

**LAPORAN AKHIR  
PENELITIAN KEILMUAN LANJUT/FUNDAMENTAL**



**KEMAMPUAN PERENCANA PEMBANGUNAN DI DAERAH  
(KASUS DI KANTOR BAPPEDA KOTA DEPOK)**

**TIM PENELITI:**

**Ayi Karyana, NIDN:0017086106 (Ketua)**  
**Anto Hidayat, NIDN: 0014077501 (Anggota)**

**UNIVERSITAS TERBUKA  
2014**



**Halaman Pengesahan**  
**Laporan Penelitian Keilmuan Lanjut/Fundamental**

Judul Penelitian : Kemampuan Perencana Pembangunan di Daerah  
(Kasus di Kantor BAPPEDA Kota Depok)

Peneliti/Pelaksana  
Nama Lengkap : Drs. Ayi Karyana, M.Si.  
NIDN : 0017086106  
Jabatan Fungsional : Lektor  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara  
Nomor HP : 081284882090  
Alamat surel (e-mail) : ayi@ut.ac.id

Anggota Peneliti:  
Nama Lengkap : Anto Hidayat, S.IP.,M.Si.  
NIDN : 0014077501  
Unit Kerja : FISIP  
Perguruan Tinggi : Universitas Terbuka  
Tahun Pelaksanaan : 2014  
Biaya Keseluruhan : Rp30.000.000,00,-  
(Tiga Puluh Juta Rupiah).



Mengetahui:  
Dekan FISIP.

Prof. Daryono, S.H.,M.A.,Ph.D.  
NIP.196407221989031019

Tangerang Selatan, Desember 2014  
Ketua,

Drs. Ayi Karyana, M.Si.  
NIP 196108171992031002



Menyetujui  
Ketua LPPM-UT,

Krisanti Ambar Puspitasari, M.Ed., Ph.D.  
NIP 196102121986032001

## RINGKASAN

Kebutuhan jumlah tenaga fungsional perencana pembangunan di sektor pemerintahan adalah besar, namun karena permintaan kebutuhan sesuai dengan kualifikasi tidak terpenuhi maka diisi oleh kompetensi lain, implikasinya antara lain pada kualitas perencanaan pembangunan yang tidak sesuai dengan harapan. Kegagalan perencanaan pembangunan terjadi karena pelaksana yang terlibat dalam aktivitas perencanaan pembangunan tidak kompeten dalam bidang yang dikerjakannya, sehingga perencanaan dan aturan yang sudah dibuat dengan sangat baik dalam implementasinya tidak seperti seharusnya. Terjadi Kesenjangan antara kompetensi perencana dengan kualitas rencana pembangunan. Tujuan dari penelitian adalah menggali data faktual mengenai kemampuan perencana pembangunan melalui dimensi pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap proses penyusunan perencanaan pembangunan di Kantor Bappeda Kota Depok. Pendekatan explanatory survai digunakan untuk mendeskripsikan hal-hal yang mengandung fakta, klasifikasi dan pengukuran. Secara fakta, Kantor Bappeda Kota Depok tidak memiliki tenaga fungsional perencana. Penelitian ini merupakan lanjutan dari penelitian hibah bersaing 2013 tentang pengembangan model musrenbang kecamatan pada perencanaan pembangunan di Kota Depok yang dapat memberikan kontribusi dengan penekanan pada peningkatan kemampuan perencana di Bappeda dan di unit-unit pemerintahan daerah untuk mendukung dan memperkuat basis kemandirian Kota Depok sehingga program/kegiatan yang diusulkan dalam realisasinya menjadi sumber kesejahteraan masyarakat. Penelitian ini ditargetkan menghasilkan manfaat berupa luaran yaitu: (a) memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kemampuan perencana pembangunan melalui dimensi pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap penyusunan perencanaan pembangunan daerah; (b) sebagai bahan kajian lebih lanjut bagi penelitian dan pengembangan ilmu administrasi negara khususnya penyusunan perencanaan pembangunan daerah; (c) bagi kantor Bappeda Kota Depok merupakan masukan dalam menentukan penerimaan pegawai khususnya tenaga fungsional perencana; (d) artikel jurnal ilmiah terakreditasi/tidak terakreditasi yang terdaftar/terindeks. Hasil penelitian menunjukkan secara keseluruhan, kemampuan pegawai di Kantor Bappeda Kota Depok memiliki kontribusi cukup baik terhadap proses penyusunan perencanaan pembangunan. Pengaruh dari masing-masing dimensi kemampuan pegawai berbeda-beda. Kemampuan perencana pembangunan yang memberikan pengaruh paling besar adalah pengalaman kerja. Sedangkan pendidikan memberikan pengaruh paling kecil.

Kata Kunci: kemampuan, perencana pembangunan, penyusunan perencanaan pembangunan.

## PRAKATA

Bismillahir Rahmaanir Rahiim

Puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan laporan penelitian ini dengan judul “Kemampuan Perencana Pembangunan Di Daerah Dalam Kasus Di Kantor Bappeda Kota Depok.”

Peneliti menyadari sepenuhnya, bahwa tanpa bantuan dari berbagai pihak, laporan penelitian ini tidak mudah untuk selesai tepat waktu. Untuk itu, pada kesempatan ini peneliti menghaturkan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada:

- 1) Rektor Universitas Terbuka;
- 2) Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LPPM) Universitas Terbuka;
- 3) Dekan FISIP, yang telah member ijin dan member kesempatan untuk melakukan dharma penelitian;
- 4) Kepala Kantor Kesbangpol Kota Depok yang telah member ijin untuk melakukan penelitian di instansi Pemerintah Kota Depok, penyebaran angket, dan wawancara;
- 5) Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Depok dan seluruh pegawainya yang telah meluangkan waktu untuk mengisi angket/kuesioner, pengumpulan data sekunder, dan wawancara.
- 6) DR. Agus Joko Purwanto, M.Si dan DR. Sofyan Arifin, M.Si sebagai reviewer yang telah memberikan masukan sehingga substansi penelitian menjadi lebih baik;
- 7) Semua pihak yang telah memberikan bantuan dan informasi kepada peneliti sampai selesainya laporan penelitian ini, peneliti tidak lupa mengucapkan penghargaan yang setinggi-tingginya dan terimakasih.

Dengan segala kekurangannya, semoga laporan penelitian ini bermanfaat dan menjadi media aplikasi untuk melengkapi khasanah keilmiahan terkait dengan substansi materi yang diteliti. Semoga bermanfaat bagi instansi yang menjadi unit penelitian (Kantor BAPPEDA) dan unit tempat peneliti bekerja (FISIP-UT, umumnya bagi Universitas Terbuka). Oleh karena itu, peneliti member kesempatan luas dan terbuka bagi yang berkepentingan untuk memberikan kritik dan saran guna perbaikan hasil penelitian ini.

Akhirnya dengan menyadari bahwa tiada gading yang tak retak, peneliti persembahkan laporan penelitian ini kepada Universitas Terbuka melalui LPPM-UT, dan siding pembaca, sekali lagi semoga bermanfaat.

Salam.

Tangerang Selatan, 15 Desember 2014  
Tim Peneliti

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
RINGKASAN	iii
PRAKATA	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	5
BAB 3. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN	16
BAB 4. METODE PENELITIAN	17
BAB 5. HASIL DAN PEMBAHASAN	21
BAB 6. KESIMPULAN DAN SARAN	40
DAFTAR PUSTAKA	42
LAMPIRAN	45
Lampiran 1. Instrumen	
Lampiran 2. Personalia tenaga peneliti beserta kualifikasinya	
Lampiran 3. Surat-surat Ijin Penelitian	

## DAFTAR TABEL

<b>Nomor Tabel</b>		<b>Halaman</b>
4.1	Variabel, Dimensi, dan Indikator Penelitian	18
5.1	Penduduk menurut Jenis Kelamin, Kecamatan dan Kepadatan Di Kota Depok Tahun 2012	24
5.2	Pendidikan Responden Pegawai Bappeda Kota Depok	26
5.3	Masa Kerja Responden Pegawai Bappeda Kota Depok	27
5.4	Hasil Uji Validitas Variabel Pendidikan (X1)	28
5.5	Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X2)	29
5.6	Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X3)	29
5.7	Hasil Uji Validitas Variabel Penyusunan Perencanaan (Y)	30
5.8	Hasil Uji Reliabilitas Variabel (X) dan Variabel Penyusunan Perencanaan (Y)	30
5.9	Hasil Uji Multikolinearitas (1)	32
5.10	Hasil Uji Multikolinearitas (2)	33
5.11	Hasil Uji Regresi Berganda	35
5.12	Hasil Analisa Regresi Berganda	37

## DAFTAR GAMBAR

<b>Nomor Gambar</b>		<b>Halaman</b>
1.1	Proporsal Jumlah Fungsional Perencana	1
4.1	Model Kemampuan Perencanaan Pembangunan di Daerah	14
5.1	Peta wilayah administrasi Kota Depok	22
5.2	Komposisi penduduk Kota Depok menurut lapangan usaha	24
5.3	Grafik normal propability plot	31
5.4	Analisis Grafik dengan Histogram	32
5.5	Hasil uji Heteroskedastisitas	34

## DAFTAR LAMPIRAN

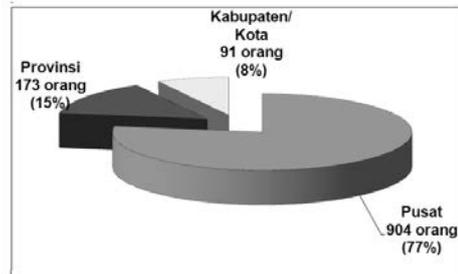
<b>Nama Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
I. Instrumen	46
II. Personalia Peneliti	49
III Surat-surat Ijin Penelitian	57

## BAB 1 PENDAHULUAN

Dalam Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia tersebar tenaga perencana pembangunan. Semua lembaga memiliki biro atau bagian perencanaan dan jika dihitung berdasarkan sebaran lembaga tersebut secara keseluruhan mulai dari tingkat nasional berdasarkan sumber informasi dari Direktorat Jenderal Otonomi Daerah (2013) Kementerian Dalam Negeri, sebaran provinsi (34), kabupaten (412), dan kota (93) akan membutuhkan lebih kurang 16.000 perencana pembangunan. Menurut data yang dipublikasikan Pusbindiklatren, sampai dengan tahun 2007 jumlah seluruh pejabat fungsional perencana di seluruh Indonesia adalah 1.168 orang (madya 198, utama 1). Tercatat 904 orang fungsional perencana ada di pusat (atau sekitar 77,39 persen), di provinsi sebanyak 173 orang (atau sekitar 14,8 persen), dan di kabupaten/kota hanya sebanyak 91 orang (atau sekitar 7,79 persen).

Pada tahun 2012 terjadi kenaikan menjadi sebanyak 1.300 orang, baik itu perencana yang ada di pusat maupun di daerah.

Gambar 1.1  
Proporsi Jumlah Fungsional Perencana



Sumber: Pusbindiklatren, Bappenas, 2007

Perencana pembangunan di biro atau bagian perencanaan pembangunan dalam kenyataan ditempati bukan oleh tenaga fungsional yang memiliki kompetensi fungsional perencana, termasuk kantor bappeda provinsi maupun bappeda kabupaten/kota, melainkan oleh kompetensi lain. Termasuk pegawai yang ditugaskan di Kantor Bappeda Kota Depok Provinsi Jawa Barat. Dari kenyataan tersebut, kebutuhan tenaga fungsional perencana pembangunan di sektor pemerintahan adalah besar, idealnya sebanyak 42.000 orang, tetapi karena

permintaan kebutuhan tidak terpenuhi maka diisi oleh kompetensi lain, implikasinya pada kualitas perencanaan pembangunan yang tidak sesuai dengan yang diharapkan (<http://www.bappenas.go.id/berita-dan-siaran-pers/berita-harian-bappenas/3667-seminar-regional-ap2i-penguatan-jabatan-fungsional-perencana/>).

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti (2013) dan hasil kajian Bappeda Kota Depok (2007) serta informasi dari Informan di Kantor Bappeda Kota Depok (2013), mengemukakan hampir sebagian besar produk perencanaan pembangunan tidak dapat dilaksanakan sesuai dengan yang di rencanakan antara lain:

- 1) infrastruktur terutama jalan, saluran air/drainase serta sarana dan prasarana umum seperti di Jalan Proklamasi dan Pasar Agung saluran air/drainase rusak, jalan penghubung antara Kelurahan Sukamaju, Raden Saleh dan BBM, dan jalan Mandor Samin tembus Kota Kembang/GDC.
- 2) Jalan masuk ke Masjid Al-Ikhlas di wilayah Rukun Warga (RW) 08 Kelurahan Kali Mulya Kecamatan Cilodong, jalan belakang kompleks Vila Pertiwi menuju ke RW.02 Kelurahan Kalibaru Kecamatan Cilodong, jalan Danau Tempe di Kelurahan Abadi Jaya yang rusak parah agar segera mendapatkan perbaikan, kerusakan jalan di Legong Raya dan Jalan Serimpi banyak yang berlubang. Betonisasi di jalan Merdeka atas Rukun Tetangga (RT) 02/28 dan pembuatan drainase/saluran dari ujung barat jalan Merdeka, dan pada jalan Bahagia pembuatan drainasenya tertunda sehingga pada saat hujan airnya meluap dan banjir. Jalan-jalan lingkungan masih belum diperbaiki terutama yang menuju Situ Kalibaru.
- 3) Permasalahan sampah di Kota Depok yang semakin hari semakin meningkat, terjadi penumpukan sampah di beberapa wilayah di Kecamatan Sukmajaya antara lain di Kelurahan Cisalak, Pasar Agung dan Pasar Musi mengakibatkan bau dan kotor.
- 4) Pembangunan Puskesmas dan penambahan tenaga Medis belum cukup memadai sesuai dengan yang direncanakan.

Umumnya apa yang direncanakan sifatnya meneruskan tahun sebelumnya yang belum selesai dan status quo artinya apa yang direncanakan sifatnya hanya mendata apa yang sudah ada, kemudian diberi tambahan-tambahan atau revisi sedikit-sedikit dari apa yang sudah dijalankan sebelumnya dengan sedikit perubahan, dan kadang terjadi perubahan minor yang sedikit tersebut ternyata sering secara konsekuen tidak dapat dijalankan. Terkait dengan pegawai negeri sipil yang memiliki kompetensi tenaga perencana pembangunan fungsional,

Bappeda Kota Depok (2012) yang memiliki pegawai sejumlah 41 orang (golongan II, 4 orang; golongan III, 30 orang; dan golongan IV, 7 orang) belum memiliki Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menjabat sebagai jabatan fungsional perencana, dan belum pernah mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh Pusbindiklatren Bappenas Jakarta, padahal Pusbindiklatren Bappenas setiap tahunnya mengundang kepada setiap pemerintah provinsi, kabupaten/kota di seluruh Indonesia untuk dapat mengikuti pendidikan dan latihan di Bappenas sebagai tenaga perencana.

Kegagalan perencanaan pembangunan umumnya terjadi karena pelaksana yang terlibat dalam aktivitas perencanaan pembangunan sebagian besar tidak kompeten dalam bidang yang dikerjakannya, sehingga perencanaan dan aturan yang sudah dibuat baik, tetapi pelaksanaannya tidak seperti seharusnya. Terjadi kesenjangan antara kompetensi perencana dengan kualitas rencana pembangunan. Terjadi kesenjangan antara kompetensi perencana dengan kualitas rencana pembangunan.

Formatted: Font: (Default) +Headings CS, Indonesian (Indonesia)

Formatted: Font: (Default) +Headings CS, Indonesian (Indonesia)

Data Bappeda (2012) tentang capaian target realisasi kegiatan sampai catur wulan IV dari semua organisasi perangkat daerah (OPD) di Kota Depok dihitung rata-rata hanya mencapai 37,62%. Antara lain dapat disebutkan: Dinas Kesehatan (10,24%), Dinas Pendidikan (3,78%), Dinas Pertanian dan Perikanan (47,81%), Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) dan Pasar (20,07%). ~~Terjadi kesenjangan antara kompetensi perencana dengan kualitas rencana pembangunan.~~ Sedangkan pada tahun (2013) capaian target realisasi kegiatan OPD antara lain: Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota (36,55%), Dinas Pertanian (67,5%), Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga (64,34%), Rumah Sakit Umum Daerah (79,02%), dan Bappeda (76,14%).

Sumber daya manusia yang berlatar belakang pendidikan manajemen perencanaan daerah atau memiliki pengalaman di bidang perencanaan pembangunan sangat dibutuhkan dalam bidang kerja yang berhubungan dengan penyusunan perencanaan pembangunan daerah. Namun, dalam kenyataan, tenaga dengan latar belakang perencanaan pembangunan daerah secara signifikan masih sangat kurang. Pendidikan memiliki peran yang sangat signifikan karena dengan

pengetahuan (*knowledge*) yang diperolehnya dalam kualifikasi keilmuan tertentu akan memenuhi kriteria yang dituntut oleh suatu bidang pekerjaan tertentu, sehingga pekerjaan terselesaikan tepat waktu dan memenuhi kualitas yang ditentukan. Disamping itu, untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam kualifikasi tertentu sesuai dengan bidang pekerjaan dapat dilakukan dengan peningkatan kompetensi melalui pelatihan, baik yang dilakukan secara internal maupun eksternal. Dari pendidikan dan latihan yang diperoleh, akan menambah wawasan kerja dan reaksi yang berulang atas objek pengetahuan dan latihan tersebut yang pada akhirnya menghasilkan respons positif dalam bentuk pengalaman kerja yang bermutu.

Berdasarkan pengamatan dan masalah yang terjadi dalam proses perencanaan pembangunan di daerah, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul: Kemampuan Perencana Pembangunan Terhadap Penyusunan Perencanaan Pembangunan Daerah Kasus di Kantor Bappeda Kota Depok.

## **BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) Perencana Pembangunan**

Pada umumnya terdapat tiga bidang kemampuan yang diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk melaksanakan proses dan fungsi manajemen seperti yang dikemukakan Hersey dan Blanchard (1993):

- 1) Kemampuan teknis (*technical skill*). Kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas tertentu yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan dan *training*.
- 2) Kemampuan Sosial (*Social/human skill*). Kemampuan dalam bekerja dengan dan melalui orang lain, yang mencakup pemahaman tentang motivasi dan penerapan kepemimpinan yang efektif.
- 3) Kemampuan konseptual (*Conceptual Skill*). Kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak unit kerja masing-masing ke dalam bidang operasi organisasi secara menyeluruh. Kemampuan ini memungkinkan seseorang bertindak selaras dengan tujuan organisasi secara menyeluruh dari kebutuhan kelompok sendiri.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sumber daya yang memiliki nilai tertinggi dan menjadi penggerak utama setiap organisasi, karena dapat memberikan manfaat yang sangat signifikan apabila penggunaan SDM diarahkan secara tepat guna dan kompeten. Unsur SDM baik pimpinan, staf, pegawai, dan tenaga fungsional, memerlukan kompetensi dan kemampuan kerja yang memenuhi persyaratan (*abilities, capabilities, skills*) untuk kinerja (*performance*) bidang-bidang tugas/urusan yang dipercayakan organisasi, termasuk kemampuan untuk menyusun substansi perencanaan pembangunan daerah secara benar dan tepat sasaran. SDM perencana pembangunan menjadi aset utama sebagai pelaku aktif menjalani pekerjaan dan mencapai tujuan organisasi. SDM yang memiliki kemampuan dan memenuhi persyaratan, terdidik, terlatih dan memiliki

Formatted: Indonesian (Indonesia)

pengalaman kerja yang memadai akan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target atau capaian yang telah ditentukan.

Dalam hal kemampuan SDM ini, *U.S. Office of Personnel Management* (1999) dengan tegas menyatakan: hanya dengan pegawai yang tepat yang ditempatkan dalam jabatannya dan memperoleh pelatihan, peralatan, struktur, insentif dan akuntabilitas untuk bekerja secara efektif, maka sangat mungkin organisasi tersebut akan berhasil. Organisasi yang mempertahankan manajemen SDM strategis seperti itu akan tetap stabil dan bertahan hidup. Ada empat komponen penting dalam pengembangan sumber daya atau kapital manusia, yaitu (a) mengadopsi pendekatan strategis dalam perencanaan sumber daya manusia, (b) memperoleh dan mengembangkan staf yang sesuai dengan kebutuhan dasar organisasi, (c) mengembangkan budaya organisasi yang berorientasi pada kinerja, dan (d) menjaga terpeliharanya prinsip-prinsip prestasi (*U.S. Office of Personnel Management*, 1999). Terkait dengan kemampuan SDM ini, Pakaya dalam jurnal *Inovasi* (2011) menyimpulkan manajemen SDM strategis berdampak terhadap keunggulan bersaing (*competitive advantage*).

Kemampuan atau ability merupakan sifat bawaan setiap orang sejak lahir yang dapat dipelajari sehingga memungkinkan seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan. Gibson et.al (1996) menyatakan: "...kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas, kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental orang dalam bekerja". Dapat terjadi kemampuan itu dimanfaatkan atau mungkin juga tidak dimanfaatkan. Kemampuan sumber daya manusia menurut Robbins (2006) diartikan sebagai kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Kemampuan keseluruhan seseorang pada hakikatnya terdiri dari dua faktor, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Dalam pekerjaan terkait kegiatan administrasi pada suatu organisasi, kemampuan intelektual tentu lebih dominan. Kemampuan intelektual seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan tertentu bersumber dari latar belakang pendidikan dan pengalaman yang dimilikinya.

Menurut Livingstone seperti dikutip oleh Stoner (1996), bahwa kemampuan itu dapat dan harus diajarkan, karena itu dalam peningkatan sumber daya khususnya sumber daya manusia, peranan ilmu pengetahuan dan teknologi

sebagai salah satu instrumen pembangunan dalam rangka peningkatan efisiensi dan efektivitas dalam berbagai organisasi, sangat dibutuhkan tenaga-tenaga yang telah memiliki kemampuan di bidang tugas masing-masing. Dalam hal ini sangat ditekankan untuk meningkatkan kemampuan SDM, pemberian pendidikan dan latihan menjadi keharusan agar kemampuan SDM meningkat dan berkinerja sukses.

Pengertian kemampuan yang diberikan Hersey dan Blanchard (1993) yaitu: “salah satu unsur dari kematangan, dikaitkan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan pengalaman.” Sedangkan Simanjuntak (1985) memberikan pendapat mengenai kemampuan :“untuk meningkatkan kemampuan seseorang pegawai/pekerja dapat dilakukan melalui pendidikan dan latihan. Pendidikan membentuk dan menambah pengetahuan tentang sesuatu dengan lebih cepat dan tepat. Latihan akan membentuk keterampilan kerja”.

Dalam pasal 1 (satu) Surat Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (Menpan) Nomor 16/KEP/M.PAN/3/2001, menggambarkan atribut yang melekat pada seorang pegawai negeri sipil yang memangku Jabatan Fungsional Perencana (JFP), tersirat bahwa perencana adalah orang yang dianggap memiliki kompetensi untuk melaksanakan tugas perencanaan pembangunan. Selengkapnya bunyi pasal 1 (satu) tersebut adalah :

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

Rohmani (2008) mengemukakan, 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 pembangunan, serta trampil untuk mengimplementasikan dalam merancang setiap program dan kegiatan pembangunan. Dalam kaitan ini, peningkatan kualitas SDM perencana di instansi perencanaan pemerintah baik di pusat maupun di daerah 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.

Binsar (2010) menyatakan terdapat tiga kelompok materi kompetensi yang harus dimiliki perencana adalah: (1) kompetensi inti atau *core competencies*, dimana semua perencana pembangunan wajib mengetahui dan memahami kompetensi ini; (2) kompetensi fungsional atau *functional competencies*, dimana perencana pembangunan sesuai levelnya mengetahui apa kedudukan perencana dalam pembangunan (perencana pertama-paham masalah perencanaan, perencana muda-mampu mensintesa dan menganalisa masalah perencanaan, perencana madya-mampu memahami pelaksanaan rencana, dan perencana utama-mampu menilai dan memberikan visi perencanaan kedepan); (3) kompetensi khusus atau *specific competencies*, dimana perencana sudah harus sangat spesifik menetapkan jalur peminatannya yang dapat dibagi atas tiga peminatan yakni perencana ekonomi, perencana sosial dan perencana tata ruang atau perencana fisik dan infrastruktur.

Seorang perencana sebagai bagian dari kelembagaan (unit perencanaan) berkedudukan sebagai mitra profesional bagi pengambil keputusan pada berbagai tingkatan dalam menghasilkan berbagai produk kegiatan perencanaan serta pemantauan, dan penilaian atas perkembangan hasil pelaksanaannya, baik lingkup makro, sektor atau daerah, sehingga dapat memberikan dampak berarti dan bermanfaat bagi masyarakat.

Dengan demikian dalam penelitian ini, kemampuan SDM perencana pembangunan adalah kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam bidang pekerjaan perencanaan pembangunan berdasarkan atas kualifikasi pendidikan tertentu/perencanaan pembangunan, didukung pelatihan-pelatihan yang relevan dengan bidang kerja, dan kedalaman pengalaman kerja. Pendidikan memberikan pengetahuan dan keterampilan untuk melaksanakan kerja, dengan pendidikan orang akan mengenal masa lalu dan sekaligus berusaha mengembangkan pengetahuan dan keterampilan baru menuju ke arah kemajuan. Latihan, dapat diartikan sebagai proses komunikasi yang terencana, yang menghasilkan perubahan-perubahan sikap, keterampilan dan pengetahuan yang

berkaitan dengan tujuan-tujuan yang sesuai dengan perilaku yang diharapkan. Pengalaman kerja merupakan status yang diberikan kepada seseorang yang telah berhasil bekerja selama kurun waktu tertentu.

Menurut Widjinarko (2013), setidaknya ada empat hal yang ingin dituju pengembangan pegawai melalui diklat, yaitu:

- 1) Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara professional;
- 2) Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan bangsa;
- 3) Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat;
- 4) Menciptakan kesamaan visi, dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Nawawi (1997) berpendapat: “Peningkatan Kemampuan dan kemahiran kerja dapat ditempuh dengan jalan menambah pengetahuan dan latihan-latihan bagi para personal melalui penataran, tugas belajar, latihan kerja di lingkungan sendiri atau di lingkungan lain di dalam ataupun di luar negeri.” Lebih lanjut Nawawi menambahkan bahwa peningkatan kemampuan kerja pegawai/SDM diarahkan untuk:

- 1) Memungkinkan tenaga kerja yang tersedia dipergunakan secara berdaya guna dan berhasil guna;
- 2) Menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan dan produktivitas dalam rangka mencapai tujuan;
- 3) Meningkatkan perkembangan tenaga kerja sampai batas kemampuan maksimal masing-masing dan sesuai pula dengan perkembangan cara dan peralatan kerja yang terbaru dan terbaik.

Untuk mengukur kemampuan SDM dalam pengembangan karier menurut Nasution (2000) yaitu: “tingkat pendidikan, kemampuan menyelesaikan tugas, masa kerja dan golongan juga dapat mempengaruhi. Lebih lanjut bahwa apabila

seseorang akan dipromosikan menduduki jabatan tertentu maka aspek kemampuan turut mempengaruhi”.

Saputra (2002) menyatakan bahwa pendidikan merupakan katalisator dalam upaya pengembangan SDM. SDM yang berkualitas memiliki keunggulan kompetitif dan semua itu hanya dapat diperoleh melalui pendidikan. Pendidikan SDM dapat dilakukan melalui jalur pendidikan formal. Kualitas SDM dapat dicapai melalui pendidikan dan pelatihan yang terprogram secara teratur dan terpadu oleh lembaga-lembaga terkait yang berwenang. Secara khusus pelatihan yang terprogram akan memberikan manfaat terhadap produktifitas kerja. Gomez-Meija et al (1995) mengemukakan tujuan utama pelatihan adalah menghilangkan atau memperbaiki masalah-masalah kinerja. Dalam konteks perencanaan pembangunan, Pusbindiklatren Bappenas RI menjadi tempat diklat khusus perencana pembangunan. Dalam hal pengalaman kerja, Robbins (2006) menyatakan pengalaman dapat diperoleh langsung lewat pengalaman atau praktek atau dapat juga secara tidak langsung, seperti dari membaca. Selain itu, pengalaman kerja pada bidang kerja perencanaan dapat menjadi indikator terbaik untuk kinerja masa datang. Dengan pengalaman yang bertahun-tahun yang dimiliki oleh pegawai yang bekerja dalam bidang perencanaan pembangunan daerah, akan sangat membantu dalam proses penyajian informasi penyusunan perencanaan pembangunan daerah.

Menurut Siagian (1998), salah satu aspek penting dari pertumbuhan dan pemeliharaan citra birokrasi yang positif, termasuk yang perlu diprogramkan oleh Kantor Bappeda adalah upaya yang sistematis, programatis, dan berkesinambungan dalam peningkatan kemampuan kerja birokrasi termasuk kemampuan sumber daya manusia. Oleh karena itu sebagai birokrasi dituntut adanya aparatur yang kapabel yaitu sumber daya manusia yang bekerja dengan efisien, efektif dan produktif. Selanjutnya, dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan adalah perpaduan antara teori dan pengalaman yang diperoleh dalam praktek di lapangan, termasuk peningkatan kemampuan menerapkan teknologi yang tepat dalam rangka peningkatan produktivitas kerja.

## 2.2 Penyusunan Perencanaan Pembangunan Daerah

Binsar (2010) menyatakan, kegagalan proses penyusunan perencanaan dapat terjadi karena aparat pelaksana yang tidak siap atau tidak kompeten, tidak memiliki kemampuan sehingga perencanaan mungkin baik, tetapi pelaksanaannya tidak seperti seharusnya. Salah satu penyebabnya adalah karena *planning without facts* artinya banyak perencana yang tidak paham akan masalah yang direncanakannya (*planning in the dark*). Untuk menghasilkan perencanaan program/kegiatan/urusan yang tepat sasaran, para perencana mengerti prosedur, tahapan perencanaan, langkah-langkah kegiatan, cara berkomunikasi dalam perencanaan. Di sisi lain perencana paham substantif perencanaan (ekonomi, fisik, sosial & lingkungan).

Perencana harus kreatif dalam memahami prosedur dan substantif perencanaan, dan perencana harus terus berlatih dan selalu meng-*update* kemampuannya agar terus berkembang seiring dengan berbagai kebutuhan yang masyarakat. Perencana harus dapat menunjukkan kemampuannya dalam memberikan alternatif-alternatif pemecahan masalah perencanaan dengan akurat, dan dapat memberikan berbagai kemungkinan pemecahan dengan baik. Tantangannya adalah bagaimana menyusun suatu parameter-parameter pengukur keberhasilan rencana di masa datang. Sebagian besar (90%) produk perencanaan (provinsi, kabupaten dan kota) produknya tidak dapat dilaksanakan sesuai dengan apa yang diprogramkan. Umumnya apa yang direncanakan sifatnya menerus dan *status quo* artinya apa yang direncanakan sifatnya hanya mendata apa yang sudah ada plus tambahan-tambahan (revisi) sedikit dari apa yang sudah dijalankan sebelumnya dengan sedikit (minor) perubahan, dan kadang perubahan minor yang sedikit itupun tidak dapat dijalankan.

Rohmani (2008) mengemukakan berdasarkan pengalamannya sebagai perencana di Kementerian Pertanian Republik Indonesia, bahwa seorang perencana untuk profesional di bidang perencanaan diperlukan keahlian komprehensif, yaitu suatu keahlian yang multidisiplin dengan cakupan keahlian dan dasar ilmu pengetahuan yang cukup luas. Bappenas sebagai institusi pembina jabatan fungsional perencana (JFP) menetapkan 4 (empat) bidang keilmuan yang harus dikuasai oleh seorang perencana yaitu: analisis wilayah dan daerah, spatial

planning, manajemen administrasi publik, serta onsep dan teknik perencanaan pembangunan.

Penelitian Taufik (2010) di Kota Blitar yang hasilnya dimuat dalam Jurnal Wacana Volume 13 Nomor 2 April 2010, menunjukkan bahwa kedudukan Bappeda Kota Blitar dalam proses pembangunan daerah sangat kuat, secara normatif mempunyai akses yang sangat kuat kepada penentu kebijakan di lingkungan pemerintah daerah. Dalam proses pembangunan daerah, Bappeda Kota Blitar secara struktural maupun fungsional sangat dominan dan berperan secara aktif sebagai perencana, pengkoordinasian dan pengendali pelaksanaan pembangunan daerah. Pelaksanaan perencanaan partisipatif pada sistem perencanaan pembangunan daerah di Kota Blitar berjalan sesuai dengan dasar-dasar perencanaan pembangunan partisipatif, namun secara substantif masih terdapat beberapa kekurangan yang harus dibenahi. Bappeda berperan dalam proses peningkatan kualitas perencanaan partisipatif baik sebagai perumus kebijakan maupun dalam operasionalisasinya. Termasuk menjadi narasumber untuk semua organisasi perangkat daerah (OPD) berhubungan dengan kegiatan perencanaan pembangunan daerah. Sedangkan penelitian Tafria (2010), di Kantor Bappeda Kota Padang menunjukkan bahwa penghambat efektivitas antara lain kurangnya profesionalisme staf, struktur dan prosedur kerja, serta system informasi.

Sesuai dengan yang dijelaskan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), bahwa kata penyusunan berasal dari kata dasar susun yang artinya kelompok atau kumpulan yang tidak seberapa banyak, sedangkan penyusunan adalah suatu kegiatan atau kegiatan memproses suatu data atau kumpulan data yang dilakukan oleh suatu organisasi atau perorang secara baik dan teratur (Ardios, 2007).

Secara konsep, perencanaan memiliki banyak makna sesuai dengan pandangan masing-masing ahli dan berbagai kepentingan belum terdapat batasan yang dapat diterima secara umum. Menurut Rusmartini (2011) dalam tulisannya yang disponsori *Provincial Governance Strengthening Programme (PGSP)*, Bappenas dan Kementerian Dalam Negeri menjelaskan perencanaan adalah suatu proses yang melibatkan berbagai pilihan misi dan tujuan serta tindakan yang

diperlukan untuk mencapainya. Sebagai suatu proses, perencanaan adalah netral secara ideologi dan dapat diterapkan pada tingkat perorangan, rumah tangga, perusahaan, pemerintah daerah maupun nasional. Dapat dikatakan, perencanaan adalah suatu proses penetapan langkah-langkah program dan kegiatan untuk jangka waktu yang telah ditetapkan dengan memperhitungkan sumber daya manusia yang diperlukan dalam upaya mewujudkan pencapaian tujuan organisasi. Perencanaan merupakan salah satu fungsi manajemen untuk suatu proses penetapan komitmen organisasi dalam melakukan serangkaian tindakan tertentu secara sistematis sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan.

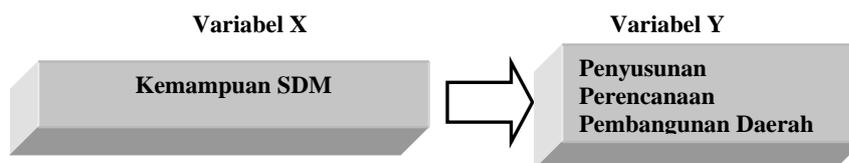
Dalam kacamata organisasi, perencanaan adalah upaya untuk mendekatkan mimpi, ide, gagasan, cita-cita, keinginan dan kebutuhan dengan kenyataan. Perencanaan akhirnya menjadi alat penting dan efektif untuk membantu para pemangku kepentingan dalam memetakan kebutuhan, menentukan tujuan yang hendak dicapai, dan cara untuk mencapainya dalam bentuk program dan kegiatan. Perencanaan dapat juga digunakan menjadi alat kontrol terhadap proses dan hasil pembangunan yang dilaksanakan.

Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 8 Tahun 2008 Tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah dijelaskan, perencanaan adalah suatu proses untuk menentukan tindakan masa depan yang tepat, melalui urutan pilihan, dengan memperhitungkan sumber daya yang tersedia. Sedangkan, pembangunan daerah adalah pemanfaatan sumber daya yang dimiliki untuk peningkatan kesejahteraan masyarakat yang nyata, baik dalam aspek pendapatan, kesempatan kerja, lapangan berusaha, akses terhadap pengambilan kebijakan, berdaya saing, maupun peningkatan indeks pembangunan manusia.

Selanjutnya dalam PP tersebut dijelaskan pula, bahwa perencanaan pembangunan daerah adalah suatu proses penyusunan tahapan-tahapan kegiatan yang melibatkan berbagai unsur pemangku kepentingan didalamnya, guna pemanfaatan dan pengalokasian sumber daya yang ada dalam rangka meningkatkan kesejahteraan sosial dalam suatu lingkungan wilayah/daerah dalam jangka waktu tertentu. Dengan demikian [penyusunan perencanaan pembangunan daerah](#) adalah kegiatan untuk memproses data dan informasi berupa penilaian

kemampuan penyusunan legislasi perencanaan pembangunan daerah, pengetahuan dan keterampilan perencanaan, organisasi dan manajemen perencanaan, kelengkapan dan kualitas dokumen perencanaan, kerjasama dan partisipasi pelaku pembangunan serta kerjasama proses perencanaan dalam jangka waktu tertentu.

Mengacu pada tinjauan pustaka yang telah diuraikan, maka model kemampuan perencana pembangunan di daerah dapat diilustrasikan sebagai berikut :



Gambar 2.1  
Model Kemampuan Perencana Pembangunan di Daerah

Perencanaan pembangunan di suatu daerah memiliki beberapa aspek permasalahan, terutama dalam implementasinya yang dilaksanakan aparat pelaksana. Jika aparat pelaksana tidak siap atau tidak kompeten, dan tidak memiliki kemampuan untuk bekerja optimal, dapat terjadi kegagalan pembangunan. Dalam sisi lain, perencanaan mungkin baik, tetapi pelaksanaannya dan pencapaian hasilnya tidak seperti seharusnya.

Bertitik tolak gambar 1 model kemampuan perencana pembangunan di daerah dan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

**Hipotesis nol (H<sub>0</sub>):**

- 1) Diduga tidak ada pengaruh secara bersama-sama dari kemampuan SDM perencana pembangunan terhadap penyusunan perencanaan pembangunan daerah di Kantor Bappeda Kota Depok.
- 2) Diduga tidak ada pengaruh secara parsial dari kemampuan SDM perencana pembangunan terhadap penyusunan perencanaan pembangunan daerah di Kantor Bappeda Kota Depok.

**Hipotesis alternatif (Ha):**

- 1) Diduga terdapat pengaruh secara bersama-sama dari kemampuan SDM perencana pembangunan terhadap penyusunan perencanaan pembangunan daerah di Kantor Bappeda Kota Depok.
- 2) Diduga terdapat pengaruh secara parsial dari kemampuan SDM perencana pembangunan terhadap penyusunan perencanaan pembangunan daerah di Kantor Bappeda Kota Depok.

## **BAB 3**

### **TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN**

#### **3.1 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini merupakan lanjutan dari penelitian hibah bersaing 2013 tentang pengembangan model musrenbang kecamatan pada perencanaan pembangunan di Kota Depok yang dapat memberikan kontribusi dengan penekanan pada peningkatan kemampuan perencana di Bappeda dan di unit-unit pemerintahan daerah untuk mendukung dan memperkuat basis kemandirian Kota Depok sehingga program/kegiatan yang diusulkan dalam realisasinya menjadi sumber kesejahteraan masyarakat.

Penelitian ini menggali data faktual berupa data primer mengenai kemampuan perencana pembangunan di Kantor Bappeda Kota Depok. Data primer dideskripsikan untuk dapat melihat kemampuan perencana di Kantor Bappeda saat melakukan penyusunan perencanaan pembangunan di Kota Depok. Selanjutnya, data primer diolah dan dianalisis secara simultan dan parsial terhadap penyusunan perencanaan pembangunan daerah di Kantor Bappeda Kota Depok.

#### **3.2 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini ditargetkan menghasilkan manfaat berupa luaran sebagai berikut.

- a) Memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kemampuan perencana pembangunan melalui dimensi pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap penyusunan perencanaan pembangunan daerah;
- b) Sebagai bahan kajian lebih lanjut bagi penelitian dan pengembangan ilmu administrasi negara khususnya penyusunan perencanaan pembangunan daerah;
- c) Bagi kantor Bappeda Kota Depok merupakan masukan dalam menentukan penerimaan pegawai khususnya tenaga fungsional perencana;
- d) Artikel jurnal ilmiah terakreditasi/tidak terakreditasi yang terdaftar/terindeks.

## **BAB 4 METODE PENELITIAN**

### **4.1 Lokasi Penelitian dan Jenis Penelitian**

Dengan mempertimbangkan keterbatasan waktu, dana dan masalah yang diteliti yaitu kemampuan perencana pembangunan terhadap proses penyusunan perencanaan pembangunan di daerah, maka lokasi penelitian dipusatkan di Kota Depok dengan unit analisis penelitian pegawai yang bertugas di Kantor Bappeda Kota Depok. Pertimbangan pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada:

1. Adanya fenomena dan masalah yang layak diteliti berkaitan dengan kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam penyusunan perencanaan pembangunan daerah.
2. Respon yang baik dari kalangan Kantor Bappeda Kota Depok terhadap penelitian yang dilakukan, karena berkaitan dengan salah satu *substansi* dalam masalah yang berkaitan dengan kinerja organisasi dalam melakukan penyusunan perencanaan pembangunan daerah.
3. Keterbatasan waktu dan biaya penelitian.

Dalam penelitian ini akan digunakan pendekatan *explanatory survai*. Metode ini dilakukan untuk mendeskripsikan hal-hal yang mengandung fakta, klasifikasi dan pengukuran. Fakta itulah yang diukur. Fungsinya untuk merumuskan dan menggambarkan apa yang terjadi atau untuk menguji hipotesis berkaitan dengan *current status* dari subjek yang diteliti.

### **4.2 Operasionalisasi Variabel**

#### **4.2.1 Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat variabel bebas dan variabel terikat. Untuk memudahkan proses pelaksanaan penelitian, variabel-variabel penelitian ini dioperasionalkan dalam dimensi-dimensi yang kemudian diturunkan lagi pada bentuk indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Variabel Bebas (X) adalah kemampuan Perencana Pembangunan.

Kemampuan Perencana Pembangunan adalah kapasitas pegawai/individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam bidang pekerjaan tertentu sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Terdiri dari dimensi:

- (1) Pendidikan;
- (2) Pelatihan; dan
- (3) Pengalaman kerja.

2) Variabel Terikat (Y) adalah penyusunan perencanaan pembangunan daerah.

Penyusunan Perencanaan Pembangunan Daerah adalah kegiatan untuk memproses informasi/data berdasarkan tahapan-tahapan dari program dan kegiatan pembangunan daerah yang telah ditetapkan untuk jangka waktu tertentu melalui indikator penyusunan legislasi perencanaan, pengetahuan dan keterampilan perencanaan, organisasi dan manajemen perencanaan, kelengkapan dan kualitas dokumen perencanaan, serta kerjasama perencanaan.

Tabel 4.1  
Variabel, Dimensi, dan Indikator Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator
<b>Kemampuan SDM (Variabel X)</b>	Pendidikan ( $X_1$ )	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kesempatan mengikuti pendidikan struktural</li> <li>• Kesempatan melanjutkan studi</li> <li>• Kesempatan mengikuti pendidikan keahlian khusus</li> </ul>
	Pelatihan ( $X_2$ )	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Terampil dalam bekerja</li> <li>• Memiliki sikap yang positif</li> <li>• Memiliki kemampuan pengetahuan</li> </ul>
	Pengalaman Kerja ( $X_3$ )	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Masa kerja</li> <li>• Kemampuan menyelesaikan tugas</li> <li>• Kemampuan melaksanakan kegiatan</li> <li>• Kemampuan koordinasi</li> <li>• Kemampuan komunikasi</li> <li>• Dapat menyelesaikan tugas berdasarkan mutu yang ditetapkan</li> </ul>
<b>Penyusunan Perencanaan Pembangunan Daerah (Variabel Y)</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Legislasi Perencanaan</li> <li>• Pengetahuan dan Keterampilan Perencanaan</li> <li>• Organisasi dan Manajemen Perencanaan</li> <li>• Kelengkapan dan Kualitas Dokumen Perencanaan</li> <li>• Kerjasama Perencanaan</li> </ul>

Indikator-indikator dalam tabel 4.1 menjadi acuan merumuskan kalimat dalam bentuk angket, yang menjadi instrumen utama dalam penelitian ini. Angket

digunakan sebagai alat pengumpul data yang pokok dengan mengacu pada Skala Likert. Terdapat lima alternatif jawaban. Masing-masing alternatif jawaban dikategorikan seperti tertulis di bawah dan diberi nilai skala sebagai berikut.

- 1) Sangat sesuai/Sangat menunjang/Sangat mampu/  
Sangat mendukung = 5
- 2) Sesuai/Menunjang/Mampu/Mendukung = 4
- 3) Ragu-ragu = 3
- 4) Tidak sesuai/Tidak menunjang/Tidak mampu/Tidak mendukung = 2
- 5) Sangat tidak sesuai/Sangat tidak menunjang/Sangat tidak mampu/  
Sangat tidak mendukung = 1

#### 4.3 Pengujian Data, Pengumpulan Data, dan Populasi Penelitian

Data yang diperoleh dari responden diuji untuk menyatakan keabsahan hasil penelitian. Pengujian yang dilakukan adalah dengan uji validitas dengan menggunakan *pearson product moment correlation* pada variabel X dan Y, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0.05$ ), dan uji keandalan ([reliabilitas](#)) menggunakan rumus Coefficient Cronbach Alpha ( $\alpha$ ), dimana  $\alpha > 0,06$  agar instrumen penelitian dikategorikan reliabel.

Untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan pada penelitian dipergunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut.

- 1) Studi Lapangan, dimaksudkan untuk mendapatkan data primer dengan cara observasi, wawancara dan angket.
- 2) Studi Kepustakaan dan wawancara, studi ini dilakukan untuk memperoleh data sekunder berupa keterangan-keterangan yang berguna dalam perumusan teori dan landasan penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil (PNS) yang berada di lingkungan Kantor Bappeda Kota Depok. Setelah dilakukan pendataan (Bappeda dan BPS Kota Depok, 2013), diketahui berjumlah 41 orang. Memperhatikan jumlah populasi yang tidak terlalu besar, maka seluruh populasi dijadikan responden penelitian. Dengan demikian satuan analisis dalam penelitian ini adalah keseluruhan individu PNS di Kantor Bappeda Kota Depok.

#### 4.4 Metode Analisis

Metode analisis data yang dihasilkan dari angket dilakukan dengan analisis regresi berganda (*multivariate regression*) dan pengukuran koefisien korelasi. Analisis data dilakukan dengan bantuan software SPSS for windows ver. 19.0.

#### 4.5 Model Penelitian

Berikut persamaan struktural penelitian:

$$Y = a + bX_1 + cX_2 + dX_3 + \varepsilon$$

#### 4.6 Bagan Alir Penelitian

Penelitian dan sumber teori yang terkait dengan aspek perencanaan pembangunan di daerah yang telah dilaksanakan sebelumnya dijadikan referensi untuk memperkuat teori kemampuan perencana yang berkontribusi pada peningkatan kemampuan perencana pembangunan. Upaya meningkatkan kemampuan perencana pembangunan di daerah dimulai dari pendeskripsian dimensi penelitian. Selanjutnya berdasarkan konsep dan teori berkenaan dengan kemampuan dan dimensi perencana pembangunan disusun indikator yang menjadi acuan untuk membuat pernyataan. [Implikasi penelitian terhadap](#) kemampuan perencana yang terlibat dalam [perencanaan pembangunan di daerah](#), khususnya Kota Depok, ke depan khususnya perencana di Kantor Bappeda, dan umumnya pada unit perencanaan pada dinas-dinas teknis, memiliki tenaga fungsional perencana yang serendah-rendahnya berpendidikan strata 1 (S1) sesuai dengan Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara (Men.PAN) Nomor 16/KEP/M.PAN/3/20001 Tentang Jabatan Fungsional Perencana.

## **BAB V**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **5.1 Deskripsi Objek Penelitian**

##### **5.1.1 Gambaran Umum Kota Depok**

Secara geografis Kota Depok terletak pada koordinat : 6° 19' 00''-6°28'00'' Lintang Selatan dan 106°43'00''-106°55'30'' Bujur Timur. Kota Depok memiliki luas wilayah 200,29 km<sup>2</sup> atau 0,58 % dari luas Provinsi Jawa Barat, berbatasan langsung dengan tiga kabupaten/kota dan dua provinsi yaitu :

1. Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Ciputat Kota Tangerang Selatan Provinsi Banten dan Daerah Khusus Ibukota Jakarta.
2. Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Pondok Gede Kota Bekasi dan Kecamatan Gunung Putri Kabupaten Bogor.
3. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Cibinong dan Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor.
4. Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Parung dan Gunung Sindur Kabupaten Bogor.

Secara administratif Kota Depok terdiri dari 11 (sebelas) Kecamatan yakni Kecamatan Cimanggis, Kecamatan Sukmajaya, Kecamatan Tapos, Kecamatan Sawangan, Kecamatan Pancoran Mas, Kecamatan Limo, Kecamatan Beji, Kecamatan Cinere, Kecamatan Bojongsari, Kecamatan Cipayung dan Kecamatan Cilodong sebagaimana dapat dilihat pada Gambar 5.1.

Dari sisi topografi, kemiringan lahan di Kota Depok berkisar 8-15%, namun terdapat kecamatan dengan kemiringan rendah yaitu di sebagian Kecamatan Cinere, Kecamatan Beji dan Kecamatan Cimanggis. Sedangkan daerah dengan kemiringan >15% terbentang dari Selatan ke Utara yaitu di sepanjang sungai yang melintasi Kota Depok.

Kota Depok berdasarkan kondisi hidrogeologinya, didominasi oleh kelompok litiligi endapan lanau, pasir, kerikil dan kerakal hasil pengendapan kembali endapan vulkanik kwarter (*kipas alluvial muda*) serta konglomerat dan pasir sungai (*endapan alluvial tua*), dengan tingkat kelulusan air sedang sampai tinggi termasuk akifer dengan produktivitas tinggi di bagian utara dan akifer

dengan produktivitas sedang di bagian selatan dengan penyebaran akifer luas dengan debit antara 1-5 liter/detik. Keadaan ini menunjukkan bahwa Kota Depok memiliki kandungan air tanah yang cukup baik. Selain sumberdaya air tanah, Kota Depok memiliki sumberdaya air permukaan yang cukup banyak, yaitu meliputi 30 Situ dan 14 sungai yang melintasi Kota Depok.

Gambar 5.1.  
Peta Wilayah Administrasi Kota Depok



Wilayah Kota Depok secara umum memiliki daya dukung memadai untuk kegiatan budidaya (pertanian maupun non pertanian) dalam rangka mendayagunakan ruang kota sesuai peruntukannya. Namun ada beberapa bagian wilayah memiliki daya dukung rendah untuk pembangunan, yaitu daerah dengan kemiringan lereng curam/tinggi, rawan longsor, dan potensi erosi, di antaranya adalah kawasan sempadan Sungai Ciliwung, Cikeas, Pesanggrahan dan Sungai Angke, serta daerah seperti sempadan jalur pipa gas, sempadan jalan kereta api, sempadan setu dan sempadan jalur distribusi energi listrik saluran udara tegangan tinggi (SUTT) dan saluran udara tegangan ekstra tinggi (SUTET).

Penggunaan lahan untuk pembangunan di Kota Depok memperlihatkan adanya kecenderungan meningkat pesat dalam 5 tahun terakhir. Dominasi penggunaan lahan terbangun terbesar adalah untuk permukiman dengan laju pemanfaatan areal per tahun rata-rata mencapai 125 hektar (Dinas Penataan

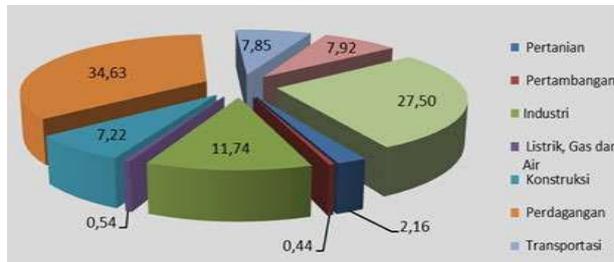
Ruang dan Permukiman Kota Depok). Pemanfaatan lahan untuk pembangunan sektor lain juga terbuka dengan disahkannya Peraturan Daerah (Perda) Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) 2011-2031. Berdasarkan Perda tersebut, terbuka peluang bisnis bagi investasi di 11 (sebelas) kawasan kota. Sebagai kota satelit, pemanfaatan ruang Kota Depok diarahkan untuk perumahan hunian kepadatan tinggi dan sebagian rendah, pusat perdagangan dan jasa dengan skala regional dan nasional, industri ringan non polutan dan berorientasi pasar.

Untuk pemerataan pembangunan di seluruh wilayah, pengembangan sistem pusat pelayanan kegiatan di Kota Depok terbagi menjadi satu pusat pelayanan kota (PPK) yaitu PPK Margonda, lima subpusat pelayanan kota (SPK) meliputi SPK Cinere, SPK Sawangan, SPK Cipayung, SPK Tapos, dan SPK Cimanggis serta 63 pusat pelayanan Lingkungan (PPL) yang tersebar di seluruh wilayah kelurahan Kota Depok. Namun demikian, di luar lahan terbangun, Perda RTRW mengamanatkan adanya keseimbangan antara lahan terbangun dan tidak terbangun melalui kebijakan Ruang Terbuka Hijau (RTH) yang cukup sehingga dapat memelihara daya dukung lingkungan terhadap berbagai kegiatan pembangunan.

Dari sisi lapangan usaha, komposisi penduduk yang bekerja di sektor pertanian sebesar 2.16% dari total angkatan kerja. Sedangkan pada sektor industri pengolahan sebesar 11.74%, sektor perdagangan sebesar 34.63 %, dan jasa kemasyarakatan sebesar 27.5%. Lapangan usaha lainnya (penggalian, listrik, gas dan air, bangunan, angkutan, komunikasi, keuangan, asuransi, usaha persewaan bangunan, tanah dan jasa perusahaan) menjadi pilihan pekerjaan bagi 23.97% penduduk.

Berdasarkan proyeksi BPS, penduduk Kota Depok pada tahun 2012 mengalami peningkatan, yaitu berjumlah 1.898.567 jiwa dengan laju pertumbuhan sebesar 4.18%. Pertumbuhan penduduk yang besar ini dipengaruhi oleh tingginya arus migrasi yang masuk ke Kota Depok, mengingat Kota Depok merupakan daerah yang sangat strategis sebagai kota jasa, perdagangan dan permukiman. Kota Depok diandalkan sebagai penyangga Ibukota DKI Jakarta sehingga kebijakan pembatasan penduduk di Jakarta

Gambar 5.2  
Komposisi Penduduk Kota Depok Menurut Lapangan Usaha



Sumber : Diolah Inkesra Kota Depok Tahun 2012

akan menyebabkan Kota Depok sebagai alternatif tujuan migrasi. Hal yang sama juga dialami oleh wilayah *hinterland* lainnya seperti Bekasi dan Tangerang yang berpotensi menimbulkan *urban sprawl* karena keterlambatan dalam memenuhi kebutuhan dasar dan infrastruktur. Dibanding 5 (lima) tahun yang lalu, penduduk Kota Depok mengalami peningkatan sebesar 23.2%.

Tabel 5.1  
Penduduk menurut Jenis Kelamin, Kecamatan dan Kepadatan Di Kota Depok Tahun 2012

No.	Kecamatan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah	Luas Wilayah (Km2)	Kepadatan Penduduk/ (Km2)
1	Sawangan	69.071	65.872	134.943	25,90	5.210
2	Bojongsari	55.610	53.303	108.913	19,80	5.501
3	Pancoran Mas	116.292	113.595	229.887	18,20	12.631
4	Cipayung	71.365	68.324	139.689	11,63	12.011
5	Sukmajaya	126.549	127.138	253.687	18,03	14.070
6	Cilodong	69.336	67.183	136.519	16,08	8.490
7	Cimanggis	134.335	129.913	264.248	21,22	12.453
8	Tapos	119.300	116.813	236.113	32,33	7.303
9	Beji	92.233	88.938	181.171	14,29	12.678
10	Limo	48.881	47.166	96.047	12,32	7.796
11	Cinere	58.904	58.446	117.350	10,47	11.208
<b>Kota Depok</b>		<b>961.876</b>	<b>936.691</b>	<b>1.898.567</b>	<b>200,27</b>	<b>9.480</b>

Sumber: Bappeda Kota Depok, 2012

Dengan luas wilayah 200,29 km<sup>2</sup>, maka rata-rata Tingkat Kepadatan Penduduk mencapai 9.480 jiwa/km<sup>2</sup>, meningkat dibanding tahun sebelumnya (9.055 jiwa/km<sup>2</sup>). Kecamatan terpadat adalah Kecamatan Beji (kepadatan 12.678 jiwa/km<sup>2</sup>), dan yang terendah adalah Kecamatan Sawangan (kepadatan hanya 5.210 jiwa/km<sup>2</sup>). Rasio jenis kelamin (sex ratio) penduduk laki-laki terhadap perempuan sebesar 102,69, artinya bahwa penduduk laki-laki lebih banyak dibanding perempuan (jumlah penduduk laki-laki 961.876 jiwa, dan perempuan 936.691 jiwa). Berdasarkan usia penduduk, proporsi usia produktif (15-64 tahun) mencapai 69,54%, usia muda (0-14 tahun) sebesar 27,6%, dan usia lanjut (65 tahun ke atas) mencapai 2,86%. Berdasarkan proporsi tersebut, angka ketergantungan/beban tanggungan Kota Depok mencapai 43,81%.

## **5.1.2 Gambaran Umum Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Depok**

### **5.1.2.1 Visi & Misi Bappeda Kota Depok**

Visi Kota Depok adalah: "Terwujudnya Perencanaan Yang Berkualitas dan Meningkatnya Investasi Daerah". Sedangkan misinya adalah: (1) meningkatkan kinerja sumberdaya perencanaan mempunyai tujuan meningkatkan kualitas penyelenggaraan urusan perencanaan pembangunan; (2) meningkatkan kualitas perencanaan kota yang berbasis partisipasi publik, mempunyai tujuan mewujudkan perencanaan yang merupakan solusi terhadap masalah kota dan memberdayakan sumberdaya yang ada; dan (3) meningkatkan daya tarik investasi mempunyai tujuan meningkatkan promosi potensi investasi daerah.

### **5.1.2.1 Susunan Organisasi Bappeda Kota Depok**

Kepala Badan, yang membawahkan :

- 1) Sekretariat, membawahkan 2 Sub Bagian terdiri dari :
  - a. Sub Bagian Umum, Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan
  - b. Sub Bagian Keuangan.
- 2) Bidang Perencanaan dan Pengendalian Program, membawahkan 2 Sub Bidang terdiri dari :
  - a. Sub Bidang Perencanaan Program dan Data
  - b. Sub Bidang Pengendalian Program.

- 3) Bidang Perencanaan Sosial, membawahkan 2 Sub Bidang terdiri dari :
  - a. Sub Bidang Pemerintahan
  - a. Sub Bidang Sosial Budaya.
- 4) Bidang Perencanaan Ekonomi, membawahkan 2 Sub Bidang terdiri dari :
  - a. Sub Bidang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM)
  - b. Sub Bidang Industri dan Dunia Usaha.
- 5) Bidang Perencanaan Fisik Prasarana, membawahkan 2 Sub Bidang terdiri dari :
  - a. Sub Bidang Pengembangan Perkotaan
  - b. Sub Bidang Infrastruktur.
- 6) Unit Pelaksana Teknis.
- 7) Kelompok Jabatan Fungsional.

## 5.2 Deskripsi dan Analisis Hasil Penelitian

### 5.2.1 Analisis Kualitatif

Dari kuesioner yang disebarakan dapat diketahui bahwa pendidikan pegawai di Kantor Bappeda paling banyak adalah lulusan dari sarjana sebanyak 25 orang (60.98%) dari jumlah total 41 pegawai, Angka terbesar kedua setelah pendidikan sarjana adalah pascasarjana (S2) sebesar 8 pegawai (19.51%). Pendidikan memiliki peran penting, dengan pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan dalam proporsi dan tingkat tertentu dapat memenuhi kriteria yang dituntut oleh suatu jenis pekerjaan tertentu sehingga program dan kegiatan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan tepat.

Tabel 5.2  
Pendidikan Responden Pegawai Bappeda Kota Depok

Pendidikan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah	Prosentase (%)
SMPS	1	-	1	2.44
SLTA	2	1	3	7.32
D2	-	-	-	-
D3 + Akta IV	2+1	1	4	9.76
S1	16	9	25	60.98
S2	1	7	8	19.51
JUMLAH	23	18	41	100

Sumber: Bappeda Kota Depok, 2014

Menurut Handoko (2001), kemampuan kerja seseorang dapat diukur dari faktor pendidikan formal, faktor latihan dan faktor pengalaman kerja. Melalui pendidikan dan latihan, pengetahuan seseorang akan bertambah sekaligus meningkatkan keterampilan dalam bekerja. Pendidikan diharapkan akan meningkatkan pengetahuan dan pemahaman dari SDM dalam melaksanakan berbagai tugas-tugas serta memecahkan berbagai permasalahan yang mungkin timbul. Dengan keahlian dan keterampilan yang dimiliki oleh SDM, diharapkan dapat mengerjakan pekerjaan tertentu dengan baik. Sedangkan dengan pengalaman kerja, pegawai dapat diukur pengetahuan dan keterampilannya dari masa kerja, penyelesaian tugas, koordinasi, komunikasi dan penyelesaian tugas berdasarkan standar mutu yang telah ditetapkan.

Menurut Tilaar (2000), pendidikan tidak lain sebagai proses pemberdayaan manusia yang dibangun oleh masyarakat untuk membangun generasi baru kearah kemajuan dengan cara-cara tertentu sesuai dengan kemampuan mereka yang berguna untuk mencapai tingkat kemajuan yang paling tinggi. Pendidikan mengupayakan perkembangan dan mengeliminasi kendala yang diperlukan untuk berkembang.

Masa kerja merupakan salah satu faktor individu yang berhubungan dengan perilaku dan persepsi individu. Dengan demikian pendidikan diharapkan akan meningkatkan pengetahuan dan pemahaman dari perencana pembangunan dalam melaksanakan berbagai tugas-tugas serta memecahkan berbagai permasalahan yang mungkin timbul. Sedangkan dengan keahlian dan keterampilan yang dimiliki oleh SDM ini diharapkan dapat mengerjakan pekerjaan perencanaan pembangunan daerah dengan baik.

Tabel 5.3  
Masa Kerja Responden Pegawai Bappeda Kota Depok

Masa Kerja	Jumlah	Prosentase (%)
0 - 5	9	21.95
6 - 10	7	17.07
11 - 15	9	21.95
16 - 20	11	26.83
>20	5	12.20
JUMLAH	41	41

Sumber: Bappeda Kota Depok, 2014

Untuk masa kerja pegawai yang paling banyak pada rentang 16 sampai dengan 20 tahun adalah 11 pegawai (26.83%), disusul untuk masa kerja 11 sampai dengan 15 tahun sebanyak 9 pegawai (21.95%), ini sama jumlahnya dengan yang masa kerja 0 sampai dengan 5 tahun 9 pegawai (21.95%). bekerja.

Herliansyah dkk. (2006) menyatakan bahwa secara spesifik pengalaman dapat diukur dengan rentang waktu yang telah digunakan terhadap suatu pekerjaan atau tugas (*job*). Meuthia & Endrawati (2008) dalam penelitiannya yang berjudul: Pengaruh Faktor Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Penguasaan Komputer Staf Bagian Akuntansi Terhadap Kualitas Penyajian Informasi Akuntansi (Studi Pada Kantor Cabang Bank Nagari) mengemukakan kemampuan seseorang tidak hanya diukur dari pendidikannya, tetapi pengalaman kerja turut memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kemampuan seseorang dalam menangani pekerjaannya. Khususnya untuk pekerjaan yang rumit dan membutuhkan keahlian khusus.

## 5.2.2 Analisa Data Kuantitatif

### 5.2.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk memastikan bahwa setiap pernyataan dalam angket mengukur variabel bebas maupun variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *pearson product moment correlation* untuk melihat bagaimana hubungan antara masing-masing pernyataan terhadap nilai total variabel yang diuji. Jika tingkat signifikansi  $< 0,05$  berarti ada korelasi yang signifikan antara pernyataan yang diajukan dengan nilai variabel yang akan

Tabel 5.4  
Hasil Uji Validitas Variabel Pendidikan ( $X_1$ )

No. Pernyataan	r Hitung	Syarat	Keterangan
1	-0.067	$>0.300$	Item pernyataan tidak valid
2	0.523	$>0.300$	Item pernyataan valid
3	0.676	$>0.300$	Item pernyataan valid
4	0.694	$>0.300$	Item pernyataan valid
5	0.778	$>0.300$	Item pernyataan valid
6	0.764	$>0.300$	Item pernyataan valid
7	1.000	$>0.300$	Item pernyataan valid

diujikan. Tabel 5.4 memperlihatkan bahwa korelasi antara masing-masing pernyataan menunjukkan hasil yang signifikan yaitu r Hitung lebih besar, kecuali nomor pernyataan nomor 1(satu).

Tabel 5.5  
Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan ( $X_2$ )

No. Pernyataan	r Hitung	Syarat	Keterangan
1	-0.102	>0.300	Item pernyataan tidak valid
2	0.895	>0.300	Item pernyataan valid
3	0.871	>0.300	Item pernyataan valid
4	0.785	>0.300	Item pernyataan valid
5	0.806	>0.300	Item pernyataan valid
6	0.815	>0.300	Item pernyataan valid
7	0.877	>0.300	Item pernyataan valid
8	1.000	>0.300	Item pernyataan valid

Dari tabel 5.5 dapat diketahui bahwa pernyataan dalam variabel pelatihan masing-masing skor butir pernyataan menunjukkan r Hitung lebih besar dari 0.300, sehingga pernyataan dinyatakan signifikan, kecuali untuk pernyataan nomor 1 (satu) variabel  $X_2$ .

Tabel 5.6  
Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja ( $X_3$ )

No. Pernyataan	r Hitung	Syarat	Keterangan
1	0.004	>0.300	Item pernyataan tidak valid
2	0.834	>0.300	Item pernyataan valid
3	0.903	>0.300	Item pernyataan valid
4	0.888	>0.300	Item pernyataan valid
5	0.836	>0.300	Item pernyataan valid
6	0.881	>0.300	Item pernyataan valid
7	0.749	>0.300	Item pernyataan valid
8	0.753	>0.300	Item pernyataan valid
9	1.000	>0.300	Item pernyataan valid

Berdasarkan tabel 5.6 pada hasil uji validitas pengalaman kerja ( $X_3$ ) dapat diketahui bahwa korelasi masing-masing pertanyaan pada variabel tersebut signifikan yaitu r Hitung lebih besar dan nilai yang dijadikan ukuran yaitu diatas 0.300, kecuali pernyataan nomor 1(satu).

Tabel 5.7  
 Hasil Uji Validitas Variabel Penyusunan Perencanaan (Y)

No. Pernyataan	r Hitung	Syarat	Keterangan
1	0.663	>0.300	Item pernyataan valid
2	0.593	>0.300	Item pernyataan valid
3	0.661	>0.300	Item pernyataan valid
4	0.386	>0.300	Item pernyataan valid
5	0.598	>0.300	Item pernyataan valid
6	0.720	>0.300	Item pernyataan valid
7	0.679	>0.300	Item pernyataan valid
8	0.871	>0.300	Item pernyataan valid
9	0.843	>0.300	Item pernyataan valid
10	1.000	>0.300	Item pernyataan valid

Jadi dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk seluruh pertanyaan dalam variabel pendidikan ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ), dan pengalaman kerja ( $X_3$ ) dan penyusunan perencanaan pembangunan (Y) sebagaimana disajikan dalam tabel 5.4, tabel 5.5 dan tabel 5.6 menghasilkan nilai signifikansi dibawah 0,05 sehingga pernyataan memenuhi syarat pengujian.

#### 5.2.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui kehandalan instrumen yang digunakan dalam penelitian. Uji reliabilitas mengandung pengertian bahwa responden mempunyai respons yang sama terhadap pertanyaan yang diajukan dalam angket. Uji reliabilitas menggunakan rumus Coefficient Cronbach Alpha ( $\alpha$ ), dimana  $\alpha > 0,06$  agar instrumen penelitian bisa dianggap *reliabel*.

Tabel 5.8  
 Hasil Uji Reliabilitas Variabel (X) dan  
 Variabel Penyusunan Perencanaan (Y)

Nomor	Variabel (X)	Hasil Uji	Keterangan
1	Pendidikan ( $X_1$ )	0.771	Diterima/ <i>reliable</i>
2	Pelatihan ( $X_2$ )	0.805	Baik/ <i>reliable</i>
3	Pengalaman Kerja ( $X_3$ )	0.798	Diterima/ <i>reliable</i>
4	Penyusunan perencanaan Pembanguna (Y)	0.945	Baik/ <i>reliable</i>

Selain itu, makin tinggi nilainya (mendekati 1), maka semakin tinggi keandalan alat ukur tersebut, dimana ada persamaan persepsi responden terhadap pertanyaan yang diajukan pada angket. Dari hasil uji reliabilitas yang

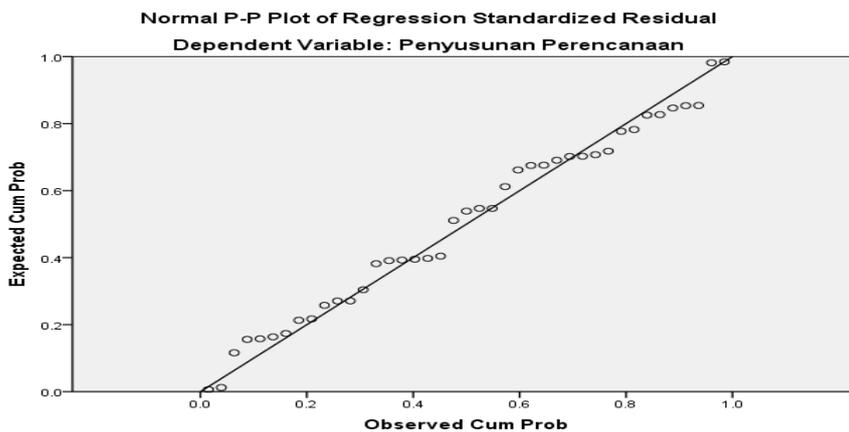
disajikan dalam tabel 5.8 dapat disimpulkan semua variabel yang diujikan dinyatakan lulus uji reliabilitas dengan koefisien *Cronbach Alpha* > 0.6.

Dari hasil rekap uji reliabilitas terhadap pernyataan variabel X dan variabel Y semuanya *reliable*, artinya bahwa angket yang digunakan dalam penelitian ini *reliable*.

### 5.2.2.3 Uji Normalitas Data

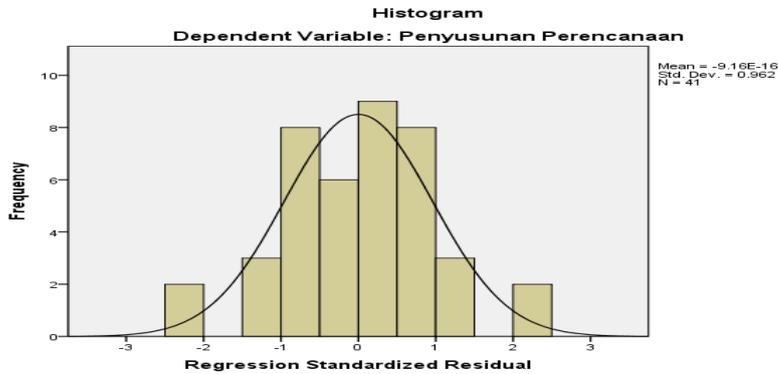
Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas, keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah mempunyai distribusi data yang normal atau mendekati normal.

Gambar 5.3  
Grafik normal probability plot



Dalam penelitian ini untuk melihat normalitas data dilakukan dengan analisis grafik yaitu dengan melihat histogram dan juga normal probability plot. Hasil uji normalitas data menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas. Hal ini dapat dilihat dari analisis grafik yang menunjukkan sebaran data yang ditunjukkan dengan titik-titik berada disekitar garis diagonal.

Gambar 5.4  
Analisis Grafik Dengan Histogram



Dari grafik seperti diperlihatkan dalam gambar (5.3) dan gambar (5.4) disimpulkan bahwa model regresi setelah diuji memenuhi asumsi normalitas.

#### 5.2.2.4 Uji Asumsi Klasik

##### 5.2.2.4.1 Uji Multikolinieritas

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji multikolinieritas atau kolinieritas ganda. Uji multikolinieritas digunakan untuk mengukur tingkat asosiasi (*keeratan*) hubungan/pengaruh antar variabel bebas melalui besaran koefisien korelasi ( $r$ ). Arti multikolinieritas sendiri adalah adanya hubungan yang kuat di antara beberapa atau semua variabel bebas pada model regresi.

Tabel 5.9  
Hasil Uji Multikolinieritas (1)

Coefficients <sup>a</sup>		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Pendidikan	.944	1.059
	Pelatihan	.378	2.649
	Pengalaman Kerja	.370	2.706

a. Dependent Variable: Penyusunan Perencanaan

Pada penelitian ini digunakan nilai *variance inflation factors* (VIF) sebagai indikator ada tidaknya multikolinieritas diantara variabel bebas. Nilai VIF

harus lebih besar dari 10% (Hair et al, 2000). Nilai *variance inflation factors* (VIF) adalah faktor inflasi penyimpangan baku kuadrat.

Dengan menggunakan besaran *tolerance* (a) dan *variance inflation factor* (VIF), dan dengan menggunakan  $\alpha/\textit{tolerance} = 10\%$  atau 0,10 maka  $VIF = 10$ . Dari hasil output VIF hitung dari variabel pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja masing-masing = 1,059 ; 2.649; dan  $2.706 < VIF = 10$  dan semua *tolerance* variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) diperoleh hasil uji masing-masing 0,944 (94%); 0.378 (38%); dan 0.370 (37%) diatas 10%, dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 5.10  
Hasil Uji Multikolinearitas (2)

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.857 <sup>a</sup>	.735	.713		3.51653

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Pendidikan, Pelatihan

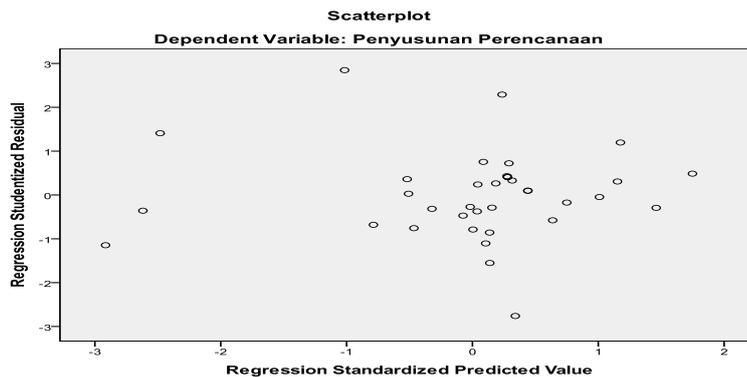
Cara lain dengan melihat nilai R Square. Dengan menggunakan SPSS 19 diperoleh nilai R Square adalah 73%, hal ini menunjukkan nilai lebih besar dari  $\alpha = 5\%$ , dan nilai VIF keseluruhan diatas 10%, hal ini menunjukkan tidak ada gejala multikolinieritas. Uji determinasi menunjukkan nilai *Adjusted R Square* adalah 0.713, artinya dimensi pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja berpengaruh 71% terhadap penyusunan rencana pembangunan daerah di Kota Depok, sisanya dipengaruhi oleh dimensi lain yang tidak diteliti. Dengan kata lain, bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.735 berarti bahwa 73.5% variabelitas pelaksanaan penyusunan perencanaan pembangunan daerah di Kota Depok (Y) dapat diterangkan oleh variabel-variabel independennya, dalam hal ini variabel pendidikan ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ), dan pengalaman kerja ( $X_3$ ).

#### 5.2.2.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan

yang lain. Apabila koefisien korelasi dari masing-masing variabel independen ada yang signifikan pada tingkat kekeliruan 5% (0,05), artinya mengindikasikan adanya heteroskedastisitas.

Gambar 5.5  
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Analisis uji heteroskedastisitas hasil output SPSS melalui grafik scatterplot antara *Z prediction* (ZPRED) untuk variabel bebas (sumbu X=Y hasil prediksi) dan nilai residualnya (SRESID) merupakan variabel terikat (sumbu Y=Y prediksi – Y rill) adalah seperti terlihat dalam gambar 5.5.

Dalam grafik scaleflot terlihat titik-titik tidak menyebar secara acak dibawah angka nol pada sumbu Y, artinya terjadi heteroskedastisitas model regresi, dengan demikian data yang digunakan memenuhi syarat untuk dilakukan uji regresi berganda.

#### 5.2.2.5 Analisis Regresi Berganda

Uji regresi berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk memprediksi apakah variabel kemampuan perencana pembangunan (X) berpengaruh terhadap variabel penyusunan perencanaan pembangunan (Y) dan seberapa besar pengaruhnya variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) terhadap variabel terikat Y, uji regresi linear berganda terdiri dari uji secara simultan (Uji F) dan uji secara parsial (Uji T).

### 5.2.2.5.1 Uji Secara Simultan

Uji ANOVA atau Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif terbukti, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 5.11  
Hasil Uji Regresi Berganda

ANOVA <sup>b</sup>		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1267.336	3	422.445	34.162	.000 <sup>a</sup>
	Residual	457.542	37	12.366		
	Total	1724.878	40			

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Pendidikan, Pelatihan

b. Dependent Variable: Penyusunan Perencanaan

Tabel 5.11 uji ANOVA atau uji F menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 34.162 dengan tingkat probabilitas (signifikan) 0.000 atau nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0.005, maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis 1 diterima. Hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel pendidikan ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ), dan variabel pengalaman kerja ( $X_3$ ) terhadap penyusunan perencanaan pembanguna (variabel Y) atau secara simultan (bersama-sama) variabel pendidikan ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ), dan variabel pengalaman kerja ( $X_3$ ) signifikan terhadap penyusunan perencanaan pembangunan (variabel Y). Dalam hal ini model regresi dapat digunakan untuk memprediksi penyusunan perencanaan pembangunan daerah atau dapat dikatakan bahwa variasi variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap proses penyusunan perencanaan pembangunan.

Secara keseluruhan, kemampuan perencana di Kantor Bappeda Kota Depok memiliki kontribusi terhadap varians variabel penyusunan perencanaan pembangunan sebesar 73,5% yang berarti sudah cukup baik. Ini juga berarti terjadi pengaruh variabel lain diluar yang diteliti adalah sebesar  $1 - R^2 = 0.265$  (error).

#### 5.2.2.5.2 Uji Secara Parsial

Uji secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen (Y). Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikan lebih besar dari derajat kepercayaan maka hipotesis nol, yang menyatakan bahwa variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) secara parsial tidak mempengaruhi variabel penyusunan perencanaan pembangunan (variabel Y). Jika terjadi nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) secara parsial mempengaruhi variabel penyusunan perencanaan pembangunan (variabel Y). Hasil uji secara parsial menunjukkan hal sebagai berikut:

- 1) Pengaruh variabel pendidikan ( $X_1$ ), terhadap perencanaan pembangunan (Y).

Dari hasil perhitungan SPSS pada tabel 5.11, terlihat koefisien (beta) variabel pendidikan ( $X_1$ ) bernilai positif (0.148). Artinya  $X_1$  memiliki pengaruh terhadap variabel Y sebesar 0.148 dan berjalan satu arah dimana setiap penurunan atau peningkatan satu nilai variabel akan diikuti dengan penurunan atau peningkatan variabel Y sebesar 0.15%. Dalam angket penelitian, untuk variabel pendidikan peneliti memasukkan komponen kesempatan mengikuti pendidikan struktural, kesempatan melanjutkan studi, dan kesempatan mengikuti pendidikan keahlian khusus perencanaan sebagai indikator penilaian. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa SDM di Kantor Bappeda, walaupun belum diisi oleh PNS yang mengikuti pendidikan struktural perencanaan yang diselenggarakan Bappenas, tetapi diisi oleh berbagai latar belakang pendidikan seperti bidang ilmu komputer, kesehatan masyarakat teknik arsitektur, ilmu administrasi, sosial ekonomi pertanian, teknik informatika, manajemen pembangunan daerah, geodesi, akuntansi, arsitektur dan lainnya, dari *outcomes* dokumen yang tersedia di Kantor Bappeda Kota Depok, pegawai mampu menghasilkan laporan kinerja perencanaan pembangunan yang berkualitas. Secara umum PNS di Kantor Bappeda Kota Depok memiliki tingkat pendidikan diploma, strata satu (S1), dan pasca sarjana (S2) memadai sehingga mereka memiliki kemampuan penalaran yang baik untuk mempelajari secara cepat paradigma perencanaan

pembangunan daerah maupun nasional. Dalam hal ini, Saputra (2002) menyatakan, pendidikan formal bertujuan membekali seseorang dengan dasar-dasar pengetahuan, teori, logika, kemampuan analisis serta mengembangkan watak dan kepribadian. Semakin tinggi pendidikan yang ditempuh, baik pendidikan formal maupun non formal sesuai bidang pekerjaan, maka semakin tinggi pula pengalaman intelektual yang dimiliki. Pengalaman intelektual akan dapat mempermudah pelaksanaan pekerjaan.

- 2) Pengaruh pelatihan ( $X_2$ ), terhadap variabel penyusunan perencanaan pembangunan.

Koefisien (beta) variabel pelatihan ( $X_2$ ) bernilai 0.355. Artinya pelatihan ( $X_2$ ) memiliki pengaruh terhadap penyusunan perencanaan pembangunan (Y) sebesar 0.355. Nilai variabel pelatihan ( $X_2$ ) menunjukkan tanda positif (0.355) yang berarti setiap kenaikan satu nilai pada variabel  $X_2$  akan menurunkan atau meningkatkan nilai variabel Y, dalam hal ini setiap meningkatnya 1% rasio pelatihan akan meningkatkan nilai sebesar 0.36%. Dalam angket penelitian, untuk variabel pelatihan peneliti memasukkan unsur terampil dalam bekerja, memiliki sikap yang positif, dan memiliki kemampuan pengetahuan sebagai indikator penilaian.

Tabel 5.12  
Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.370	3.476		.970
	Pendidikan	.283	.215	.148	1.315
	Pelatihan	.520	.199	.355	2.609
	Pengalaman Kerja	.645	.202	.445	3.201

a. Dependent Variable: Penyusunan Perencanaan

R<sup>2</sup> = 0,735      F = 34,162\*

\*signifikan pada tingkat 1% dan \*\* signifikan pada tingkat 5%

Dari hasil regresi seperti yang ditunjukkan tabel 5.12 terlihat bahwa unsur pelatihan memiliki pengaruh besar terhadap penyusunan perencanaan pembangunan daerah di Kantor Bappeda Kota Depok. Dari dokumen

kegiatan Kantor Bappeda (2010-2013) terlihat bahwa pegawai aktif ikut serta dalam berbagai pelatihan dan kegiatan yang diselenggarakan oleh Bappeda Provinsi Jawa Barat (Bappeda Jabar), antara lain bimbingan teknis penyusunan renstra OPD, peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan, peningkatan kualitas perencanaan dan pengendalian pembangunan, peningkatan kualitas SDM pemerintahan daerah melalui diklat struktural dan fungsional. Pelatihan dengan Bappeda Provinsi Jawa Barat dan Kantor Biro Pusat Statistik (BPS) dilakukan secara berkelanjutan sehingga meningkatkan kemampuan pejabat struktural dan pegawai Kantor Bappeda Kota Depok dalam mengerjakan program dan kegiatan. Manfaat pelatihan yang berkelanjutan sejalan dengan yang dikemukakan Saputra (2002), kualitas SDM dapat dicapai melalui pendidikan dan pelatihan yang terprogram secara teratur dan terpadu oleh lembaga-lembaga terkait yang berwenang.

- 3) Pengaruh pengalaman kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel penyusunan perencanaan pembangunan (Y).

Koefisien (beta) variabel pengalaman kerja ( $X_3$ ) bernilai positif 0.445. Hal ini berarti pengalaman kerja ( $X_3$ ) memiliki pengaruh terhadap variabel terikat penyusunan perencanaan pembangunan (Y) sebesar 0.445. Nilai variabel pengalaman kerja ( $X_3$ ) menunjukkan tanda positif (0.445), artinya  $X_3$  dengan variabel Y berjalan satu arah, setiap peningkatan atau penurunan satu nilai variabel akan diikuti dengan peningkatan atau penurunan variabel Y sebesar 0.45%. Dalam angket penelitian peneliti memasukkan unsur masa kerja, kemampuan menyelesaikan tugas, kemampuan melaksanakan kegiatan, kemampuan koordinasi, kemampuan komunikasi, dan dapat menyelesaikan tugas berdasarkan mutu yang ditetapkan sebagai indikator penelitian. PNS di Kantor Bappeda Kota Depok memiliki rentang masa kerja 5 – 20 tahun, sehingga telah memahami tugas pokok dan fungsinya dengan baik. Selain itu, terutama pejabat strukturalnya sangat berpengalaman dalam pekerjaan terutama yang menjadi indikator pertanyaan, seperti melakukan koordinasi dengan berbagai OPD dan Bappeda Jabar, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dalam berinteraksi dan menjadi nara sumber OPD

di Kota Depok, sehingga memiliki kemampuan dalam menyusun perencanaan tahunan, menengah maupun jangka panjang.

Dari ketiga variabel kemampuan perencana pembangunan (X) yang memberikan pengaruh paling besar adalah pengalaman kerja ( $X_3$ ) yaitu sebesar 0,445. Sedangkan variabel yang memberikan pengaruh paling kecil terhadap penyusunan perencanaan pembangunan daerah di Kota Depok adalah variabel pendidikan ( $X_1$ ) sebesar 0.148.

Dalam tabel 5.11 nilai (*constant*) menunjukkan nilai sebesar 3.370, artinya jika nilai variabel kemampuan perencana pembangunan yang meliputi pendidikan ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ), dan pengalaman kerja ( $X_3$ ) nol, maka nilai variabel penyusunan perencanaan pembangunan daerah (variabel Y) sebesar 3.370, dalam hal ini jika rasio kemampuan perencana pembangunan (variabel X) bernilai 0.00 (nol) maka rasio penyusunan perencanaan pembangunan akan meningkat sebesar 3% (pembulatan).

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas dapat dibuat persamaan struktural penelitian sebagai berikut:

$$Y=3.370+0.283X_1+0.520X_2+0.645X_3+\varepsilon$$

Keterangan:

$X_1$  = Pendidikan

$X_2$  = Pelatihan

$X_3$  = Pengalaman kerja

Y = Penyusunan perencanaan pembangunan

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1 SIMPULAN**

- 1) Hasil analisis regresi berganda menunjukkan secara simultan (bersama-sama) dimensi pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap penyusunan perencanaan pembangunan. Artinya, secara keseluruhan, kemampuan perencana di Kantor Bappeda Kota Depok memiliki kontribusi cukup baik terhadap varians penyusunan perencanaan pembangunan.
- 2) Secara statistik, dimensi kemampuan perencana pembangunan yaitu pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja memberikan pengaruh yang nyata terhadap penyusunan perencanaan pembangunan di Kantor Bappeda Kota Depok. Pengaruh dari masing-masing dimensi kemampuan perencana berbeda-beda. Dari ketiga dimensi kemampuan perencana pembangunan yang memberikan pengaruh paling besar adalah pengalaman kerja. Sedangkan dimensi yang memberikan pengaruh paling kecil terhadap penyusunan perencanaan pembangunan daerah di Kantor Bappeda Kota Depok adalah pendidikan.
- 3) Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa secara parsial dimensi kemampuan perencana yang meliputi pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja terbukti mempunyai tanda positif terhadap perencanaan pembangunan daerah di Kota Depok. yang berarti setiap kenaikan satu nilai pada dimensi pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja akan menurunkan atau meningkatkan nilai proses penyusunan perencanaan, dalam hal ini setiap meningkatnya rasio kemampuan perencana pembangunan akan menurunkan atau meningkatkan nilai proses penyusunan perencanaan pembangunan di Kantor Bappeda Kota Depok.

#### **6.2 SARAN**

- 1) Untuk meningkatkan kompetensi perencana pembangunan, sumber daya manusia di Kantor Bappeda Kota Depok, seyogyanya setiap tahun pegawai dikutsertakan untuk mengikuti diklat fungsional penjenjangan bidang

perencanaan yang diselenggarakan Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan Perencana (Pusbindiklatren) Bappenas, agar memiliki kemampuan 4 (empat) bidang keilmuan minimal yang harus dikuasai oleh seorang perencana yaitu: analisis wilayah dan daerah, spatial planning, manajemen administrasi publik, serta konsep dan teknik perencanaan pembangunan. Diklat Fungsional Penjurangan Perencana (FPP), bertujuan untuk memenuhi persyaratan kompetensi minimal yang diperlukan bagi seorang PNS yang akan diangkat ke dalam jabatan fungsional perencana pada jenjang tertentu. Diklat fungsional penjurangan perencana terdiri atas: (1) Diklat Fungsional Perencana Tingkat Pertama, (2) Diklat Fungsional Perencana Tingkat Muda, (3) Diklat Fungsional Perencana Tingkat Madya, dan (4) Diklat Fungsional Perencana Tingkat Utama.

- 2) Untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna sumber daya manusia pada Kantor Bappeda Kota Depok yang bertugas melakukan kegiatan perencanaan pembangunan, diperlukan adanya pegawai negeri sipil (PNS) yang ditugaskan secara penuh sebagai tenaga fungsional perencana.
- 3) Dalam upaya memenuhi tenaga fungsional perencana di Kantor Bappeda Kota Depok, pemerintah kota membuka pengadaan formasi pegawai sesuai dengan kualifikasi yang relevan untuk ditempatkan secara khusus sebagai tenaga fungsional perencana.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. BUKU & JURNAL

- Ardios. (2007). *Kamus Standar Akuntansi*. Jakarta: Citra Harta Prima.
- Binsar PHN.(2010). *Tantangan Peningkatan Kualitas Kompetensi Perencana Pembangunan*. Simpul Perencana. Volume 15/Tahun 7/Desember 2010, ISSN 1693-4229, hal. 6-13.
- Gibson, James L, John M. Ivancevich dan James H. Donnely. (1996). *Organisasi: Perilaku Struktur Proses*. Diterjemahkan: Djakarsih. Jakarta: Erlangga.
- Gomez-Mejia, Luis R. and Theresa M. Welbourne (1995). *Compensation Strategy: An Overview and Future Steps*. Human Resource Planning, 11(3):173-189.
- Hair, JF, Bush, RP & Ortinau, DJ. (2000). *Marketing Research: A Practical Approach For The New Millennium*. Boston: Irwin/McGraw-Hill.
- Handoko, H.T.(2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Handoko, H.T.(2002). *Pengantar Suatu Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Gunung Agung.
- Herliansyah, Yudhi. Meifida Ilyas. (2006). Jurnal. *Pengaruh Pengalaman Auditor Terhadap Penggunaan Bukti Tidak Relevan Dalam Auditor Judgment*. SNA IX. Padang.
- Hersey, Paul and Kenneth H. Blanchard. (1993). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*. Terjemahan: Agus Dharma. New Jersey: Prentice-Hall International.
- Meuthia, Reno Fithri & Endrawati. (2008). *Pengaruh Faktor Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Penguasaan Komputer Staf Bagian Akuntansi Terhadap Kualitas Penyajian Informasi Akuntansi (Studi Pada Kantor Cabang Bank Nagari)*. Jurnal Akuntansi & Manajemen Vol. 3, No. 1 Juni 2008, ISSN 1858-3687, hal. 1-15.
- Nasution, Mulya. (2000). *Manajemen Personalialia, Aplikasi dalam Perusahaan*. Jakarta: Djambatan.
- Pakaya, Abd. Rahman. (2011). *Pengaruh manajemen sumberdaya manusia, strategi, dan manajemen transformasi terhadap Keunggulan bersaing*.Jurnal INOVASI, Volume 8, Nomor 3, September 2011 ISSN 1693-9034.
- Robbins, Stephen P. (1996). *The Administration Process*. New Delhi: Prencise Hall of India Private Limited.

- Rohmani, Sri Asih. (2008). *Simpul Perencana*, Volume 11 Tahun 5, Desember 2008, hal. 8-15.
- Rusmartini, Arum.(2011). *Pokok-pokok Pikiran dalam Rangka Penyempurnaan Penyelenggaraan Musyawarah Perencanaan Pembangunan (MUSrenbang)*. Policy Issues Paper. Jakarta: Provincial Governance Stengthening Programme.
- Saputra, Andul Djalil Indria. (2002). *Membangun Manusia Indonesia*. Simposium Kebudayaan Indonesia-Malaysia VIII (SKIM 8). Bangi: Universitas Kebangsaan Malaysia (UKM).
- Siagian, Sondang P. (1998). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Simanjuntak, Payaman J.(1985). *Produktivitas Kerja, Pengertian dan Ruang Lingkupnya*. Jakarta: Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas.
- Stoner, James A.F and Edward Freeman. (1996). *Management (Fourth Edition)*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc, Englewood Cliffs.
- Tafria. Desril. (2010). *Efektivitas Bappeda Dalam Perencanaan Pembangunan Kota Padang Di Era Otonomi Daerah*. WACANA, Volume 13, Nomor 1 Januari 2010, ISSN. 1411-0199, halaman 152-165.
- Taufik. Much. (2010). *Peranan Bappeda Dalam Peningkatan Kualitas Perencanaan Partisipatif Pada Sistem Perencanaan Pembangunan di Kota Blitar*. WACANA, Volume 13, Nomor 2 April 2010, ISSN. 1411-0199, halaman 331-346.
- Tilaar, H.A.R. (1999). *Paradigma Baru Pendidikan Nasional*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Widjinarko, Teguh.(2009). *Konsep Pengembangan SDM Daerah Dalam Perspektif LAN*. *Simpul Perencana*. Volume 13/Tahun 6/Desember 2009, ISSN 1693-4229, hal. 12-13.
- Werther, W.B. & Davis, K.(1996). *Human Resources and Personnel Management*, 5<sup>th</sup> Ed. Boston: McGraw-Hill.
- U.S. Office of Personnel Management. (1999). *Strategic Human Resources Management*. Washington, D.C: U.S. Office of Personnel Management.

## **B. DOKUMEN-DOKUMEN & WEBSITE**

- Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang *Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional*.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 tahun 2010 tentang *Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2008 tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah*.

Pemkot Depok. (2007). *Kajian Perencanaan Partisipatif Kota Depok*. Depok: Bappeda Kota Depok.

Peraturan Walikota Depok Nomor 30 Tahun 2011 Tentang *Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Kota Depok tahun 2012*, di halaman [www.bpkp.go.id/unit/hukum/pp/2008/008-08.pdf](http://www.bpkp.go.id/unit/hukum/pp/2008/008-08.pdf), diakses pada tanggal 15 Februari 2013.

Peraturan Walikota Depok Nomor 57 Tahun 2011 Tentang *Perubahan Atas Peraturan Walikota Depok Nomor 38 Tahun 2008 Tentang Rincian Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah*. Bab II Pasal 2.

<http://www.pusbindiklatren.bappenas.go.id/>

<http://www.bappenas.go.id/berita-dan-siaran-pers/berita-harian-bappenas/3667-seminar-regional-ap2i-penguatan-jabatan-fungsional-perencana>

<http://depokkota.bps.go.id/>

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## Lampiran 1 : Instrumen

### DAFTAR PERTANYAAN

---

#### A. IDENTITAS RESPONDEN (Ceklis yang sesuai)

1. Umur :  
 21 - 30 Thn  
 31 - 40 Thn  
 41 - 50 Thn  
 > 51 Thn
2. Jenis Kelamin :  LakiLaki       Perempuan
3. Pendidikan Terakhir :  
 SMU/Sederajat  
 Diploma  
 Sarjana  
 Pascasarjana (S2)  
 Doktor (S3)
4. Bidang Ilmu : .....
5. Masa Kerja :  
 0-5 tahun  
 6-10 tahun  
 11-15 tahun  
 16-20 tahun  
 > 20 tahun
6. Golongan :  
 I  
 II  
 III  
 IV
7. Jabatan Fungsional :  Perencana       Non Perencana
8. Jabatan Struktural (wajib diisi) : .....
- 

#### B. PETUNJUK PENGISIAN

Isilah bagian ini sesuai dengan data diri Anda, Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan pendapat Anda dengan memberikan tandasilang (X) atau tandaCeklis (√) pada kotak yang ada dibawah ini, dengan singkatan masing-masing sebagai berikut :

- 5 = Sangat sesuai/Sangat menunjang/Sangat mampu/Sangat mendukung  
4 = Sesuai/Menunjang/Mampu/Mendukung  
3 = Ragu-ragu  
2 = Tidak sesuai/Tidak menunjang/Tidak mampu/Tidak mendukung  
1 = Sangat tidak sesuai/Sangat tidak menunjang/Sangat tidak mampu/  
Sangat tidak mendukung

NO.	KEMAMPUAN PERENCANA PEMBANGUNAN(VARIABEL X)	1	2	3	4	5
<b>A.1</b>	<b>Pendidikan (<math>X_1</math>)</b>					
1.	Latar belakang pendidikan dengan bidang pekerjaan yang dibebankan					
2.	Untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja, Pemerintah Kota/Pimpinan Bappeda memberikan kesempatan melanjutkan studi					
3.	Untuk mencapai tujuan organisasi, Pemerintah Kota/Bappeda telah menyusun bidang keahlian/ spesialisasi keahlian yang perlu dimiliki pegawai					
4.	Untuk meningkatkan pengetahuan, Pemerintah Kota/Pimpinan Bappeda memberi kesempatan mengikuti pendidikan keahlian dalam bidang kegiatan perencanaan pembangunan					
5.	Untuk meningkatkan kemampuan, Pemerintah Kota/Bappeda mengugaskan/ memberi kesempatan kepada pegawai mengikuti pendidikan keahlian khusus yang diselenggarakan Bappenas					
<b>A.2</b>	<b>Pelatihan(<math>X_2</math>)</b>					
1	Memiliki pengetahuan menyusun rencana dan evaluasi program/kegiatan bidang perencanaan pembangunan					
2	Kemampuan kerja untuk menganalisa informasi dan data demografik dan desain fisik perencanaan daerah					
3	Kemampuan teknik melibatkan masyarakat dalam pengambilan keputusan (musrenbang)					
4	Kemampuan untuk memberikan alternatif pada lingkungan fisik (infrastruktur) dan pemberdayaan sosial&ekonomi					
5	Menguasai teknologi dan perangkat lunak yang berkaitan dengan perencanaan pembangunan					
6	Mengetahui proses dan program /kegiatan yang telah ditetapkan pemerintah kota					
<b>A.3</b>	<b>Pengalaman Kerja(<math>X_3</math>)</b>					
1	Kemampuan untuk menyelesaikan tugas perencanaan pembangunan					
2	Kemampuan melaksanakan program /kegiatan perencanaan pembangunan					
3	Kemampuan melakukan koordinasi secara internal dengan aktor-aktor yang terlibat dalam perencanaan pembangunan					
4	Kemampuan melakukan koordinasi secara eksternal dengan aktor-aktor yang terlibat dalam perencanaan pembangunan					
5	Kemampuan melakukan komunikasi internal maupun eksternal					
6	Pengetahuan dampak lingkungan dan sosial terhadap komunitas dari kebijakan					

	perencanaan					
7	Kemampuan mengatasi masalah atas dasar win-win solution antara kompetensi teknis, kreatifitas dan pragmatisme					
	<b>PENYUSUNAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH (VARIABEL Y)</b>					
1.	Kemampuan untuk mengimplementasikan peraturan undang-undang berkaitan perencanaan dan pembangunan daerah					
2.	Kemampuan untuk mengimplementasikan peraturan daerah, pedoman, petunjuk teknis, manual, dan standar perencanaan					
3.	Memiliki pengetahuan dan keterampilan metodologi dan proses perencanaan daerah					
4.	Memiliki pengetahuan paradigma baru perencanaan					
5.	Kemampuan untuk menyediakan jasa perencanaan yang berkualitas, responsif sesuai perkembangan kebutuhan masyarakat					
6.	Kemampuan menyesuaikan diri dengan perkembangan permasalahan pembangunan yang dihadapi					
7.	Kemampuan menjelaskan prosedur, mekanisme perencanaan dan produk dokumen perencanaan					
8.	Kemampuan menjelaskan program pembangunan daerah					
9.	Kemampuan untuk menjalin dan mengembangkan kemitraan dengan berbagai pihak					
10.	Kemampuan menjaga keteraturan dan kepercayaan dengan pelaku pembangunan.					

## Lampiran 2 : Personalia Peneliti

### A. Ketua

#### IDENTITAS DIRI

Nama : Ayi Karyana, Drs.,M.Si.  
Bidang Keahlian : Ilmu Administrasi Publik/Ilmu Pemerintahan  
Agama : Islam  
Golongan / Pangkat : IIIId / Penata Tk. I  
Jabatan Akademik : Lektor  
Alamat Surat : Jalan Cabe Raya,Pamulang, Tangerang Selatan  
15418  
Telp./Faks. : (021) 7490941, Ex. 1902  
Telp./Faks. : 081284882090  
Alamat e-mail : [ayi@ut.ac.id](mailto:ayi@ut.ac.id)

#### RIWAYAT PENDIDIKAN PERGURUAN TINGGI

Tahun Lulus	Program Pendidikan (diploma, sarjana, magister, spesialis, dan doctor)	Perguruan Tinggi	Jurusan/ Program Studi
1990	Strata 1	Universitas Terbuka, Jakarta	Administrasi Negara
2005	Strata 2	Universitas Padjadjaran, Bandung	Ilmu Administrasi

#### PENGALAMAN PENELITIAN

Tahun	Judul Penelitian	Ketua/anggota Tim	Sumber Dana
2007	Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja di UPTD Pendidikan TK/SD Kecamatan Jasinga Kabupaten Bogor	Ketua	UT
2008	Pengaruh Implementasi Kebijakan Anggaran Terhadap Kualitas Pelayanan Pendidikan Dasar di Kabupaten Cianjur	Ketua	UT
2008	Koordinasi dan Efektivitas Pelaksanaan Otonomi Daerah Dalam Urusan Pendidikan di Kabupaten Cianjur	Ketua	UT
2009	Kompetensi Tutor Melaksanakan Tutorial Tatap Muka Pada Program S1 PGSD di UPBJJ-UT Banda Aceh (Studi Kasus: Pokjar Aceh Tamiang, Aceh Timur dan Kota Lhokseumawe)	Anggota	UT
2010	Pengorganisasian Musrenbangdes di Desa Kalongsawah Kec. Jasinga Kabupaten Bogor	Ketua	UT
2011	Koordinasi Penyelenggaraan Tugas Pembantuan di Kabupaten Bangka Barat	Ketua	UT

2011	Kebijakan Perencanaan Kota yang Partisipatif dan Komunikatif (Studi Kasus di Kota Pangkalpinang)	Anggota	UT
2012	Musrenbang Kecamatan: Kesepakatan Usulan Skala Prioritas Perencanaan Pembangunan	Ketua	UT

#### **KARYA ILMIAH\***

##### **A.Buku/Bab Buku/Jurnal/Prosiding**

Tahun	Judul	Penerbit/Jurnal
2005, Jurnal	Pengorganisasian Kinerja Dinas Perdagangan dan Industri Kabupaten Cianjur Dalam Pengelolaan Retribusi Pasar	JOM – LPPM UT
2006, Bunga Rampai	Reformasi Konstitusi Setengah Hati (Kasus Pembentukan Dewan Perwakilan Daerah)	Bunga Rampai FISIP- UT
2009, Bunga Rampai	Penataan Organisasi Pemerintah Daerah	Bunga Rampai FISIP – UT. ISBN: 978-979-011-465-4, hal. 119-137
2009, Jurnal	Implementasi Pelayanan Publik (Kebijakan, Kompetensi, Teknologi Informasi dan Komunikasi	Jurnal Administrasi Publik, Vol. 8, No. 1, Oktober 2009. Hal. 1-8. ISSN:1412-825 X. FISIP-Universitas Nusa Cendana Kupang NTT
2011, Jurnal	Pengorganisasian Perencanaan Desa: Kajian di Desa Kalongsawah Kecamatan Jasinga Kabupaten Bogor	Jurnal Organisasi dan Manajemen, Vol. 7, No. 2, September 2011, ISSN: 2085-9686. Hal. 140-156. Universitas Terbuka
2011, Prosiding	Politik Fairplay Nasional dan Lokal dalam Pembangunan Demokrasi	Prosiding Seminar Nasional Demokrasi dan Masyarakat Madani, ISBN: 978-979-690-0, hal. 211-229
2011, Buku	Ide-ide Untuk Pemantapan Jati Diri Ilmu Administrasi Negara	Yogyakarta: Penerbit Capiya Publishing, ISBN: 978-602-97348-7-6-0, hal. 146-163.
2012, Jurnal	Koordinasi Penyelenggaraan Tugas Pembantuan di Kabupaten Bangka	Jurnal Studi Pemerintahan, Vol. 3, No. 1, Februari 2012, ISSN:1907-

		8374, hal. 1-28, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
2012, Jurnal	Perilaku Fraud dalam Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia	Jurnal Kebijakan Publik, Vol. 3, No. 1, Maret 2012, ISSN: 1978-0680, hal. 25-32. Universitas Riau Pekanbaru
2012, Jurnal	Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja di Unit Pelaksana Teknis/UPT Kurikulum Kecamatan Jasinga Kabupaten Bogor	Jurnal Organisasi dan Manajemen, ISSN: 2085-9686, Vol. 8, No. 1, Maret 2012, hal. 66-82
2012, Prosiding	Grand Strategi Reformasi Birokrasi dan Road Map MDGs 2015 di Indonesia	Prosiding Seminar Nasional Road Map Menuju MDGs 2015 di Indonesia, ISBN: 978-979-011-696-2.

#### B. Makalah/Poster

Tahun	Judul	Penyelenggara
2011	Pengorganisasian Perencanaan Desa: Kajian di Desa Kalongsawah Kecamatan Jasinga Kabupaten Bogor	UNY Yogyakarta
2011	Ketidakpatutan Dalam Sistem Administrasi Negara Kesatuan RI: Perilaku Fraud	UNY Yogyakarta
2011	<i>Political Fairplay</i> Nasional dan Lokal dalam Pembangunan Demokrasi	FISIP-UT
2012	Reformasi Iklim Organisasi Menuju Administrasi Negara yang Baik ( <i>Kajian terhadap iklim organisasi di UPT Kurikulum Kecamatan Jasinga Kabupaten Bogor</i> )	Universitas Slamet Ryadi Surakarta-ASiAN

#### KONFERENSI/SEMINAR/LOKAKARYA/SIMPOSIUM

2009	Profesionalisme Guru	Dinas Pendidikan Kota Langsa-PGRI Langsa-UPBJJ UT Banda Aceh	Panitia (Pembina)
2010	Membangun <i>Intellectual Curiosity</i> untuk Meningkatkan Daya Kreatif dan Inovatif. Seminar Wisuda	FISIP-UT	Ketua Sie Acara
2011	Simposium Nasional Ilmuwan Administrasi Negara untuk Indonesia	UNY Yogyakarta	Pembicara

2012	Simposium Nasional Ilmuwan Administrasi Negara untuk Indonesia II	UNISRI Surakarta	Pembicara
------	---	------------------	-----------

#### **KEGIATAN PROFESIONAL/PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT**

Tahun	Jenis/Nama Kegiatan	Tempat
2009	Penyuluhan Peningkatan Motivasi	Kelurahan Karang Tengah Kecamatan Gunung Puyuh Kota Sukabumi
2010	Program Bantuan Sosial (Bansos) UT Bidang Pengelolaan Sampah	Kelurahan Pondok Cabe Udik dan Pondok Cabe Ilir
2011	Penyuluhan Manajemen Pemerintahan Desa	Kecamatan Cipanas Kabupaten Cianjur

#### **JABATAN DALAM PENGELOLAAN INSTITUSI**

Peran/Jabatan	Institusi (Univ,Fak,Jurusan,Lab,studio, Manajemen Sistem Informasi Akademik dll)	Tahun ... s.d. ...
Ketua Program Studi	S 1 - Administrasi Pembangunan	1995 - 1998
Ketua Program Studi	S1 - Ilmu Pemerintahan	1998 - 2002
Ketua Program Studi	S1 – Ilmu Administrasi Negara	2007 - 2008
Kepala UPBJJ	UPBJJ - UT Aceh	2008 - 2009

#### **PENGHARGAAN/PIAGAM**

Tahun	Bentuk Penghargaan	Pemberi
(Keppres RI No. 052/TK/Tahun 2006 Tanggal 25 Juli 2006)	Satyalencana Karya Satya X Tahun	Presiden RI

#### **ORGANISASI PROFESI/ILMIAH**

Tahun	Jenis/ Nama Organisasi	Jabatan/jenjang keanggotaan
2010-2013	Asosiasi Profesi Pendidikan Jarak Jauh Indonesia (APPJJI)	anggota
2011-2013	Asosiasi Ilmuwan Administrasi Negara (ASIAN)	anggota

**B. Anggota**

## Identitas Diri

1	Nama Lengkap (dengan gelar)	Anto Hidayat, S.IP, M.Si
2	Jenis Kelamin	Laki-laki
3	Jabatan Fungsional	Lektor
4	NIP/NIK/Identitas lainnya	19750714 200112 1 001
5	NIDN	0014077501
6	Tempat dan Tanggal Lahir	Tangerang, 14 Juli 1975
7	E-mail	<a href="mailto:hidayat@ut.ac.id">hidayat@ut.ac.id</a>
8	Nomor Telepon/HP	081314418808
9	Alamat Kantor	Jalan Cabe Raya, Ciputat, Tangerang 15418
10	Nomor Telepon/Faks	(021) 7490941, Ex. 1907
11	Lulusan yang Telah Dihilangkan	S-1= orang; S2= orang.
12. Mata Kuliah yang Diampu		Pengantar Ilmu Pemerintahan
		Manajemen Pelayanan Umum
		Perbandingan Pemerintahan
		Kapita Selektta Manajemen Kepegawaian

## Riwayat Pendidikan

	S-1	S-2	S-3
Nama Perguruan Tinggi	Universitas Gadjah Mada	Institut Pemerintahan Dalam Negeri	-
Bidang Ilmu	Ilmu Pemerintahan	Ilmu Pemerintahan	-
Tahun Masuk-Lulus	1994/2000	2006/2010	-
Judul Skripsi/Tesis/Disertasi	Perilaku Memilih Aparat Birokrasi Desa Pada Pemilu 1999 di Kecamatan Pamulang, Kabupaten Tangerang.	Hubungan Pengawasan Masyarakat Dengan Kualitas Pelayanan Kesehatan pada Puskesmas di Kota Depok Provinsi Jawa Barat.	-
Nama Pembimbing/Promotor	Drs. Haryanto, MA	Prof. Dr. Aries Djaenuri	-

## Pengalaman Penelitian Dalam 5 Tahun Terakhir

No	Tahun	Judul Penelitian	Pendanaan	
			Sumber*	Jml (Juta Rp)
1	2011	Implementasi <i>e-Government</i> dalam Administrasi Pemerintahan di Kabupaten Banyumas Jawa Tengah	LPPM-UT	Rp. 20.000.000,00
2	2012	Penelitian Kelembagaan Evaluasi Kualitas Pelayanan pada Puslata Universitas Terbuka	LPPM-UT	Rp. 10.000.000,00
3	2012	Penataan Organisasi Perangkat Daerah Kota Tangerang Selatan	LPPM-UT	Rp. 20.000.000,00
4	2012	Pengembangan Model Bahan Ajar Jarak Jauh Pada Mata Kuliah IPEM4318 Sistem Kepartaian	LPPM-UT	Rp. 30.000.000,00

		dan Pemilu		
5	2012	Musrenbang Kecamatan: Kesepakatan Usulan Skala prioritas Pembangunan	LPPM-UT	Rp. 30.000.000,00
6	2013	Pengembangan Model Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu (PTSP)	DIKTI	Rp. 68.000.000,00

Pengalaman Pengabdian Kepada Masyarakat dalam 5 Tahun terakhir

No.	Tahun	Judul Pengabdian Kepada Masyarakat dalam 5 Tahun Terakhir	Pendanaan	
			Sumber*	Jml (Juta Rp.)
1	2010	Program Bantuan Sosial Universitas Terbuka Kepada Masyarakat Tangerang Selatan	LPPM-UT	-
2	2011	Program Literasi Media Untuk Sekolah Dasar Kec. Pamulang, Kec. Gunung Sindur, dan Kecamatan Parung	LPPM-UT	-
3	2011	Penyuluhan tentang Administrasi Pemerintahan Desa Kec. Cipanas Kabupaten Cianjur	LPPM-UT	-
4	2011	Program Penghijauan dan Penataan Lingkungan Situ Gintung, Tangerang Selatan	LPPM-UT	-
5	2012	Pemberdayaan Masyarakat di Desa Buaran, Serpong, Tangerang Selatan	LPPM-UT	-
6	2012	Pengelolaan Keuangan di Kelurahan Kec. Pamulang, Tangerang Selatan	LPPM-UT	-
7	2012	Perencanaan Pembangunan Desa di Kecamatan Parung, Jawa Barat	LPPM-UT	-

Publikasi Artikel Ilmiah Dalam Jurnal dalam 5 Tahun Terakhir

No.	Tahun	Judul	Penerbit/Jurnal
1	2009	Kajian Kemutakhiran Substansi Bahan Ajar Perguruan Tinggi Jarak Jauh	Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Balitbang Kemendikbud
2	2011	<i>The Role of Online Tutorial in Civic Education to Enhance Student Engagement to Citizenship</i>	Prosiding Konferensi ICDE ke 24, <i>International Council for for Open and Distance Learning – Universitas Terbuka</i>
3	2011	Peran Masyarakat dalam Membangun Akuntabilitas Publik di Puskesmas	Prosiding Simposium Nasional II, AsIAN – Universitas Slamet Riyadi Surakarta

4	2012	Dimensi Kependudukan dalam Pembangunan Berkelanjutan di Kota Tangerang Selatan	Prosiding Seminar Nasional 2012, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Terbuka
5	2013	Penataan Organisasi Perangkat Daerah Kota Tangerang Selatan	Prosiding Simposium Nasional II, ASIANS – Universitas 17 Agustus 1945, Semarang

Pemakalah Seminar Ilmiah (*Oral Presentation*) dalam 5 Tahun Terakhir

No.	Nama Pertemuan Ilmiah/Seminar	Judul Artikel Ilmiah	Waktu dan Tempat
1	Konferensi ICDE ke 24, <i>International Council for Open and Distance Learning</i> - Universitas Terbuka	<i>The Role of Online Tutorial in Civic Education to Enhance Student Engagement to Citizenship</i>	2-5 Oktober 2011, Nusa Dua Bali
2	Seminar Penelitian LPPM-UT	Implementasi <i>E-Government</i> dalam Administrasi Pemerintahan di Kabupaten Banyumas	2012, UT <i>Covention Center</i> , Universitas Terbuka
3	Simposium Nasional Ke 2 Ilmuwan Administrasi Negara untuk Indonesia	Peran Masyarakat dalam Membangun Akuntabilitas Publik di Puskesmas	2012, Universitas Slamet Riyadi Surakarta
4	Seminar Nasional FISIP-UT 2012	Dimensi Kependudukan dalam Pembangunan Berkelanjutan di Kota Tangerang Selatan	2012, FISIP-UT

Karya Buku dalam 5 Tahun Terakhir

No	Judul Buku	Tahun	Jumlah Halaman	Penerbit
1	Buku Materi Pokok Sistem Pemerintahan Indonesia	2007	366 hal	Universitas Terbuka
2	Aplikasi Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam Manajemen Pemerintahan, dalam Buku Materi Pokok Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia	2007	58 hal./599 hal	Universitas Terbuka

Perolehan HKI dalam 5-10 Tahun terakhir

No.	Judul/Tema HKI	Tahun	Jenis	Penerbit

Pengalaman Merumuskan Kebijakan Publik/Rekayasa Sosial Lainnya dalam 5 Tahun Terakhir

No	Judul/Tema/Jenis Rekayasa Sosial Lainnya yang Telah Diterapkan	Tahun	Tempat Penerapan	Respon Masyarakat

Penghargaan dalam 10 Tahun Terakhir (dari Pemerintah, Asosiasi atau Institusi)

No.	Jenis Penghargaan Tahun	Institusi Pemberi Penghargaan	Tahun

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila di kemudian hari ternyata dijumpai ketidak-sesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima sanksi.

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam pengajuan Hibah Penelitian Fundamental.

Tangerang Selatan, 28-02- 2014  
Pengusul,

(Ayi Karyana)

### Lampiran 3 : Surat-surat Ijin Penelitian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

UNIVERSITAS TERBUKA

Jalan Cabe Raya, Pondok Cabe, Pamulang, Tangerang Selatan 15418

Telepon: 021-7490941 (Hunting)

Faksimile: 021-7490147 (Bagian Umum), 021-7434290 (Sekretaris Rektor)

Laman: www.ut.ac.id

Nomor : 24570 /UN31/TR/2014

23 JUL 2014

Lamp : Satu Berkas

Hal : Permohonan melakukan penelitian

Yth. Kepala Bappeda Kota Depok

Jalan Margonda Raya No. 54 Depok

Berkaitan dengan Penelitian Keilmuan Lanjut tentang **Kemampuan Perencana Pembangunan di Daerah (Kasus di Kantor Bappeda Kota Depok)**, yang sedang dilakukan oleh:

1. Nama : Drs. Ayi Karyana, M.Si  
NIP : 196108171992031002  
Pekerjaan : Stap Pengajar pada Jurusan Ilmu Administrasi FISIP – UT
2. Nama : Anto Hidayat, S.IP.,M.Si  
NIP : 197507142001121001  
Pekerjaan : Stap Pengajar pada Jurusan Ilmu Administrasi FISIP – UT

Dengan ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerima yang bersangkutan, bermaksud melakukan penelitian pada tanggal 4 – 29 Agustus 2014.

Atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami sampaikan terima kasih.

Dekan FISIP-UT,

Prof. Daryono, SH.,MA.,Ph.D.  
NIP. 196407221989031019

Tembusan:

1. Peneliti bersangkutan



**PEMERINTAH KOTA DEPOK**  
**KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**

Jln. Proklamasi Raya No. 18 Komp. BKPM Depok II Tengah - KOTA DEPOK  
Telp./Fax. (021) 7717809

**SURAT REKOMENDASI**

Nomor: 70 / 521 - TU

Membaca : Surat dari Universitas Terbuka (U.T) Tangerang Selatan - (15418)  
Nomor : 28131/JN 31.1.13/LT/2014  
Tanggal 02 September 2014  
Penihal Permohonan Ijin Penelitian

Memperhatikan : 1.Peraturan Daerah Nomor 8 tahun 2008, tentang : Organisasi Perangkat Daerah (OPD)  
2.Peraturan Walikota Depok Nomor 42 tahun 2008, tentang : Rincian tugas fungsi dan tata kerja Kantor Kesbang Pol.

: Mengingat Kegiatan yang bersangkutan tersebut diatas maka;  
Dengan ini kami tidak keberatan dilakukannya *Permohonan Ijin Penelitian* oleh :

Nama / NIDN : 1. Ayi Karyana / 0017086106 (Ketua)  
2. Anto Hidayat / 0014077501 (Anggota)

Alamat Kampus : Jalan Cabe Raya Nomor.31 - Pondok Cabe Pamulang Tangerang Selatan  
Nomor Telepon : 021.7490941  
Program Studi : Ilmu Administrasi (FISIP)  
Judul : Kemampuan Perencanaan Pembangunan di Daerah  
(Kasus di Kantor BAPPEDA Kota Depok)

Lama Waktu : September s/d November 2014  
Tempat : BAPPEDA Kota Depok

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Melakukan kegiatan PKL/ magang/ , riset/pengumpulan data/ observasi/ serta kerjasama dengan Perguruan Tinggi/ universitas, yang bersangkutan harus melaporkan kedatangannya kepada Kepala : Dinas/ Instansi/ Badan/ Lembaga/ Kantor/ Bagian yang dituju, dengan menunjukkan surat pemberitahuan ini;
2. Tidak dibenarkan melakukan kegiatan yang tidak sesuai/ tidak ada kaitannya dengan judul penelitian/ topik masalah/ tujuan akademik;
3. Apabila masa berlaku surat pemberitahuan ini berakhir sedangkan kegiatan dimaksud belum selesai, perpanjangan izin kegiatan harus diajukan oleh instansi pemohon;
4. Sesudah selesai melakukan kegiatan , yang bersangkutan wajib melaporkan hasilnya kepada Walikota Depok, Up. Kepala Kantor Kesbang Pol - Kota Depok;
5. Surat ini akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata yang bersangkutan tidak memenuhi ketentuan-ketentuan seperti tersebut diatas.

Depok, 04 September 2014

An. KEPALA KANTOR KESBANGPOL KOTA DEPOK  
Kasi. HAL dan PDN



Tembusan :  
1.Yth.Walikota Depok  
2.Ybs.



**PEMERINTAH KOTA DEPOK**  
**BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH**

Jl. Margonda Raya No. 54 Depok 16431 Telp. (021) 7759869

Depok, Agustus 2014

Nomor : 073 / 11275-A - Tu. / BAPP  
Sifat :  
Lampiran :  
Perihal : Permohonan Penelitian

Kepada.  
Yth. Dekan FISIP UT  
di  
Jakarta

Memperhatikan surat Dekan FISIP Universitas Terbuka tanggal 23 Juli 2014 ,Nomor : 24570/UN31/TR/2014, Perihal permohonan melakukan penelitian,dengan ini disampaikan bahwa pada prinsipnya kami tidak keberatan menerima Penelitian Keilmuan Lanjut tentang Kemampuan Perencana Pembangunan di Daerah , yang akan dilaksanakan pada tanggal 4 – 29 Agustus 2014 oleh :

- 1 Nama : Drs.Ayi Karyana,M.Si  
NIP : 196108181992031002  
Pekerjaan : Stap Pengajar pada Jurusan Ilmu Administrasi FISIP UT
- 2 Nama : Anto Hidayat,SIP.M.Si  
NIP : 197507142001121001  
Pekerjaan : Stap Pengajar pada Jurusan Ilmu Administrasi FISIP UT

Demikian untuk diketahui.

  
**KEPALA BAPPEDA KOTA DEPOK**  
*[Signature]*  
**Drd. H. Hardiono, Sp.BM**  
Pembina Utama Muda / IVc  
NIP. 19610127 198503 1 001

### SURAT PERNYATAAN REVIEWER-1

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dr. Agus Joko Purwanto, M.Si  
NIP : 196605081992031003  
Jabatan : Lektor Kepala pada FISIP-UT

Telah menelaah laporan penelitian

Judul : Kemampuan Perencana Pembangunan di Daerah (Kasus di Kantor BAPPEDA Kota Depok)

Peneliti : 1. Drs. Ayi Karyana, M.Si (Ketua)  
2. Anto Hidayat, S.IP.,M.Si

Menyatakan bahwa laporan tersebut layak diterima sebagai laporan Penelitian.

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Tangerang Selatan, 11 Desember 2014  
Penelaah,



Dr. Agus Joko Purwanto, M.Si  
NIP 196605081992031003