, Pengantar Statistik untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis, Bandung, 2009.
- Cernea, Michael M., 1999. Mengutamakan Manusia di dalam Pembangunan: variabel-variabel Sosiologi didalam Pembangunan Pedesaan. UI-Press. Jakarta.
- Ginting, B., 2000. Need Assessment Sasaran Penyuluhan. Makalah Pelatihan Manajemen dan Metodologi Penyuluhan Bagi Peneliti di Bogor, November 2000.
- Gitosardjono, Sukamdani S., 1999. Wawasan, Pandangan, dan Harapan tentang Pendidikan. Jakarta.
- Hermanto, "Kajian Kemutakhiran Referensi Artikel Ilmiah pada beberapa Jurnal Ilmiah Penelitian Pertanian", Jurnal Perpustakaan Pertanian Vol. 13, Nomor 1, 2004.
- Indriantono, Nur dan Supomo (1999), Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen, BPFE, Yogyakarta
- LIPI, Keputusan Bersama Kepala LIPI dan Kepala BKN Nomor 3719/D/2004 dan Nomor 60 Tahun 2004.
- LIPI, Pedoman akreditasi majalah ilmiah, Jakarta, 2011.
- Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia. 2008, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : 63/PER/M.PAN/7/2008 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik, Jakarta
- Organisasi*. Universitas Indonesia Press, Jakarta
- Pembinaan Karier Pegawai Negeri Sipil. Badan Kepegawaian Negara. Jakarta
- Simamora, Henry, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN, Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Efendi (1989), Metode Penelitian Survei, LP3ES, Jakarta
- Soeharjan, M., Pengertian tentang mutu karya tulis ilmiah, Jurnal Perpustakaan Pertanian 9 (1) 2000.
- Sri Purnomowati, dkk., Kebutuhan Informasi dan Perilaku Pencarian Informasi Peneliti LIPI di Serpong, Jakarta, 2006.
- Suharyono, M W dan Wiku B. B. A. 2006. Analisis Kebutuhan Jumlah -TenagaKerja Pekarya dengan Work Sampling di Unit Layanan Gizi PelayananKesehatan Bagian Pelayanan Kesehatan St. Carolus, Jakarta. Universitas Indonesia. <http://www.jmpk-online.net/files/03.waseso.pdf> [ 11 Agustus 2013]
- Sutardji, "Pengaruh Jenjang Jabatan Fungsional Peneliti Terhadap Penggunaan Literatur Rujukan Karya Ilmiah", Jurnal Perpustakaan Pertanian, 2005.
- Sutarto, 2006, Dasar-dasar Organisasi, Gajah Mada University Press Yogyakarta
- Tarigan, Josep R dan Suparmoko (1999), Metode Pengumpulan Data Edisi 1 (Untuk Ilmu ilmu sosial dan ekonomi), BPFE, Yogyakarta
- Tarwaka 2011, Ergonomi Industri, penerbit : PT. Harapan Press, Solo.
- Tilaar, H.A.R., 1999. Paradigma Baru Pendidikan Nasional. Rineka Cipta. Jakarta.