

PENGARUH DIKLAT FUNGSIONAL PERENCANA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KUALITAS PERENCANA (STUDI DI BAPPENAS TAHUN 2016)

Ivan Budi Susetyo, Frans Dione, Eko Hariadi

Asisten Tenaga Ahli Bidang Pembinaan dan Pengembangan Jabatan Fungsional Perencan (Pusbindiklatren) Bappenas
ivanbudisusetyo@yahoo.co.id

***Abstract:** The formulation of this study is review the influence of functional training planners to the quality planners, the influence of work motivation to the quality of planner, and the influence of functional training planners and motivation to work together to the quality of Bappenas planners. The method used in this research is descriptive method with quantitative approach. The sampling technique is using proportionate stratified random sampling with a number of sample sizes of 137 people. Furthermore, the data obtained, processed and analyzed with SPSS 19.0 for windows Program by performing statistical test, those are the t test and F test. The results of this study indicate that there is a positive influence between functional training planners to quality planners, work motivation to quality planners, and the influence of the two together to the quality planner. The dimension of functional training planners that have an influence to the quality of planners is the management and faculty training. In addition, the study is also found that the dimension of work motivation which has an influence to the quality of planners is the need for achievement and the need for power.*

Keywords: Training, Work Motivation, Quality Planner

Abstrak: Perumusan penelitian ini mengkaji besarnya pengaruh diklat fungsional perencana terhadap kualitas perencana, pengaruh motivasi kerja terhadap kualitas perencana, dan pengaruh diklat fungsional perencana dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kualitas perencana Bappenas. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perencana di Bappenas tahun 2016. Teknik pengambilan sampel menggunakan *proportionate stratified random sampling* dengan jumlah ukuran sampel 137 orang. Selanjutnya, data yang diperoleh, diolah dan dianalisa dengan bantuan program *SPSS 19.0 for windows* dengan melakukan uji statistik yaitu uji t dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara diklat fungsional perencana terhadap kualitas perencana, motivasi kerja terhadap kualitas perencana, dan pengaruh keduanya secara bersama-sama terhadap kualitas perencana. Dimensi diklat fungsional perencana yang memiliki pengaruh terhadap kualitas perencana adalah pengelolaan dan tenaga pengajar diklat. Selain itu, penelitian juga menemukan bahwa dimensi motivasi kerja yang memiliki pengaruh terhadap kualitas perencana adalah kebutuhan akan prestasi dan kebutuhan akan kekuasaan.

Kata Kunci: Diklat, Motivasi Kerja, Kualitas Perencana

PENDAHULUAN

Pembangunan nasional sebagaimana yang tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 bertujuan untuk melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berlandaskan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Pembangunan nasional sendiri didefinisikan sebagai upaya untuk memajukan seluruh aspek dalam kehidupan masyarakat, bangsa dan negara sekaligus juga merupakan proses pengembangan dari keseluruhan sistem penyelenggaraan negara untuk mewujudkan tujuan nasional. Dalam hal ini, pembangunan nasional menjadi tanggung jawab pemerintah pusat yang direncanakan untuk jangka waktu satu tahun, lima tahun dan dua puluh tahun.

Pembangunan nasional dari tahun ke tahun semakin kompleks dan tinggi intensitasnya. Perubahan geopolitik global, regional dan nasional, keterbukaan ekonomi internasional, serta perkembangan sosial dan budaya masyarakat menjadi tantangan yang harus dihadapi dan diselesaikan. Pemerintahan baru untuk lima tahun ke depan telah menetapkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) tahun 2015-2019 sebagai arahan untuk melaksanakan pembangunan nasional yang memuat program-program dan kegiatan-kegiatan yang harus dikerjakan untuk mewujudkan masyarakat yang adil, makmur dan sejahtera.

Untuk mendukung efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pembangunan yang dilakukan oleh para pemangku kepentingan, perlu dilakukan perkuatan atas manajemen pembangunan. Pada dasarnya, terdapat tiga aspek penting dalam manajemen pembangunan nasional yaitu sisi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Ketiga aspek ini saling mendukung satu sama lain. Pada sisi perencanaan, perlu dilakukan perkuatan dari sisi proses penyusunan perencanaan, kapasitas kelembagaan, serta ketersediaan dan kapasitas data statistik. Di dalam pelaksanaan rencana yang disusun, salah satu isu utama yang perlu diperkuat adalah sistem pelayanan publik. Kelancaran sistem ini akan mendukung kelancaran pembangunan dengan tetap memperhatikan unsur-unsur *good*

governance. Sedangkan pada sisi ketiga yaitu evaluasi pelaksanaan pembangunan, dilakukan dengan lebih mengutamakan aspek pencapaian kinerja pembangunan. Perkuatan akuntabilitas pelaksanaan pembangunan merupakan elemen penting dari proses evaluasi. Hasil evaluasi ini selanjutnya akan dijadikan sebagai masukan dalam proses perencanaan tahap berikutnya.

Strategi yang digunakan untuk melaksanakan program perencanaan pembangunan nasional mengacu pada Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional. Pasal 2 ayat 4 Undang-Undang ini menyebutkan bahwa Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional bertujuan untuk yang pertama, mengoordinasikan para pelaku pembangunan; kedua, menciptakan integrasi, sinkronisasi dan sinergi antardaerah, antarruang, antarwaktu, dan antarfungsi pemerintah maupun antara pusat dan daerah; ketiga, menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengawasan; keempat, mengoptimalkan partisipasi masyarakat; dan kelima, menjamin tercapainya penggunaan sumber daya secara efisien, efektif, berkeadilan, dan berkelanjutan.

Dari beberapa tujuan di atas, dapat dijelaskan bahwa dalam menjalankan manajemen pembangunan, peran Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting dan tidak dapat diabaikan. Pemahaman manajemen menyebutkan bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh baik buruknya perencanaan yang disusun dan baik buruknya perencanaan yang dihasilkan sangat tergantung pada kualitas penyusun (Renstra Pusbindiklatren Bappenas, 2015:2). Dokumen perencanaan yang disusun Bappenas belum dapat dikatakan berkualitas, dikarenakan sering terjadi revisi pada dokumen perencanaan tersebut seperti Rencana Strategi (Renstra) dan Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA). Hal ini menunjukkan kurang profesionalnya seorang perencana dalam membuat suatu dokumen perencanaan. Dalam kerangka perencanaan pembangunan, keberadaan perencana yang handal dan profesional akan selalu dibutuhkan. Perencana memegang peran penting dalam pembangunan nasional, mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan, sampai dengan tahap monitoring dan evaluasi.

Perencana berperan sebagai *think tank* dan merumuskan rekomendasi strategi, kebijakan, dan program serta melakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kegiatan perencanaan. Perencana menyiapkan, melakukan dan menyelesaikan seluruh kegiatan teknis fungsional perencanaan di lingkungan unit perencanaan instansi pemerintah. Menurut Rohmani (2008:8), seorang perencana dituntut untuk berkarya dan berprestasi sehingga terjamin pembinaan karir, kepangkatan, jabatan, dan profesionalisme sesuai dengan landasan profesinya sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 16/KEP/M.PAN/3/2001 tentang Jabatan Fungsional Perencana dan Angka Kreditnya.

Melalui Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 16/KEP/M.PAN/3/2001 tentang Jabatan Fungsional Perencana dan Angka Kreditnya, pemerintah secara resmi memberlakukan Jabatan Fungsional Perencana (JFP) bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) pusat dan daerah yang memiliki tugas pokok dan fungsi melakukan perencanaan. Dalam Keputusan Bersama Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional dan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor KEP.1106/Ka/08/2001 Nomor 34A Tahun 2001 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Perencana dan Angka Kreditnya, yang termasuk unit perencanaan instansi pemerintah adalah unit kerja yang melaksanakan kegiatan fungsional perencanaan yaitu Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas), Unit/Lembaga lain di Departemen, Unit Perencanaan Kantor Menteri Negara, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) provinsi/kabupaten/kota dan Unit/Lembaga Perencana lain di pemerintah provinsi/kabupaten/kota.

Semakin kuatnya tantangan global serta perubahan sistem dan mekanisme perencanaan pembangunan, peningkatan kualitas perencana semakin mendesak untuk dilaksanakan secara berkesinambungan. Untuk mendapatkan dan mempertahankan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas tidak terlepas dari peran manajemen SDM, yaitu dalam hal pengembangan SDM. Salah satu upaya pengembangan SDM yang berkualitas dicapai dengan pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan ini bertujuan untuk mencapai kinerja secara

maksimal, serta meningkatkan pengetahuan, sikap, keterampilan dan pengembangan karir.

Peningkatan kualitas SDM perencana di instansi perencanaan pemerintahan pusat maupun daerah diarahkan bukan hanya meningkatkan keahlian dan keterampilan, namun juga harus meningkatkan kualitas *output* perencanaan, sehingga mampu memenuhi harapan masyarakat luas. Akan tetapi, ketersediaan jumlah perencana di Indonesia saat ini belum sebanding dengan jumlah kebutuhan yang ada. Jumlah PNS yang sudah menjadi Pejabat Fungsional Perencana (PFP) saat ini adalah 989 orang. Lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1 Data Jumlah PNS Jabatan Fungsional Perencana Pusat dan Daerah Tahun 2016

No.	Nama Instansi	Perencana Pertama	Perencana Muda	Perencana Madya	Perencana Utama
1	Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi	1	1	0	0
2	Kementerian Pertahanan	0	1	0	0
3	Kementerian Pertanian	0	5	19	0
4	Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral	17	6	3	0
5	Kementerian Perhubungan	2	21	9	0
6	Kementerian Agama	28	98	119	0
7	Kementerian Ketenagakerjaan	2	5	5	0
8	Kementerian Sosial	3	10	23	0
9	Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan	1	2	2	2
10	Kementerian Kelautan dan Perikanan	0	2	1	0
11	Kementerian Komunikasi dan Informatika	0	1	0	0
12	Kementerian Perdagangan	2	2	6	0
13	Kementerian Perindustrian	0	1	7	0
14	Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat	1	3	0	0
15	Sekretariat Jenderal MPR	1	0	0	0
16	Mahkamah Agung RI	1	1	0	0
17	Badan Kepegawaian Negara	0	0	1	0
18	Lembaga Administrasi Negara	1	2	0	0
19	Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional	0	4	1	0
20	Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia	7	10	5	1
21	Badan Tenaga Nuklir Nasional	0	4	8	0
22	Badan Pusat Statistik	0	1	0	0
23	Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Bappenas	65	86	45	12
24	Arsip Nasional Republik Indonesia	0	1	0	0
25	Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi	2	7	32	0
26	Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional	0	0	1	0
27	Perpustakaan Nasional RI	2	0	1	0
28	Badan Standardisasi Nasional	4	0	0	0
29	Badan Nasional Penanggulangan Bencana	5	0	0	0
30	Badan SAR Nasional	1	0	0	0
31	Pemerintah Aceh	0	2	2	0
32	Pemerintah Kab. Solok	1	2	1	0
33	Pemerintah Provinsi Jambi	0	0	1	0
34	Pemerintah Provinsi Kep. Bangka Belitung	6	0	0	0
35	Pemerintah Kab. Belitung Timur	1	0	0	0
36	Pemerintah Provinsi Bengkulu	14	4	3	0
37	Pemerintah Kota Bandar Lampung	0	0	1	0
38	Pemerintah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta	0	3	0	0
39	Pemerintah Provinsi Jawa Barat	8	15	17	1
40	Pemerintah Kab. Cianjur	0	4	1	0

41	Pemerintah Kab. Karawang	1	5	1	0
42	Pemerintah Kab. Kuningan	3	2	3	0
43	Pemerintah Kota Bandung	0	2	0	0
44	Pemerintah Kota Bekasi	1	0	0	0
45	Pemerintah Kota Cimahi	1	2	3	0
46	Pemerintah Kota Tasikmalaya	6	0	1	0
47	Pemerintah Provinsi Banten	0	1	0	0
48	Pemerintah Daerah D I Yogyakarta	1	3	3	0
49	Pemerintah Kab. Bantul	0	1	0	0
50	Pemerintah Kab. Sleman	0	0	1	0
51	Pemerintah Kota Yogyakarta	1	0	0	0
52	Pemerintah Provinsi Jawa Tengah	1	3	3	0
53	Pemerintah Kab. Semarang	0	0	1	0
54	Pemerintah Kab. Kendal	0	0	2	0
55	Pemerintah Kab. Batang	0	1	0	0
56	Pemerintah Kab. Banyumas	0	2	1	0
57	Pemerintah Kab. Banjarnegara	0	0	1	0
58	Pemerintah Kab. Magelang	0	1	2	0
59	Pemerintah Kab. Temanggung	0	0	2	0
60	Pemerintah Kab. Wonosobo	0	2	0	0
61	Pemerintah Kab. Kebumen	0	0	1	0
62	Pemerintah Kota Semarang	1	0	0	0
63	Pemerintah Provinsi Jawa Timur	0	3	10	0
64	Pemerintah Kab. Situbondo	1	0	0	0
65	Pemerintah Kab. Banyuwangi	0	0	2	0
66	Pemerintah Kota Probolinggo	4	0	0	0
67	Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat	0	4	6	0
68	Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan	4	1	3	0
69	Pemerintah Kab. Tanah Laut	0	0	2	0
70	Pemerintah Kab. Tanah Bumbu	3	1	0	0
71	Pemerintah Kota Banjarmasin	0	1	0	0
72	Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan	0	4	11	0
73	Pemerintah Kab. Luwu	0	0	2	0
74	Pemerintah Kab. Soppeng	0	1	0	0
75	Pemerintah Provinsi Bali	3	2	0	0
76	Pemerintah Kab. Jembrana	0	0	1	1
77	Pemerintah Kab. Tabanan	0	0	1	0
78	Pemerintah Provinsi NTB	1	11	12	0
79	Pemerintah Kab. Lombok Tengah	0	0	1	0
80	Pemerintah Kab. Bima	0	0	1	0
81	Pemerintah Kab. Sumbawa	0	1	0	0
82	Pemerintah Provinsi NTT	1	12	1	0
83	Pemerintah Provinsi Papua	1	0	0	0
Jumlah per Jabatan		210	370	392	17
Jumlah				989	

Sumber: Badan Kepegawaian Negara Tahun 2016

Jumlah perencana yang dibutuhkan (ideal minimal) menurut paparan sosialisasi JFP Pusbindiklatren Bappenas tahun 2014 adalah 45.270 perencana. Jumlah kebutuhan perencana tersebut dapat diuraikan sebagai berikut. Pertama, Badan Perencanaan Pembangunan Nasional terdiri dari 9 Perencana Utama, 50 Perencana Madya, 100 Perencana Muda, dan 150 Perencana Pertama; kedua, Kementerian dan Lembaga Pemerintah Nonkementerian (LPNK) terdiri dari 310 Perencana Utama, 930 Perencana Madya, 1.860 Perencana Muda, dan 2.480 Perencana Pertama; ketiga, Pemerintah Provinsi terdiri dari 99 Perencana Utama, 726 Perencana Madya, 1.188 Perencana Muda, dan 1.584 Perencana Pertama; dan keempat, Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota sejumlah 497 Perencana Utama, 5.467 Perencana Madya, 11.928 Perencana Muda, dan 17.892 Perencana Pertama. Berikut dapat dilihat jumlah kebutuhan perencana dalam Tabel 2.

Tabel 2 Jumlah Kebutuhan Perencana (Ideal Minimal)

No.	Instansi	Kebutuhan				Jumlah
		Pertama	Muda	Madya	Utama	
1	BAPPENAS	150	100	50	9	309
2	KEMENTERIAN/LPNK	2.480	1.860	930	310	5.580
3	PROVINSI	1.584	1.188	726	99	3.597
4	KABUPATEN/KOTA	17.892	11.928	5.467	497	35.784
Jumlah		22.106	15.076	7.173	915	45.270

Sumber: Paparan Sosialisasi JFP Pusbindiklatren Bappenas Tahun 2014

Dari data dalam kedua tabel di atas, dengan jumlah PNS yang sudah menjadi PFP nasional sebanyak 989 perencana dan jumlah kebutuhan perencana (ideal minimal) nasional sebanyak 45.270 perencana, dapat disimpulkan bahwa jumlah perencana yang dibutuhkan masih sangat kurang (jumlah PFP hanya 2% dari jumlah kebutuhan perencana). Di Bappenas sendiri secara umum jumlah perencana yang ada pun masih belum memenuhi jumlah yang dibutuhkan. Menurut pendapat Haryanto, kurangnya jumlah perencana di Indonesia mengakibatkan kurang optimalnya kinerja perencana sehingga produk kegiatan perencanaan yang dihasilkan berupa rencana kebijakan, rencana program dan rencana kegiatan baik lingkup makro, sektor maupun lingkup daerah juga belum maksimal. Berdasarkan pengamatan penulis, terjadi banyak revisi dalam penyusunan dokumen perencanaan di Bappenas. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan tenaga profesional perencana mutlak diperlukan agar penyusunan dokumen perencanaan direncanakan secara lebih matang.

Namun, kebutuhan tenaga profesional dalam penyelenggaraan pembangunan nasional juga tidak sebanding dengan kenyataan yang ada. Data dari berbagai sumber dalam Renstra Pusbindiklatren Bappenas (2015:2) menyebutkan, bahwa 80% Pegawai Negeri Sipil (Aparatur Sipil Negara/ASN) saat ini berada pada situasi *under capacity*, sementara 20% lainnya merupakan pegawai yang dinilai profesional. Kondisi ini sungguh ironi, ketika kebutuhan percepatan pembangunan untuk mendorong pencapaian kesejahteraan hanya ditopang oleh 1/5 dari jumlah ASN. Artinya kebutuhan peningkatan kualitas dan

kapasitas ASN khususnya fungsional perencana menjadi sangat penting dan memerlukan perhatian serius.

Pendidikan dan pelatihan fungsional perencana sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari usaha pembinaan Pegawai Negeri Sipil secara menyeluruh, sangat penting dilakukan dalam peningkatan kualitas perencana. Diklat fungsional perencana berupaya mengembangkan kemampuan intelektual, profesionalisme, dan kepribadian perencana. Sebagaimana pendapat yang dikemukakan oleh Rohmani (2008:8), konsekuensi profesionalisme perencana mengisyaratkan bahwa dalam pelaksanaan kegiatan perencanaan pembangunan oleh perencana sebagai suatu profesi harus didukung oleh kegiatan belajar yang berkesinambungan sehingga perencana mampu berperan dan melaksanakan tugas fungsionalnya dalam pembangunan.

Pusbindiklatren Bappenas sebagai pembina profesi JFP memiliki tugas dalam menyiapkan perumusan kebijakan program dan kegiatan pembinaan, pendidikan dan pelatihan perencana, serta melakukan evaluasi. Pusbindiklatren Bappenas sudah seharusnya mampu meningkatkan kompetensi dan profesionalitas perencana melalui diklat fungsional perencana yang diselenggarakan, mengingat peran Pusbindiklatren Bappenas sebagai pelaksana pembinaan dan pengembangan fungsional perencana. Oleh sebab itu, Pusbindiklatren Bappenas perlu mengupayakan agar kegiatan diklat fungsional perencana berjalan optimal sehingga mampu mencetak para perencana yang berkualitas.

Selain itu, untuk menghadapi tantangan tersebut, maka pemerintah perlu untuk menuntut kinerja perencana yang tinggi demi tercapainya kualitas perencana yang sesuai dengan keinginan masyarakat. Kinerja perencana yang diharapkan ini salah satunya dipengaruhi oleh motivasi. Menurut Hasibuan (1996:156), "Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang maksimal". Motivasi merupakan masalah yang sangat penting, karena dapat meningkatkan kualitas kerja perencana yang berujung pada perwujudan pemberian pelayanan publik yang berkualitas, sehingga kemampuan

manajemen dalam memberikan motivasi akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan tersebut.

Setiap perencana mempunyai perbedaan individual sebagai akibat dari latar belakang pendidikan, pengalaman, dan lingkungan masyarakat yang beraneka ragam, maka hal ini akan terbawa ke dalam pekerjaannya, sehingga akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku perencana dalam melaksanakan pekerjaan dan kualitas pekerjaan yang dilakukan. Di samping itu, suasana batin/psikologis seseorang secara individu dalam organisasi di lingkungan kerjanya, sangat besar pengaruhnya terhadap pelaksanaan kerja dan kualitas kerja. Hal ini berarti perencana memerlukan motivasi kerja yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan secara bersemangat, berkinerja tinggi dan produktif.

Untuk memotivasi perencana, pimpinan organisasi harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para perencana. Satu hal yang harus dipahami bahwa seseorang mau bekerja karena untuk memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohaniah. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan perencana dapat terpenuhi sehingga diharapkan para perencana dapat berkerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diembannya. Setelah perencana merasa senang dengan pekerjaannya, para perencana akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama perencana sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif, dan pada akhirnya perencana secara suka rela dan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Akan tetapi, berdasarkan pengamatan peneliti para perencana di Bappenas kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaannya karena berbagai faktor misalnya kurang pahamiannya perencana terkait pengumpulan angka kredit fungsional perencana yang mengakibatkan terhambatnya jenjang karir dan kurangnya jumlah tunjangan fungsional perencana dibandingkan dengan fungsional peneliti. Kedua faktor ini perlu menjadi perhatian serius bagi pemimpin organisasi sehingga perencana tidak hanya termotivasi dalam bekerja tetapi juga dapat mengembangkan karirnya. Dalam hal ini, Bappenas sebagai

instansi pembina Jabatan Fungsional Perencana, sudah seharusnya mendukung perencana agar memiliki semangat dan motivasi tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, untuk kemudian pada akhirnya mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sehubungan dengan hal diatas, maka motivasi merupakan faktor yang sangat penting, karena dapat meningkatkan kualitas kerja perencana yang berujung pada perwujudan dokumen perencanaan yang berkualitas. Kemampuan manajemen dalam memberikan motivasi akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan tersebut. Menyadari betapa pentingnya diklat fungsional perencana dan motivasi kerja dalam upaya peningkatan kualitas perencana, maka penulis dengan segala keterbatasan yang dimiliki mencoba untuk menganalisis “Pengaruh Diklat Fungsional Perencana dan Motivasi Kerja terhadap Kualitas Perencana (Studi di Bappenas Tahun 2016)”.

Identifikasi

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah-masalah yang relevan, sebagai berikut:

- a. Penyusunan dokumen perencanaan Bappenas belum maksimal.
- b. Belum optimalnya kinerja perencana di Bappenas.
- c. Belum optimalnya motivasi kerja perencana di Bappenas.
- d. Belum optimalnya kualitas perencana di Bappenas.
- e. Jumlah perencana di Bappenas saat ini belum sebanding dengan jumlah kebutuhan yang ada.
- f. 80% Pegawai Negeri Sipil (Aparatur Sipil Negara/ASN) saat ini berada pada situasi *under capacity*.

Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Seberapa besar pengaruh diklat fungsional perencana terhadap kualitas perencana Bappenas?

- b. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kualitas perencana Bappenas?
- c. Seberapa besar pengaruh diklat fungsional perencana dan motivasi kerja terhadap kualitas perencana Bappenas?

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian yang dilakukan ini berusaha untuk mengungkapkan pengaruh antar variabel dan dinyatakan dalam angka serta menjelaskannya dengan membandingkan dengan teori-teori yang telah ada dan menggunakan teknik analisis data yang sesuai dengan variabel dalam penelitian. Variabel yang diteliti yaitu diklat fungsional perencana sebagai variabel bebas pertama (X_1), motivasi kerja sebagai variabel bebas kedua (X_2) dan kualitas perencana sebagai variabel terikat (Y).

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah perencana Bappenas tahun 2016 yaitu berjumlah 208 orang. Rincian jumlah perencana Bappenas menurut jenjangnya dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3 Jumlah Perencana Bappenas menurut Jenjang Jabatan Tahun 2016

No.	Jenjang Jabatan	Jumlah
1.	Perencana Pertama	65
2.	Perencana Muda	86
3.	Perencana Madya	45
4.	Perencana Utama	12
Jumlah		208

Sumber: Badan Kepegawaian Negara Tahun 2016

Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus Slovin (2000) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

dimana:

n : jumlah elemen/anggota sampel

N : jumlah elemen / anggota populasi

E : *error level* (tingkat kesalahan) (catatan: umumnya digunakan 1 % atau 0,01, 5 % atau 0,05, dan 10 % atau 0,1)

Populasi yang terdapat dalam penelitian ini berjumlah 208 orang dan presisi yang ditetapkan atau tingkat signifikansi 0,05, maka besarnya sampel pada penelitian ini adalah:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
$$n = \frac{208}{1 + 208 \cdot 0,05^2}$$
$$= 136,84 \text{ dibulatkan menjadi } 137$$

Jadi, jumlah keseluruhan responden dalam penelitian ini adalah 137 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan dari hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat diungkapkan pembahasan penelitian mengenai pengaruh diklat fungsional perencana terhadap kualitas perencana, pengaruh motivasi kerja terhadap kualitas perencana, dan pengaruh diklat fungsional perencana dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kualitas perencana Bappenas sebagai berikut.

1. Pengaruh Diklat Fungsional Perencana (X_1) terhadap Kualitas Perencana (Y)

Persepsi diklat fungsional perencana oleh para responden yang diperoleh melalui hasil angket, menunjukkan bahwa sebagian besar perencana Bappenas memberikan penilaian yang baik terhadap diklat fungsional perencana. Hal ini mengindikasikan bahwa penyelenggaraan diklat fungsional perencana sudah dilakukan dengan baik. Pendidikan dan pelatihan bertujuan sebagai upaya dalam mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Dengan demikian, kemampuan intelektual perencana dalam bidang perencanaan akan meningkat seiring kepribadian perencana yang semakin baik dengan pemberian diklat yang baik.

Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Abdurrahman Fatoni (2006:98) tujuan diklat pada umumnya adalah untuk meningkatkan kepribadian dan semangat pengabdian kepada organisasi dan masyarakat, meningkatkan mutu dan kemampuan, serta keterampilan baik dalam melaksanakan tugasnya maupun kepemimpinannya, melatih dan meningkatkan mekanisme kerja dan kepekaan

dalam melaksanakan tugas, melatih dan meningkatkan kerja dalam perencanaan, serta meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan kerja. Pelaksanaan diklat yang baik tentunya juga didukung oleh berbagai faktor. Menurut Wursanto (1989:89) ada dua hal yang mempengaruhi diklat, yaitu perangkat lunak (*software*) terdiri dari kurikulum, organisasi (pengelolaan), peraturan-peraturan, metode belajar mengajar, serta tenaga pengajar diklat, dan perangkat keras berupa fasilitas diklat yang diberikan (*hardware*). Berikut pembahasan masing-masing dimensi yang mempengaruhi diklat fungsional perencana berdasarkan hasil penelitian.

Dimensi pertama, kurikulum menurut Robert Gagne dalam Khaerudin (2005) adalah suatu rangkaian unit materi belajar yang disusun sedemikian rupa sehingga peserta diklat dapat mempelajarinya berdasarkan kemampuan yang dimiliki atau dikuasai sebelumnya. Kurikulum didefinisikan sebagai pengalaman dan kegiatan belajar yang direncanakan dan diorganisir oleh lembaga diklat dalam rangka mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan oleh suatu lembaga (Khaerudin, 2005). Kurikulum diklat disusun dengan tujuan agar digunakan sebagai pedoman pelaksanaan pendidikan dan pelatihan untuk mencapai tujuan dari diklat tersebut.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, secara umum perencana memberikan penilaian yang baik terhadap kurikulum diklat fungsional perencana. Yang perlu dikembangkan dari kurikulum diklat adalah kesesuaian materi dengan pengetahuan baru, materi yang lebih mudah untuk dipahami, dan materi yang lebih menunjang pekerjaan perencana. Selain itu, berdasarkan hasil pengamatan peneliti, materi diklat juga perlu disesuaikan dengan modul Bappenas. Diharapkan, dengan pengembangan materi diklat ini, perencana dapat lebih mengetahui berbagai alternatif dalam penyelesaian masalah perencanaan.

Kegiatan diklat akan berjalan lancar jika didukung dengan sistem pengelolaan yang baik. Pengelolaan diklat dimaksudkan untuk mengorganisir jalannya kegiatan diklat agar sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Wardoyo (1980:41), pengelolaan adalah suatu rangkai

kegiatan yang berintikan perencanaan, pengorganisasian pergerakan dan pengawasan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Secara umum, perencana memberikan penilaian yang baik terhadap pengelolaan diklat fungsional perencana baik dalam hal partisipasi perencana, kenyamanan, penciptaan suasana yang kondusif, serta kesesuaian jadwal selama diklat berlangsung. Hal ini sangat penting untuk dipertahankan agar perencana dapat menangkap hasil diklat secara maksimal sehingga perencana dapat meningkatkan kemampuan yang dimilikinya pascakegiatan diklat.

Selain pengelolaan yang baik, kegiatan diklat juga akan berjalan lancar apabila terdapat peraturan yang mengatur jalannya diklat. Peraturan merupakan salah satu bentuk keputusan yang harus ditaati dan dilaksanakan (Untoro, 2010). Peraturan diklat fungsional perencana sendiri oleh sebagian besar perencana dinilai sudah diterapkan dengan baik. Dengan memberlakukan peraturan yang jelas selama diklat, maka jalannya diklat dapat dikontrol dengan baik sampai kegiatan diklat berakhir.

Agar peserta diklat dapat menangkap materi dengan baik, maka penggunaan metode yang tepat juga harus dipertimbangkan. Metode diklat merupakan suatu cara sistematis yang dapat memberikan deskripsi secara luas serta dapat mengkondisikan penyelenggaraan diklat untuk mengembangkan aspek kognitif, afektif dan psikomotorik pegawai terhadap tugas dan pekerjaannya. Dua macam metode yang digunakan dalam pendidikan dan pelatihan pegawai menurut Soekidjo Notoatmodjo (2003:37-40) adalah metode *on the job site* dan metode *off the job site*.

Diklat fungsional perencana menggunakan metode *off the job site* dalam menyampaikan materi kepada peserta diklat. Metode *off the job site* adalah metode yang memberikan kesempatan kepada individu untuk lebih berkonsentrasi terhadap apa yang harus dipelajari. Adapun teknik yang digunakan adalah teknik presentasi informasi seperti ceramah, teknik diskusi, dan diskusi kelompok, serta teknik simulasi yaitu studi kasus.

Penilaian perencana secara umum terhadap metode diklat fungsional perencana adalah baik, namun diperlukan pengembangan dalam penggunaan

metode lain sebagai alternatif metode yang lebih tepat. Penyelenggara diklat dapat mengadaptasi metode diklat seperti teknik di dalam keranjang dan teknik magang. Berdasarkan pengamatan peneliti, metode ini belum diterapkan dalam penyampaian materi diklat.

Teknik di dalam keranjang adalah metode yang dilakukan dengan memberikan bermacam-macam persoalan kepada para peserta, dimana peserta diberi suatu keranjang yang diisi bermacam-macam persoalan yang harus diatasi. Selanjutnya, peserta diminta untuk memecahkan masalah-masalah tersebut sesuai dengan teori dan pengalaman yang dimiliki mulai dari perencanaan sampai dengan evaluasinya. Metode ini sangat tepat untuk diadaptasi dalam diklat fungsional perencana, karena dengan teknik di dalam keranjang perencana dapat memberikan sumbangan ide sesuai dengan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki untuk memecahkan permasalahan dalam bidang perencanaan.

Selanjutnya, teknik magang adalah pengiriman pegawai dari suatu organisasi ke badan-badan atau organisasi yang lain yang dianggap lebih maju baik secara kelompok maupun perorangan. Pegawai mempelajari teori-teori dan langsung mempraktikkan di bawah pengawasan, hal-hal baru, keterampilan baru yang harus diterapkan di dalam organisasi tersebut. Penggunaan metode ini juga sangat tepat bagi para perencana, dengan cara mengirim perencana ke unit instansi perencana yang lebih maju yang memiliki dokumen perencanaan yang baik. Dengan demikian, dengan metode ini perencana dapat mengadaptasi pengetahuan dan keterampilan baru yang diperoleh selama magang untuk diterapkan dalam unit instansinya.

Selain penggunaan metode yang tepat, agar perencana menyerap dengan baik materi diklat, juga dibutuhkan tenaga pengajar yang kompeten dalam menyampaikan materi diklat. Menurut penilaian perencana, secara umum tenaga pengajar telah menyampaikan materi diklat fungsional perencana dengan baik. Beberapa hal yang perlu dikembangkan di antaranya penguasaan materi diklat yang lebih baik, penyampaian materi diklat secara lebih jelas lagi, serta lebih menarik perhatian dan ketertarikan peserta misalnya dengan cara memberikan hadiah bagi peserta diklat paling aktif. Hal ini akan mendorong perencana sebagai

peserta diklat untuk tertarik dengan materi sehingga lebih mudah untuk menerima materi tersebut.

Untuk memberikan kenyamanan selama diklat berlangsung, maka fasilitas diklat yang lengkap dan memadai perlu menjadi perhatian khusus bagi penyelenggara diklat. Fasilitas yang dimaksud adalah segala sesuatu yang mendukung jalannya diklat, seperti fasilitas belajar mengajar, ruang presentasi dan diskusi, bahan ajar (materi), transportasi, sampai tempat penginapan bagi peserta. Adapun fasilitas diklat fungsional perencana yang diberikan dinilai sudah baik oleh perencana.

Dari analisis data yang telah diungkapkan sebelumnya, bahwa dari hasil uji hipotesis dengan melakukan uji t, ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel diklat fungsional perencana terhadap kualitas perencana. Hal ini dapat terlihat pada hasil uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 4,182 dengan tingkat probabilitas (sig) adalah 0,000. Jika dibandingkan pada t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$, berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$ ($4,182 > 1,65630$ dan $0,000 < 0,05$). Hasil tersebut berarti bahwa hipotesis yang diajukan oleh penulis diterima yaitu terdapat pengaruh positif antara diklat fungsional perencana (X_1) terhadap kualitas perencana (Y) Bappenas. Artinya, dengan adanya diklat fungsional perencana maka kualitas perencana akan semakin meningkat.

Kualitas perencana erat kaitannya dengan kompetensi yang dimiliki. Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Baso (2003:35), dimensi kompetensi terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Simanjuntak (1985:58) yang mengemukakan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan pegawai baik secara horizontal maupun vertikal. Secara horizontal, pelatihan dapat memperluas keterampilan jenis pekerjaan yang diketahui, sedangkan secara vertikal berarti memperdalam satu bidang tertentu.

Dalam teori yang disampaikan oleh Soekidjo Notoatmodjo (2003:31), pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku sasaran pendidikan dan pelatihan. Secara nyata perubahan perilaku berbentuk peningkatan mutu, kemampuan dan keterampilan dari sasaran

pendidikan dan pelatihan. Bagi perencana, diklat bermanfaat untuk menambah wawasan, pengetahuan serta keterampilan dalam bidang perencanaan. Selain itu dengan pendidikan dan pelatihan, perencana akan semakin memperbaiki sikap diri sebagai bentuk profesionalisme kerja.

Sejalan dengan hal tersebut, menurut Keputusan Menteri Negara Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor KEP.013/M.PPN/02/2003 tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Fungsional Penjenjangan Perencana, diklat fungsional perencana dimaksudkan untuk memenuhi dan meningkatkan kompetensi bidang perencanaan bagi Pejabat Fungsional Perencana. Seorang perencana mampu berperan dan melaksanakan tugas fungsionalnya dalam pembangunan dengan didukung oleh kegiatan belajar yang berkesinambungan. Dalam hal ini, diklat fungsional perencana memiliki peran penting dan berpengaruh positif dalam meningkatkan kualitas perencana. Dengan penyelenggaraan diklat fungsional perencana yang semakin baik, maka seorang perencana dapat meningkatkan kompetensi dan pengetahuannya yang berhubungan dengan penyelesaian tugas perencanaan.

Hasil uji koefisien korelasi menunjukkan hubungan diklat fungsional perencana dan kualitas perencana rendah. Berdasarkan hasil uji regresi, tidak semua dimensi diklat fungsional perencana berpengaruh terhadap kualitas perencana. Dimensi kurikulum, peraturan, metode, dan fasilitas diklat tidak berpengaruh terhadap kualitas perencana, sedangkan dimensi pengelolaan dan tenaga pengajar diklat berpengaruh positif terhadap kualitas perencana. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, besarnya pengaruh diklat fungsional perencana terhadap kualitas perencana adalah 11,50% dan 88,50% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model yang dimasukkan dalam penelitian ini.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kualitas Perencana (Y)

Dari hasil olah data pada hasil jawaban responden, ditemukan bahwa persepsi motivasi kerja oleh perencana Bappenas pada kategori baik. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang melatarbelakangi seorang pegawai terdorong untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab

pekerjaannya. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006:141), “motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal”, sehingga adanya motivasi kerja juga akan mendukung perencanaan mencapai hasil kerja maksimal.

Motivasi muncul karena adanya dorongan untuk mencapai suatu target tertentu. Terdapat beberapa hal yang memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu yang diinginkan. Menurut David Mc. Clelland dalam Malayu S.P. Hasibuan (2006:163), tiga hal yang memotivasi seseorang adalah kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan. Dengan mengacu pada teori David Mc. Clelland, motivasi kerja perencanaan juga diukur dengan menggunakan tiga dimensi tersebut. Pembahasan masing-masing dimensi dijabarkan sebagai berikut.

Dimensi pertama, kebutuhan akan prestasi yaitu sesuatu yang mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimiliki untuk mencapai prestasi kerja maksimal. Secara umum perencanaan memberikan penilaian yang baik terhadap kebutuhan akan prestasi, namun yang perlu dikembangkan adalah kesempatan perencanaan untuk mengikuti pendidikan yang lebih tinggi dan berbagai pelatihan perlu diperluas dengan cara menambah kuota peserta untuk menjaring lebih banyak perencanaan yang berkualitas.

Selain mencapai prestasi kerja maksimal, seorang pegawai juga perlu untuk menjalin hubungan baik dengan sesama rekan kerja maupun dengan masyarakat luas. Hubungan dengan sesama rekan kerja sangat penting agar tercipta hubungan yang harmonis dan terjalin kerja sama dalam menyelesaikan permasalahan di lingkungan kerja, sedangkan hubungan dengan masyarakat luas diperlukan agar keberadaan profesinya dihormati dan diakui sehingga permasalahan-permasalahan yang ada dapat disampaikan dan diselesaikan dengan baik.

Respon perencanaan mengenai kebutuhan akan afiliasi secara umum baik, namun ada beberapa hal yang perlu diperhatikan. Pertama, perencanaan belum sepenuhnya mendapat pengakuan dari masyarakat atas profesinya sebagai

perencana sehingga perencana perlu menjalin hubungan lebih baik dengan masyarakat dengan cara melakukan kunjungan ke daerah-daerah untuk dapat melihat secara langsung kondisi daerah yang membutuhkan perhatian dan perbaikan. Kedua, perencana perlu menjalin hubungan yang lebih baik lagi dengan sesama perencana untuk dapat menyelesaikan masalah secara bersama, dan ketiga perencana perlu menjalin hubungan yang lebih baik lagi dengan rekan kerja lain dengan cara ikut serta dalam kegiatan instansi, sehingga tercipta hubungan yang harmonis yang berimplikasi pada suasana lingkungan kerja yang nyaman.

Kebutuhan akan prestasi dan kebutuhan akan afiliasi tentunya tidak terlepas dari kebutuhan akan kekuasaan. Seseorang terdorong untuk mencapai prestasi kerja tinggi dan dihormati orang lain karena memiliki kewenangan dan hak atas kedua hal tersebut. Kebutuhan akan kekuasaan merangsang dan memotivasi gairah kerja seseorang serta mengerahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Dengan demikian, motivasi untuk mencapai kedudukan terbaik ini juga akan mendorong perencana untuk melakukan pekerjaannya dengan maksimal.

Kebutuhan akan kekuasaan secara umum dinilai dengan baik oleh perencana. Perencana melakukan pekerjaannya sesuai dengan kewenangan yang dimiliki. Namun, wewenang perencana untuk menyampaikan gagasan yang mendukung tujuan instansi perlu dimanfaatkan lebih maksimal demi kemajuan instansi terkait. Selain itu, perencana juga perlu untuk lebih dilibatkan dalam memilih metode dan media perencanaan yang tepat, sehingga masalah perencanaan dapat diatasi.

Dalam penelitian ini, hipotesis kedua yang diajukan penulis bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kualitas perencana diterima. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t. Berdasarkan hasil uji t, diperoleh hasil t_{hitung} sebesar 8,975 dengan probabilitas (sig) 0,000, dibandingkan dengan t_{tabel} pada α sebesar 0,05 diperoleh t_{tabel} sebesar 1,65630. Hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,975 > 1,65630$) dan $sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Hasil uji t tersebut membuktikan

bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi kerja terhadap kualitas perencana Bappenas.

Selaras dengan hasil pembuktian analisis, menurut Kussriyanto (1986) bahwa terdapat lima bidang peluang dalam fungsi tradisional personalia yang mempunyai relevansi langsung dalam peningkatan kualitas karyawan, yaitu seleksi, pengendalian tenaga kerja, penyempurnaan struktur organisasi, pengembangan sumber daya manusia dan motivasi. Sehubungan dengan hal tersebut, motivasi kerja dapat mendorong perencana untuk bekerja lebih efektif dalam mencapai tujuan instansi. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki perencana dalam bekerja, maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan sehingga berimplikasi pada kualitas perencana yang semakin baik pula. Sebaliknya, motivasi yang rendah akan mengakibatkan kualitas kerja yang rendah pula.

Menurut Newstrom dan Davis (2002:15), dalam teorinya mengungkapkan bahwa kinerja potensial seseorang dipengaruhi oleh interaksi antara kemampuan (kompetensi) dan motivasi. Kemampuan ini dibentuk oleh interaksi antara pengetahuan (*knowledge*) dan keahlian (*skills*), sedangkan motivasi dibentuk dari interaksi antara sikap (*attitude*) dengan situasi (*situation*). Seorang perencana dengan kemampuan dan motivasi tinggi akan menunjukkan kinerja yang baik sehingga kualitas perencana juga akan meningkat.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kualitas perencana adalah sebesar 37,40%, dan sisanya 62,60% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model yang dimasukkan dalam penelitian ini. Dari hasil uji koefisien korelasi menunjukkan hubungan motivasi kerja dan kualitas perencana kuat. Dimensi variabel motivasi kerja yang berpengaruh positif terhadap kualitas perencana adalah kebutuhan akan prestasi dan kebutuhan akan kekuasaan, sedangkan kebutuhan akan afiliasi tidak berpengaruh terhadap kualitas perencana.

3. Pengaruh antara Diklat Fungsional Perencana dan Motivasi Kerja secara Bersama-sama terhadap Kualitas perencana

Berdasarkan hasil perhitungan uji F diperoleh bahwa F_{hitung} sebesar 41,962 dengan sig 0,000, jika dikonsultasikan dengan F_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ $df_1 = 2$, dan $df_2 = 134$ diperoleh F_{tabel} sebesar 3,06. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($41,962 > 3,06$) dan sig ($0,000 < 0,05$) yang mengindikasikan bahwa hipotesis ketiga penulis diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif antara diklat fungsional perencana dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kualitas perencana Bappenas.

Dalam teori David Mc. Clelland dalam Malayu S.P. Hasibuan (2006:163), dikemukakan bahwa tiga hal yang memotivasi seseorang adalah kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan. Berdasarkan kebutuhan akan prestasi, seseorang akan terdorong untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimiliki demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Seorang perencana yang termotivasi untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, maka akan mampu meningkatkan kualitasnya sebagai seorang perencana.

Dalam kebutuhan akan prestasi, seseorang akan diberi kesempatan untuk mengikuti pendidikan yang lebih tinggi dan berbagai pelatihan untuk mengembangkan karirnya. Dengan demikian, kegiatan pendidikan dan pelatihan merupakan media yang tepat untuk meningkatkan motivasi seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya. Dalam hal ini, diklat fungsional perencana sangat penting dilakukan untuk mendorong dan meningkatkan motivasi perencana menjalankan tugas perencanaan dan implikasinya dapat meningkatkan kualitas perencana.

Dari hasil uji koefisien determinasi, pengaruh yang diberikan dari variabel diklat fungsional perencana dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kualitas perencana adalah sebesar 37,60%, sedangkan sisanya sebesar 62,4% kualitas perencana dipengaruhi oleh variabel lain seperti budaya organisasi, insentif, kedisiplinan, dan lain-lain yang tidak menjadi fokus dalam penelitian ini. Suatu organisasi yang memberikan motivasi serta memberikan kesempatan pegawai untuk berkarir dan mengembangkan diri akan mendorong pegawai untuk

memberikan yang terbaik untuk kemajuan organisasi tersebut. Dengan demikian tujuan organisasi dapat dicapai.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan, maka penulis mengambil simpulan yang disesuaikan dengan penetapan tujuan penelitian sebagai berikut.

1. Diklat fungsional perencana berpengaruh positif terhadap kualitas perencana. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t diperoleh t_{hitung} 4,182 lebih besar dari t_{tabel} 1,65630 pada taraf signifikansi 0,000. Kebermaknaan ini berarti bahwa variabel diklat fungsional perencana dapat digunakan untuk memprediksi peningkatan variabel kualitas perencana Bappenas. Besarnya pengaruh variabel diklat fungsional perencana terhadap variabel kualitas perencana adalah 11,50%, dengan hubungan di antara keduanya termasuk rendah. Dimensi diklat fungsional perencana yang mempengaruhi kualitas perencana adalah pengelolaan dan tenaga pengajar diklat, sedangkan kurikulum, peraturan, metode dan fasilitas diklat tidak mempengaruhi kualitas perencana.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kualitas perencana. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t diperoleh t_{hitung} 8,975 lebih besar dari t_{tabel} 1,65630 pada taraf signifikansi 0,000. Kebermaknaan ini berarti bahwa variabel motivasi kerja dapat digunakan untuk memprediksi peningkatan variabel kualitas perencana Bappenas. Besarnya pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kualitas perencana adalah 37,40%, dengan hubungan di antara keduanya termasuk kuat. Dimensi motivasi kerja yang mempengaruhi kualitas perencana adalah kebutuhan prestasi dan kebutuhan kekuasaan, sedangkan kebutuhan akan afiliasi tidak mempengaruhi kualitas perencana.
3. Diklat fungsional perencana dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kualitas perencana. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F diperoleh F_{hitung} 41,962 lebih besar dari F_{tabel} 3,06 pada taraf signifikansi 0,000. Kebermaknaan ini berarti bahwa kedua variabel diklat

fungsional perencana dan motivasi kerja secara bersama-sama dapat digunakan untuk memprediksi peningkatan variabel kualitas perencana Bappenas. Besarnya pengaruh variabel diklat fungsional perencana dan motivasi kerja terhadap variabel kualitas perencana adalah 37,60%.

Saran

Adapun saran-saran yang penulis ajukan adalah sebagai berikut.

1. Bagi penyelenggara diklat, pelaksanaan diklat fungsional perencana perlu diperbaiki dan dikembangkan lagi dalam aspek:
 - a. Kurikulum, yaitu perlu melakukan perbaikan/peningkatan kualitas kurikulum dengan menyesuaikan materi dengan pengetahuan baru, materi yang lebih mudah untuk dipahami, materi yang lebih menunjang pekerjaan perencana serta materi yang sesuai dengan modul Bappenas. Dengan pengembangan materi diklat, diharapkan perencana dapat lebih mengetahui berbagai alternatif dalam penyelesaian masalah perencanaan.
 - b. Metode, yaitu perlu pengembangan dalam hal penguatan metode yang telah dipakai sebelumnya dengan metode lain seperti teknik di dalam keranjang dan teknik magang. Dengan teknik di dalam keranjang, perencana dapat memberikan sumbangan ide sesuai dengan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki untuk memecahkan permasalahan dalam bidang perencanaan, dan dengan teknik magang, perencana dapat mengadaptasi pengetahuan dan keterampilan baru yang diperoleh selama magang untuk diterapkan dalam unit instansinya.
 - c. Tenaga pengajar, yaitu peningkatan kualitas tenaga pengajar dengan penguasaan materi diklat yang lebih baik, penyampaian materi diklat secara lebih jelas lagi, serta lebih menarik perhatian dan ketertarikan peserta misalnya dengan cara memberikan hadiah bagi peserta diklat paling aktif. Hal ini akan mendorong perencana sebagai peserta diklat untuk tertarik dengan materi sehingga lebih mudah untuk menerima materi tersebut.

2. Bagi instansi dan perencana itu sendiri, wewenang perencana untuk menyampaikan gagasan yang mendukung tujuan instansi perlu dimanfaatkan lebih maksimal demi kemajuan instansi. Selain itu, perencana juga perlu untuk lebih dilibatkan dalam memilih metode dan media perencanaan yang tepat, sehingga masalah perencanaan dapat diatasi.
3. Bagi peneliti selanjutnya, perlu mengembangkan dimensi dan indikator lebih dalam, serta memperluas subyek penelitian agar terkaji lebih dalam lagi penelitian yang terkait.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman. Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badan Kepegawaian Negara. 2016. *Data Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang sudah diangkat sebagai fungsional Perencana Pusat dan Daerah Tahun 2016*. Jakarta.
- Badan Perencanaan Pembangunan Nasional. 2015. *Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2015-2019*. Jakarta.
- Baso, Moerad, M.H. 2003. "Organisasi dan Pencapaian Produktivitas" dalam *Majalah Usahawan*, No. 02 Th. XXXII : 26.
- Davis Keith and John W. Newstrom. 2002. *Perilaku dalam Organisasi, Edisi 7*. Terjemahan: Agus Dharma, Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S. P. 1996. *Organisasi dan Motivasi & Dasar-Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Keputusan Bersama Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional dan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor KEP.1106/Ka/08/2001 Nomor 34A Tahun 2001 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Perencana dan Angka Kreditnya.

Keputusan Menteri Negara Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor KEP.013/M.PPN/02/2003 tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Fungsional Penjenjangan Perencana.

Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 16/KEP/M.PAN/ 3/2001 tentang Jabatan Fungsional Perencana dan Angka Kreditnya.

Khaerudin. 2005. *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Konsep dan Implementasinya di Madrasah*. Yogyakarta: Pilar Media.

Kussriyanto, B. 1986. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: PT. Pustaka Bina Pressindo.

Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan Perencana. 2015. *Penyusunan Renstra Bappenas 2015-2019*. Jakarta.

Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan Perencana. 2015. *Paparan Sosialisasi JFP Pusbindiklatren Bappenas Tahun 2014*. Jakarta.

Rohmani. 2008. *Esensi Perpanjangan Batas Usia Pensiun Perencana Bagian Integral dari Pengembangan Karier dan Profesionalisme dalam Majalah Simpul*. Jakarta: Pusbindiklatren Bappenas.

Simanjuntak, P.J. 1985. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit FE-UI.

Slovin, Husein Umar. 2000. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen Cetakan Ketiga*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Soekidjo Notoatmodjo. 2003. *Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Undang-Undang Dasar Tahun 1945.

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

Wursanto. 1989. *Manajemen Kepegawaian I*. Yogyakarta: Kanisius.