

**PENINGKATAN KAPASITAS ORGANISASI  
BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN (BPP)  
KEMENTERIAN DALAM NEGERI**

**ORGANIZATIONAL CAPACITY IMPROVEMENTS  
RESEARCH AND DEVELOPMENT AGENCY  
MINISTRY OF HOME AFFAIRS**

**Imam Radianto Anwar Setia Putra dan Dida Suhada Iskandar**  
Peneliti Pada Pusat litbang Pemerintahan Umum dan Kependudukan  
Badan Penelitian dan Pengembangan (BPP) Kementerian Dalam Negeri  
Jalan Kramat Raya No. 132 Jakarta Pusat.  
e-mail: imamradianto@gmail.com

Diterima: 4 Agustus 2013; direvisi: 25 Agustus 2013; disetujui: 18 September 2013

**Abstrak**

Badan Penelitian dan Pengembangan (BPP) yang *core buisness* kelitbangannya membutuhkan sumber daya peneliti dan fungsional lainnya yang diarahkan memenuhi tuntutan BPP. Minimnya hasil kelitbangannya yang dimanfaatkan oleh komponen lain yang terdapat di Kementerian Dalam Negeri mengindikasikan lemahnya kapasitas organisasi dalam memenuhi tuntutan perannya. Pengembangan kapasitas organisasi BPP menjadi arah untuk meningkatkan kemampuan dalam memberikan masukan perbaikan pengelolaan terhadap peran BPP Kemendagri, dalam mencari jawaban terhadap permasalahan peningkatan kapasitas BPP digunakan metode deskriptif. Kebutuhan akan pengetahuan, pelatihan, dan pemberdayaan dalam memenuhi tuntutan tugas dari organisasi.

**Kata kunci:** peningkatan kapasitas, penelitian dan pengembangan, organisasi.

**Abstract**

*Research and Development Agency (BPP) whose core business is kelitbangannya need resources and other functional researchers aimed to meet the demands of research and development agency. The lack of results research and development utilized by other components contained in the Ministry of home affair indicate poor organizational capacity to meet the demands of his role. In search of answers to the problems of increasing the capacity of research and development agency used descriptive method. the need for knowledge, training, and empowerment in meeting the demands of the task of the organization.*

**Keywords:** capacity building, research and development, organizational.

**PENDAHULUAN**

Kementerian dalam negeri (Kemendagri) merupakan unit kerja yang membantu presiden dalam penyelenggaraan pemerintahan dalam negeri, didukung dengan 13 komponen yang ada yang memiliki berbagai peranan dalam mendukung pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan dalam negeri. Dari 13 komponen tersebut dibagi menjadi dua jenis sifat organisasi yaitu utama dan pendukung, dan BPP masuk di dalam salah satu komponen pendukung di Kemendagri.

BPP merupakan sebuah organisasi yang menjalankan dan melaksanakan tugas-tugas

manajemen dalam mengelola kegiatan kelitbangannya, berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 tahun 2011 tentang pedoman pelaksanaan penelitian dan pengembangan dilingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintahan daerah. Dalam pasal Tugas pokok dan fungsi kemendagri serta tugas pokok dan fungsi BPP dijelaskan pada pasal 1 angka 10 "Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Dalam Negeri yang selanjutnya disingkat BPP Kemendagri adalah komponen Kemendagri yang memiliki tugas pokok dan fungsi menyelenggarakan penelitian, pengembangan, pengkajian, penerapan, perekayasa, dan pengoperasian serta administrasi dan manajemen kelitbangannya di bidang penyelenggaraan pemerintahan

dalam negeri". BPP memiliki *core buesness* melakukan 6 kegiatan kelitbangan dengan dasar ilmu pengetahuan dan teknologi fokus bidang penyelenggaraan pemerintahan dalam negeri.

BPP merupakan komponen yang memiliki spesialisasi pekerjaan tertentu yaitu melakukan kegiatan penelitian dan pengembangan untuk itu dibutuhkan sumber daya yang dapat mengerakan organisasi agar dapat berjalan mencapai tujuannya. Oleh karena itu organisasi membutuhkan sumber daya yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan BPP dalam pencapaian tujuan BPP Kemendagri. Sumber daya peneliti dari segi jumlah dan kemampuan dengan terlihat masih kurang baik dari segi kualitas dan kuantitas, dengan melihat jumlah fungsional peneliti yang berjumlah 34 orang dari jumlah keseluruhan karyawan BPP yaitu sebanyak 155 orang. dapat diasusikan bahwa organinasi dorongan organisasi untuk merekrut peneliti baik dari dalam dan luar organisasi menjadi strategi berikutnya untuk meningkatkan jumlah peneliti.

Tidak kalah pentingnya dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh BPP permasalahan selanjutnya BPP Kemdagri adalah tidak ditentukannya bidang kepakaran peneliti yang harus dipilih dalam setiap pengangkatan jabatan peneliti terkait tugas pokok dan fungsi yang diemban oleh BPP sendiri dan kementerian dalam negeri, tuntutan spesialisasi pekerjaan tetapi tidak sejalan dengan bentuk dan tipe organisasi yang diterapkan hingga saat ini yang masih lebih kepada tipe/bentuk organisasi lini dan staf dimana organisasi lini dan staf ini pada dasarnya merupakan kombinasi dari organisasi lini dan organisasi fungsional Hasibuan (2007)

Jumlah peneliti yang kurang dari 21,94 % dari jumlah seluruh total pegawai yang dimiliki berjumlah 155 pegawai membawa organisasi ini terindikasi bahwa

di BPP terjadi persaingan dalam penyelenggaraan tugas kelitbangan yang dilakukan oleh peneliti menjadi tidak begitu ketat dan tidak menarik sehingga menghasilkan output kelitbangan yang jauh dari harapan yang diinginkan oleh komponen di Kemendagri. Kurangnya persaingan yang terjadi di dalam menciptakan hasil kelitbangan diindikasikan dari minimnya pemahaman teknis dalam pelaksanaan kegiatan dan manajemen penelitian yang terjadi di BPP Kemendagri.

Besarnya gap antara jumlah fungsional yang tersedia di BPP Kemendagri menjadi tantangan tersendiri dalam meningkatkan kapasitas kemampuan organisasi, selisih yang sedemikian besar tersebut menjadi permasalahan dalam usaha meningkatkan kapasitas BPP Kemendagri dalam mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya.

Selain itu, tuntutan lain datang dalam pembinaan karir yang menjadi konsen dari suatu organisasi dalam menyiapkan sumber daya manusia di masa yang akan datang minimnya pembekalan pengetahuan yang sesuai dengan bidang kepakaran dan pengetahuan tentang penyelenggaraan pemerintahan dalam negeri yang didapat dari hasil observasi awal dari beberapa peneliti yang ada di BPP. Jumlah struktural dan Peneliti yang tidak sebanding tersebut tidak diikuti dengan minimnya pengetahuan struktural tentang pola pelaksanaan kelitbangan dan manajemen penelitian menjadi kuarnng ilmiah, ditambah dengan tuntutan yang berbeda dimana disatu sisi harus memenuhi tanggung jawab pembiayaan dan sisi lainnya harus mempertahankan kadar keilmiahan dan akademisnya. Ditambah dengan minimnya keikutsertaan para peneliti dalam forum-forum ilmiah internasional yang terkait dengan penyelenggaraan pemerintahan baik yang diadakan di dalam dan di luar negeri.

Dari data di atas didapat bahwa jumlah struktural

**Tabel 1. Komposisi Pegawai BPP Kemendagri**

No	Komposisi Pegawai	Jumlah	Persentase
1	Peneliti	34	21,94
2	Non Peneliti	121	78,06
3	Jumlah Pegawai BPP	155	100

Sumber: Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 821.28-355 Tahun 2012. Data diolah 2013

**Tabel 2. Komposisi Jenjang Jabatan Struktural BPP Kemendagri**

No	Jenjang Struktural	Sekretariat	Pusat Litbang	Rangkap Jabatan
1	Eselon II	1	4	
2	Eselon III	4	12	2
3	Eselon IV	12	28	5
	<b>Jumlah</b>	<b>17</b>	<b>34</b>	<b>7</b>

Sumber: Berbagai sumber. Data diolah 2013

baik yang berada pada sekretariat sebanyak 17 orang yang mengisi jabatan struktural mulai dari eselon 2 (dua) dan 4 (empat) serta jumlah struktural yang mengisi kursi di Pusat Litbang berjumlah 34 orang juga mengisi jenjang jabatan struktural mulai dari eselon 2 (dua) hingga eselon 4 (empat) sedangkan struktural yang merangkap jabatan menjadi fungsional peneliti berjumlah 7 (tujuh) orang yang tersebar di sekretariat BPP dan setiap pusat litbang. Total keseluruhan jumlah struktural mulai dari eselon 2 hingga eselon 4 baik dari sekretariat dan di pusat Litbang berjumlah 51 orang sedangkan jumlah peneliti berdasarkan Kepmendagri Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 821.28-355 Tahun 2012 Tentang Penempatan Jabatan Fungsional Peneliti/Perekayasa Dilingkungan BPP Kemendagri berjumlah 34 orang beserta yang merangkap jabatan.

Dari permasalahan yang ditunangkan diatas maka rumusan permasalahan yang diangkat dalam tulisan ini yaitu, bagaimana peningkatan kapasitas kemampuan organisasi badan penelitian dan Pengembangan Kementerian Dalam Negeri? Dengan demikian tujuan penelitian ini menitik beratkan kepada peningkatan kapasitas organisasi BPP Kementerian Dalam Negeri dengan menitik beratkan aspek pengembangan organisasi yang menjadi perhatian untuk menjawab permasalahan penelitian yang di angkat.

### **Peningkatan Kapasitas**

Menurut Brown (2001) *Capacity building* adalah sebagai suatu proses yang dapat meningkatkan kemampuan seseorang, suatu organisasi dan suatu sistem untuk mencapai tujuan yang di cita-citakan. Merupakan proses untuk mencapai suatu tujuan dari organisasi yang perlu memiliki kemampuan yang dibutuhkan sehingga dapat menghasilkan energi yang maksimal dengan runtutan proses yang matang. Dimensi dalam peningkatan pengembangan kapasitas organisasi menurut Keban, (2000) terdiri atas: 1) Pengembangan Sumberdaya Manusia; 2) Penguatan organisasi; dan 3) Reformasi kelembagaan. Ada dimensi lain juga yang disampaikan oleh A. Fiszbein dalam (Keban, 2001) terdapat 3 dimensi, yaitu: 1) Kemampuan tenaga kerja; 2) kemampuan teknologi yang diwujudkan dalam bentuk organisasi atau kelembagaan; dan 3) kemampuan "capital" yang diwujudkan dalam bentuk dukungan sumberdaya, sarana prasarana.

Pendapat lain yang menggambarkan pemahaman peningkatan kapasitas yang dirangkum oleh J.S. Edralin dalam (soeprapto, 2006). Misalnya, world Bank Memfokuskan peningkatan pemahaman kemampuan kepada; 1) pengembangan sumber daya manusia, khususnya training, rekrutmen, pemanfaatan dan pemberhentian tenaga kerja profesional, manajerial dan teknis; 2) organisasi, yaitu pengaturan struktur, proses,

sumberdaya dan gaya manajemen; dan 3) jaringan kerja interaksi organisasi, yaitu koordinasi kegiatan-kegiatan organisasi, fungsi jaringan kerja, dan interaksi formal dan informal; 4) lingkungan organisasi yaitu aturan dan perundang-undangan yang mengatur pelayanan publik, tanggung jawab dan kekuasaan antar lembaga, kebijakan yang menghambat tugas-tugas pembangunan, dan dukungan keuangan dan anggaran; dan 5) lingkungan kegiatan yang luas, yaitu mencakup faktor politik, ekonomi dan kondisi-kondisi yang berpengaruh terhadap kinerja.

Beberapa teori diatas peningkatan kapasitas organisasi menitik beratkan kepada tiga aspek 1) sumberdaya manusia; 2) organisasi; dan 3) Dukungan sarana prasarana. Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi pengembangan kapasitas organisasi. diantaranya pengembangan sumberdaya manusia menurut Sastradipoera (2002) pengembangan sumberdaya manusia mencakup baik pendidikan yang meningkatkan pengetahuan umum pemahaman lingkungan keseluruhan maupun pelatihan yang menambah keterampilan dalam melaksanakan tugas yang spesifik. Pendidikan menurut Suprihanto (2001) adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian tentang pengetahuan umum dan pengetahuan ekonomi pada umumnya, termasuk peningkatan penguasaan teori pengambilan keputusan menghadapi persoalan-persoalan organisasi. tujuan dari pendidikan dan pelatihan menurut Fathoni (2006) antara lain:

1. meningkatkan kepribadian dan semangat pengabdian kepada organisasi dan masyarakat;
2. meningkatkan mutu dan kemampuan, serta keterampilan baik dalam melaksanakan tugasnya maupun kepemimpinannya;
3. melatih dan meningkatkan mekanisme kerja dan kepekaan dalam melaksanakan tugas;
4. melatih dan meningkatkan kerja dalam merencanakan; dan
5. meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan.

Menurut North (1990), kelernbagaan adalah aturan-aturan formal (formal rules) dan aturan informal (informal rules) beserta aturan-aturan penegakannya (enforcement rules). Sedangkan organisasi adalah sekelompok orang (players) yang mempunyai tujuan dan motif yang sarna. Organisasi merupakan suatu pola kerja sama antara orang-orang yang terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang saling berhubungan untuk mencapai tujuan tertentu. Wexlwy and Yulk dalam Kasim (1993). Pengertian dari pakar lainnya, organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Organisasi hanya merupakan alat dan wadah saja Hasibuan (2004).

Handyaningrat (1995) ciri-ciri organisasi sebagai berikut: 1) adanya suatu kelompok orang yang dapat dikenali; 2) adanya kegiatan yang berbeda-beda tetapi satu sama lainnya saling berkaitan yang merupakan kesatuan usaha atau kegiatan; 3) tiap-tiap anggota memberikan sumbangan usaha/tenaganya; 4) adanya kewenangan, koordinasi dan pengawasan; dan 5) adanya suatu tujuan yang ingin dicapai.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini mengarah pada peningkatan kapasitas organisasi BPP Kemendagri dengan Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif yang bertujuan untuk memberikan gambaran yang sebenar-benarnya dalam memberikan penguatan organisasi BPP Kemendagri dimana menurut Djayasudarma (1993) mengemukakan bahwa metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan hanya berdasarkan fakta yang ada. Dengan menggambarkan 1) Pengembangan Sumberdaya Manusia; 2) Penguatan organisasi; dan 3) Reformasi kelembagaan. Teknik pengumpulan data dengan observasi dan subjek dalam penelitian ini adalah Badan Penelitian Dan Pengembangan (BPP) Kementerian Dalam Negeri yang merupakan salah satu unit kerja di Kementerian Dalam Negeri.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian dilakukan pada Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Dalam Negeri sesuai dengan peraturan menteri dalam negeri nomor 20 Tahun 2011 tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan dilingkungan Kementerian Dalam Negeri dan pemerintah daerah memiliki 6 (enam) kegiatan utama antara lain: 1) penelitian; 2) Pengembangan; 3) pengkajian; 4) penerapan; 5) perekayasaan; dan 6) pengoperasian keenam kegiatan tersebut disebut kegiatan kelitbangan.

Badan Penelitian dan Pengembangan (BPP) Kemendagri dipimpin oleh kepala badan dengan jenjang struktural eselon I. Sesuai dengan Permendagri No. 20 tahun 2011 pada pasal 7 ayat (1) yang berbunyi BPP Kemendagri memiliki tugas:

1. menyusun kebijakan teknis, rencana, dan program, kelitbangan di lingkungan Kemendagri dan pemerintahan daerah;
2. melaksanakan kelitbangan di lingkungan Kemendagri;
3. mengoordinasikan kelitbangan di lingkungan Kemendagri, pemerintahan provinsi, dan pemerintahan kabupaten/kota;
4. membina BPP Provinsi atau sebutan lainnya atau lembaga yang menyelenggarakan fungsi kelitbangan dan BPP Kabupaten/Kota atau

- sebutan lainnya atau lembaga yang menyelenggarakan fungsi kelitbangan;
5. memberikan fasilitasi BPP Provinsi atau sebutan lainnya atau lembaga yang menyelenggarakan fungsi kelitbangan dan BPP Kabupaten/Kota atau sebutan lainnya atau lembaga yang menyelenggarakan fungsi kelitbangan; dan
  6. memberikan rekomendasi regulasi dan kebijakan kepada Menteri Dalam Negeri dan Unit Eselon I di lingkungan Kemendagri.

Terdapat enam tugas yang dibebankan kepada BPP Kemendagri menjawab tantangan kebutuhan untuk dapat menyediakan regulasi dan kebijakan teknis dalam penyelenggaraan pemerintahan dalam negeri yang tergambar dalam kewenangan dan tanggung jawab BPP Kemendagri yang meliputi bidang 14 bidang yang tertera pada dalam pasal 4 ayat (3) Permendagri No. 20 tahun 2011.

Untuk dapat melaksanakan tugas tersebut dibentuk organisasi kelitbangan dilingkungan Kemendagri yang terdiri dari 4 (empat) pusat penelitian yang mereplikasi struktur Kementerian Dalam Negeri dalam memenuhi tuntutan perumusan kebijakan penyelenggaraan pemerintahan dalam negeri.

### **Pengembangan Sumberdaya Peneliti**

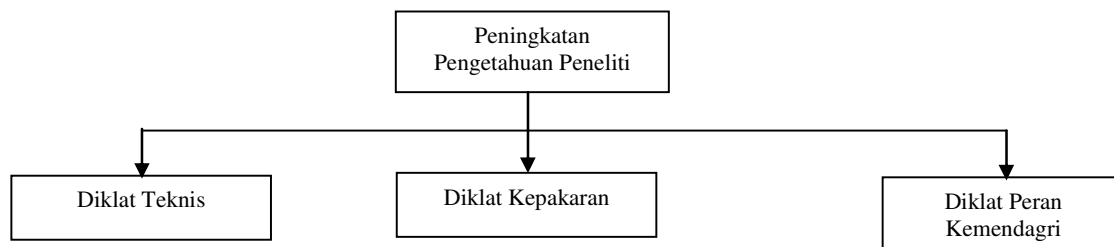
Sumber daya aparatur kelitbangan yang tersedia di BPP Kemendagri selain fungsional khusus yaitu peneliti dan perekayasa juga terdapat tenaga lainnya mendukung pelaksanaan kegiatan kelitbangan dan ditambah dengan majelis pertimbangan kelitbangan dan tim pengendali mutu kelitbangan untuk menjaga kualitas pelaksanaan dan hasil kelitbangan. Peneliti, perekayasaan dan sumber daya manusia litbangan lainnya merupakan ujung tombak dalam setiap pelaksanaan aktivitas kelitbangan yang menjadi tugas sehari-hari.

BPP struktur organisasi berbasis fungsi, dengan menjalankan pekerjaan-pekerjaan yang khusus yang lebih bersifat ilmiah dan akademi, dilihat dari pengertian kelitbangan pada pasal 1 ayat (7) Permendagri 20 tahun 2011 Kegiatan penelitian, pengembangan, pengkajian, penerapan, perekayasaan, dan pengoperasian yang selanjutnya disebut kelitbangan adalah rangkaian kegiatan ilmiah yang bertujuan menghasilkan pemahaman baru dan mengembangkan penerapan praktis nilai dan konteks ilmu pengetahuan yang baru, atau cara baru dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan dalam negeri di lingkungan Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri) dan pemerintahan daerah. Pengertian kelitbangan menekankan pada kegiatan ilmiah untuk menemukan suatu cara baru dalam mendukung penyelenggaraan pemerintahan dalam negeri. Selanjutnya, dalam peningkatan kapasitas perlu betul dipahami secara

**Tabel 3. Komposisi Peneliti Menurut Jenis Kelamin dan Tingkat Pendidikan**

No	Jenjang Jabatan Peneliti	Jenis Kelamin		Jumlah Peneliti	Tingkat Pendidikan (org)		
		Laki-Laki	Perempuan		S1	S2	S3
1.	Peneliti Pertama (III/a)	5	1	6	6	0	0
2.	Peneliti Pertama (III/b)	2	1	3	0	2	1
3.	Peneliti Muda (III/c)	5	4	9	4	4	1
4.	Peneliti Muda (III/d)	2	0	2	1	1	0
5.	Peneliti Madya (IV/a)	5	2	7	3	3	1
6.	Peneliti Madya (IV/b)	0	1	1	0	1	0
7.	Peneliti Madya (IV/c)	5	0	5	3	1	1
8.	Peneliti Utama (IV/d)	1	0	1	0	1	0
9.	Peneliti Utama (IV/e)	0	0	0	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>9</b>	<b>34</b>	<b>17</b>	<b>13</b>	<b>4</b>

Sumber: Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 821.28-355 Tahun 2012 Tentang Penempatan Jabatan Fungsional Peneliti/Perekayasa Dilingkungan BPP Kemendagri



**Gambar 1. Model Peningkatan SDM Kelitbangan dengan Diklat.**

mendalam terkait dengan fokus pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh suatu organisasi.

Peningkatan kapasitas organisasi didukung dengan pendidikan dan pelatihan untuk memperkuat dasar latar belakang pengetahuan dan juga jenjang pendidikan yang dimiliki oleh pejabat fungsional peneliti yang terdapat di BPP Kemendagri hingga tahun 2012. Pendidikan dan pelatihan mendorong terbentuknya profesionalitas dalam melakukan pekerjaan baik secara teknis maupun substansi terkait dengan penelitian.

Saat ini BPP Kemendagri memiliki kekuatan sumber daya peneliti dengan melihat jejang Jabatan peneliti untuk jenis kelamin dan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh para peneliti dimana jenjang penelitian di bagi kedalam 4 jenjang penelitian, antara lain: 1) Peneliti Pertama; 2) peneliti muda; 3) peneliti madya dan 4) peneliti utama yang merupakan penggerak utama penyelenggaraan tugas kelitbangan.

Modal SDM yang dimiliki oleh BPP saat ini khususnya peneliti saat ini jumlah peneliti 34 orang dengan komposisi peneliti muda sebanyak 11 orang kelompok peneliti madya sebanyak 13 orang, peneliti pertama 9 orang dan peneliti utama sebanyak 1 orang. Dengan tingkat pendidikan untuk strata satu (S-1) 17 orang, 13 orang SDM peneliti berpendidikan strata dua (S2) dan 4 orang memiliki pendidikan strata 3. Dari 34 peneliti 17 peneliti BPP kemendagri berpendidikan 17

orang.dengan berada di komposisi peneliti madya dan peneliti muda.

Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam rangka meningkatkan kapasitas organisasi khususnya sumberdaya manusia yang dimiliki. Diklat dilakukan dalam meningkatkan wawasan para sumberdaya manusia dalam mendukung pelaksanaan aktivitas kegiatan serta pemenuhan tugas pokok dan fungsi setiap individu dan unit kerja yang membawahannya.

Tiga bentuk diklat yang harus dipenuhi dalam peningkatan kompetensi dalam jabatan fungsional peneliti yang dituangkan dalam gambar 1. Model peningkatan SDM dengan Diklat. Ke tiga diklat tersebut yang terdiri dari 1) diklat Teknis dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan dalam pelaksanaan kegiatan penelitian dan tahapan yang perlu dilalui serta pemilihan metodologi dan cara melakukan penelitian; 2) Diklat berdasarkan bidang kepakaran, dimaksudkan disini untuk meningkatkan pemahaman secara mendalam terkait dengan bidang kepakaran yang dipilih oleh peneliti sejak awal diangkat sebagai peneliti untuk menjadi profesional dalam satu bidang dan juga runtutan wawasan dalam substansi penelitian. 3) Diklat peran Kemendagri, diklat ini ditujukan untuk peningkatan wawasan dan pemahaman dalam pelaksanaan kegiatan sehari-hari yang menjadi tugas pokok kementerian dalam negeri

**Tabel 4. Kebutuhan Diklat Dalam Memenuhi Kompetensi Peneliti**

No	Mata Diklat	Bidang Kepakaran	Jml Peneliti
1	Ilmu Politik & Pemerintahan (Pemerintahan Daerah & Pemerintahan Umum)	1) Politik dan Pemerintahan Indonesia; 2) Komunikasi Politik	9
2	Keuangan & Ekonomi Makro	1) Keuangan; 2) Makro Ekonomi	3
3	Kebijakan Publik & Administrasi Publik	1) Kebijakan Publik; 2) Kebijakan Sosial; 3) Administrasi Publik; 4) Kebijakan dan Administrasi; dan 5) Ilmu Kebijakan & Administrasi	18
4	Manajemen Bisnis	1) Ilmu Bisnis dan Manajemen; dan 2) Manajemen SDM	2
5	Perencanaan Wilayah	1) Ekonomi Kota dan Regional; 2) Perkotaan dan Regional	2
	Total Peneliti 2012	13 Bidang Kepakaran	34 org

Sumber: data diolah, berbagai sumber, 2013

Pelatihan yang diperhatikan untuk meningkatkan kemampuan sumberdaya aparatur kelitbangan khususnya peneliti dilihat dari bidang kepakaran yang dimiliki oleh para peneliti di BPP Kemendagri dapat dilihat pada tabel di atas.

Terdapat 5 (lima) mata diklat yang menjadi fokus dalam meningkatkan kemampuan peneliti di BPP Kemendagri khususnya pada peningkatan pengetahuan untuk memperkuat landasan teoritis dan landasan berfikir dalam mendukung kegiatan kelitbangan yang didapat oleh para peneliti. Diklat ini dikaitkan juga dengan bidang kepakaran yang dipilih oleh para peneliti. Terdapat 13 jenis kepakaran yang dimiliki oleh seluruh peneliti di BPP keparan tersebut menjadi patokan bagi para peneliti untuk memahami dan mendalami suatu bidang pengetahuan dan kelimuan yang menjadi dasar berfikir dan melakukan analisa untuk pemenuhan kompetensi kegiatan kelitbangan yang dilakukan.

Selain itu, peneliti juga perlu tingkatkan kemampuan teknisnya dalam melakukan kegiatan kelitbangan berdasarkan jenjang jabatan peneliti yang diduduki, perkembangan teknis penelitian yang menjadi dasar kegiatan kelitbangan mengalami laju yang juga cukup pesat, sehingga untuk menjaga agar tidak terlalu jauh tertinggal untuk itu tidak ada salahnya melakukan peningkatan pemahaman teknis kelitbangan sesuai dengan pengetahuan dan kecakapan yang harus dimiliki oleh peneliti di BPP, untuk itu disajikan dibawah ini tabel komposisi pengetahuan, kecakapan dan jumlah peneliti yang perlu dilakukan peningkatan teknis kemampuan dalam melakukan kegiatan kelitbangan.

Tabel 5 membagi peneliti BPP pada tingkat jabatan yang diduduki yang dibagi kedalam 4 (empat)

kedudukan jabatan peneliti yang memiliki tuntutan pemenuhan kemampuan teknis yang semakin lama semakin meningkat. Peningkatan pemahaman teknis tersebut sangat dibutuhkan untuk menambah serta meningkatkan keterampilan para peneliti dalam melakukan kegiatan kelitbangan.

Setidaknya dalam mendukung peningkatan kompetensi dan teknis pelaksanaan penelitian yang dilakukan oleh individu peneliti mengarahkan pada pelaksanaan diklat teknis yang ditunjukkan pada kolom pengetahuan pada tabel di atas. Dengan demikian diharapkan para peneliti memiliki kemampuan yang mumpuni dan menguasai berbagai jenis cara dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk mengelola dan melaksanakan aktivitas kelitbangan yang menjadi tanggung jawab.

Usaha peningkatan kapasitas sumber daya kelitbangan juga diatur dalam permendagri 20 tahun 2011 yang tertera dalam pasal 50 ayat (1) dan ayat (2). Peningkatan kapasitas sumberdaya manusia kelitbangan dilakukan pada dengan cara pembinaan profesi dan karir. Pembinaan profesi antara lain terdiri dari: 1) pendidikan jenjang akademis; 2) pendidikan dan pelatihan; 3) studi komparasi; 4) magang; 5) seminar; dan 6) lokakarya. dan pembinaan karir yang dimaksud dalam pengembangan karir dilakukan dengan cara mutasi dan/atau promosi dari jabatan fungsional dan struktural atau sebaliknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Peningkatan mutu peneliti di BPP Kemendagri dengan 6 (enam) kegiatan dalam pembinaan profesi tersebut hendaknya konsisten dapat dilakukan oleh organisasi dari sana setiap elemen kompetensi dalam peningkatan profesionalisme peneliti sebagai salah satu jabatan fungsional yang menjadi leading sektor dapat

**Tabel 5. Komposisi pengetahuan, Kecakapan dan Jumlah Peneliti BPP**

No	Jabatan Peneliti	Pengetahuan	Kecakapan	Jumlah Peneliti
1.	Peneliti Pertama	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menguasai teknik penelusuran kepustakaan;</li> <li>2. Menguasai teknik pengumpulan data;</li> <li>3. Menguasai teknik pengolahan data;</li> <li>4. Menguasai teknik penulisan ilmiah.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mampu berkomunikasi dengan baik;</li> <li>2. Mampu mengoperasikan peralatan penunjang penelitian;</li> <li>3. Mampu mengolah dan menganalisis data;</li> <li>4. Mampu menulis dalam bahasa Indonesia yang baik dan benar.</li> </ol>	9
2.	Peneliti Muda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menguasai teknik penelusuran kepustakaan;</li> <li>2. Menguasai teknik pengumpulan data;</li> <li>3. Menguasai teknik pengolahan data;</li> <li>4. Menguasai teknik penulisan ilmiah;</li> <li>5. Menguasai teknik presentasi;</li> <li>6. Menguasai teknik memimpin kelompok.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mampu berkomunikasi dengan baik;</li> <li>2. Mampu mengoperasikan peralatan penunjang penelitian;</li> <li>3. Mampu mengolah dan menganalisis data;</li> <li>4. Mampu menulis dalam bahasa Indonesia yang baik dan benar;</li> <li>5. Mampu menulis abstrak dalam bahasa Inggris dengan baik dan benar;</li> <li>6. Mampu mengoperasikan alat bantu presentasi dan peraga.</li> </ol>	11
3.	Peneliti Madya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menguasai teknik penelusuran kepustakaan;</li> <li>2. Menguasai teknik pengumpulan data;</li> <li>3. Menguasai teknik pengolahan data;</li> <li>4. Menguasai teknik penulisan ilmiah;</li> <li>5. Menguasai teknik presentasi;</li> <li>6. Menguasai teknik memimpin kelompok;</li> <li>7. Menguasai teknik perencanaan penelitian;</li> <li>8. Menguasai teknik pengajaran dan pembimbingan;</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mampu berkomunikasi dengan baik;</li> <li>2. Mampu mengoperasikan peralatan penunjang penelitian;</li> <li>3. Mampu mengolah dan menganalisis data;</li> <li>4. Mampu menulis dalam bahasa Indonesia yang baik dan benar;</li> <li>5. Mampu menulis abstrak dalam bahasa Inggris dengan baik dan benar;</li> <li>6. Mampu mengoperasikan alat bantu presentasi dan peraga;</li> <li>7. Mampu memotivasi dengan baik diri sendiri dan orang lain.</li> </ol>	13
4.	Peneliti Utama	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menguasai teknik penelusuran kepustakaan;</li> <li>2. Menguasai teknik pengumpulan data;</li> <li>3. Menguasai teknik pengolahan data;</li> <li>4. Menguasai teknik penulisan ilmiah;</li> <li>5. Menguasai teknik presentasi;</li> <li>6. Menguasai teknik memimpin kelompok;</li> <li>7. Menguasai teknik perencanaan penelitian;</li> <li>8. Menguasai teknik pengajaran dan pembimbingan;</li> <li>9. Menguasai teknik penulisan buku.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mampu berkomunikasi dengan baik;</li> <li>2. Mampu mengoperasikan peralatan penunjang penelitian;</li> <li>3. Mampu mengolah dan menganalisis data;</li> <li>4. Mampu menulis dalam bahasa Indonesia yang baik dan benar;</li> <li>5. Mampu menulis abstrak dalam bahasa Inggris dengan baik dan benar;</li> <li>6. Mampu mengoperasikan alat bantu presentasi dan peraga;</li> <li>7. Mampu memotivasi dengan baik diri sendiri dan orang lain;</li> <li>8. Mampu menulis dalam bahasa Inggris dengan baik dan benar.</li> </ol>	1
<b>Jumlah Peneliti</b>				<b>34</b>

Sumber: data diolah, berbagai sumber, 2013

terus terasah dan tersedia dalam memenuhi kebutuhan setiap kegiatan kelitbangan.

Pengembangan karir menjadi konsep dasar dalam pengembangan karir karyawan dimana menurut Mangkunegara (2005) Pengembangan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Selanjutnya Mangkunegara (2000) pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di organisasi agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimal. Pengembangan karir harus secara kongkrit disusun dibuat dan dilaksanakan pada akhirnya mendukung peningkatan kemampuan BPP Kemendagri

dalam tuntutan pemenuhan tujuan dan peran organisasi. Selama ini, pengembangan karir peneliti belum nampak jelas hanya berfokus pada penyelenggaraan kegiatan kelitbangan dan pelaksanaan diklat serta bintek yang masih sangat minim intesitasnya. Pengembangan karir yang terjadi nampaknya masih dilingkupi dengan adanya politik kantor dalam pelaksanaannya.

Selanjutnya, sumberdaya aparatur kelitbangan yang terdapat di BPP Kemendagri hanya mencapai 21,94 % dari seluruh pegawai yang ada di BPP. Langkah strategi yang perlu dilakukan dalam memenuhi kekurangan SDM Kelitbangan dimulai dari rekrutmen. Rekrutmen sumber daya aparatur kelitbangan yang tersedia baik dari Kemendagri sebagai salah satu pasar langsung Sumber daya tersebut ataupun dari luar Kemendagri. Perekrutan peneliti tersebut hendaknya memenuhi tuntutan jabatan fungsional peneliti yang memiliki kompetensi yang berbeda dari jabatan fungsional lainnya. Rekrutmen tersebut sangat dibutuhkan saat ini melihat kebutuhan dalam menyiapkan kebijakan penyelenggaraan pemerintahan dalam negeri yang menjadi tuntutan tugas kementerian atau pun unit kerja yang ada di dalam Kemendagri sangat besar dan dapat dilihat dari program legislasi nasional dan program legislasi Kementerian Dalam Negeri sendiri.

Tidak kalah pentingnya, mekanisme dalam penyelenggaraan perekrutan tenaga fungsional peneliti menjadi keberhasilan dalam menilai perekrutan tersebut, untuk itu perlu disiapkan secara matang sehingga dari perekrutan didapatkan tenaga-tenaga peneliti yang handal dan mampu memenuhi kebutuhan tuntutan pekerjaan dalam menyiapkan kebijakan Kemendagri. Kegiatan kelitbangan menuntut kemampuan sumberdaya manusia yang ada di BPP untuk memiliki keahlian tertentu dengan pemahaman yang mendalam terhadap kegiatan ilmiah yang menjadi *core business* organisasi ini. Pemahaman terhadap kegiatan ilmiah tersebut perlu terus diasah dan dikembangkan untuk mendapatkan *skill* dan kecakapan yang baik dimiliki oleh SDM Kelitbangan. Untuk itu BPP menyiapkan perangkat peningkatan kompetensi sumberdaya aparatur kelitbangan dengan berfokus pada kemampuan teknis dan substansi dalam melakukan kegiatan kelitbangan serta menambah rutinitas terhadap kuantitas kelitbangan yang dilakukan di BPP dan tidak juga perlunya para Sumberdaya aparatur kelitbangan yang ada juga mengusahakan serta kreatif untuk dapat mencari rutinitas kegiatan kelitbangan atau sejenisnya di tempat lain dengan tidak mengurangi tanggung jawab kegiatan yang ada di dalam BPP

Kreatifitas sumberdaya aparatur kelitbangan dengan turut serta dalam kegiatan lain yang dilaksanakan oleh unit kerja lain dilingkungan

Kemendagri dengan sepengetahuan pimpinan terlebih dahulu dan memiliki kepakaran yang sama dengan bidang yang akan digarap di unit kerja lain tersebut. Dengan demikian dapat meningkatkan pengetahuan khususnya pada bidang kepakaran yang dimiliki, pengetahuan yang mendalam menopang kemampuan sumberdaya kelitbangan yang dimiliki oleh BPP Kemendagri sehingga akan mendorong kemampuan organisasi untuk meningkatkan kemampuan.

#### **“BPP” Sebagai Ikon Baru**

Badan Penelitian dan Pengembangan Kemendagri yang dulu dikenal sebagai “LITBANG” akronim tersebut sudah berubah menjadi “BPP” dimaksudkan untuk memupuk energi baru yang lebih positif lagi untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi dengan didukung pengutan fungsi-fungsi kelembagaan yang dibutuhkan oleh suatu organisasi untuk mendukung pelaksanaan tugas-tugasnya. Pengertian lembaga menurut Ruttan dan Hayamin dalam Setiyowati (2007) adalah aturan di dalam suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang memfasilitasi koordinasi di antara anggotanya untuk membuat membantu mereka dengan harapan dimana setiap orang dapat bekerjasama atau berhubungan dengan yang lain untuk mencapai tujuan bersama yang diinginkan.

Kekuatan organisasi datang dari dalam organisasi itu sendiri dengan menekankan pada pendayaan sumberdaya manusia dan penataan strategi dan langkah-langkah untuk dapat menapaki terwujudnya visi dan misi BPP Kemendagri. Berbagai macam program dan kegiatan disusun setelah lahirnya Permendagri nomor 20 tahun 2011 tentang pedoman penelitian dan pengembangan di lingkungan kementerian dan pemerintah daerah. Sehingga memperkuat posisi BPP Kemendagri dalam penyelenggaraan dan koordinasi Litbang di daerah dan juga disertai dengan penguatan organisasi pelaksana fungsi kelitbangan yang ada di daerah. Infrastruktur regulasi untuk mendukung pelaksanaan koordinasi tersebut menekankan pada dukungan terhadap sumberdaya kelitbangan yang sehingga terdapat transfer of knowledge kepada pelaksana di daerah yang berada di unit organisasi yang memiliki peran kelitbangan.

Mekanisme yang ada saat ini lebih memfungsikan struktural sebagai pejabat peneliti yang melakukan kegiatan penelitian bukan yang mengelola kegiatan penelitian. Fungsi struktural tersebut yang sebagian besar bukan fungsional peneliti yang rangkap jabatan menjadi kegiatan penelitian yang memiliki arahan kurang tepat khususnya pada substansi permasalahan yang diteliti. Setidaknya ada norma yang dibuat sehingga ketesingguna dalam pelaksanaan kegiatan antara peneliti dan perangkat struktural tetap terjaga keharmonisannya, sehingga pada akhirnya kegiatan



penelitian dapat berjalan lancar sesuai dengan waktu yang diberikan

Mendukung pelaksanaan hal tersebut diatas, sangat diperlukan perubahan pola kerja dan sistem prosedur dalam pengelolaan hal tersebut. Manajemen baru dalam pengelolaan dapat ditinjau dari struktur yang ada saat ini struktur yang ada dirasakan kurang efektif mengingat lebih banyak struktural dari pada jumlah peneliti sendiri. Minimnya jumlah peneliti yang merupakan sumber daya utama dalam melaksanakan kegiatan kelitbangan menjadi sangat penting untuk mendorong pergeseran paradigma pelaksanaan tugas kelitbangan disetiap unit kerja pada BPP. Saat ini pada unit kerja eselon 2 (Dua) yang memiliki nomenklatur Pusat Penelitian dan pengembangan yang lebih kental struktur lini dimana melaksanakan tugas berjenjang sesuai tingkatan dan kedudukannya. Setidaknya memperhatikan hal tersebut diperlukan aturan lebih operasional yang mengedepankan tenaga fungsional peneliti yang memiliki kompetensi melaksanakan kegiatan penelitian.

Peraturan tersebut setidaknya dapat menjembatani pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat fungsional peneliti dan pejabat struktural yang memiliki kewenangan penuh terhadap penggunaan anggaran. Dapat dipahami pengelolaan anggaran yang menjadi tanggung jawab merupakan pejabat struktural yang ditetapkan oleh peraturan, setidaknya komitmen pengelola anggaran yang melaksanakan kegiatan kiranya menguasai betul pelaksanaan kegiatan kelitbangan disetiap tahapannya dan juga memahami betul maksud serta urgensinya tahapan tersebut, sehingga pelaksanaan kelitbangan menjadi memenuhi kualitas yang baik. Untuk itu juga, dibutuhkan norma yang dapat mendukung interaksi antara pengelola keuangan dengan pelaksana kegiatan kelitbangan substansi. Setidaknya norma tersebut mengatur mekanisme interaksi dan komunikasi dalam setiap tahapan kegiatan kelitbangan, sehingga terjadi saling keterpaduan antara struktural yang mengelola lini staf yang melaksanakan pengadministrasian serta mendukung kelancaran kegiatan kelitbangan dengan fungsional peneliti yang memiliki tugas dalam substansi kelitbangan.

Manajemen lini staf masih sangat kental digunakan di BPP Kemendagri hingga saat ini, menjadi sangat mendesak sehingga harus ditinjau kembali dalam pelaksanaan setiap kegiatan kelitbangan yang berlangsung. Besarnya struktur lini yang diterapkan di BPP Kemendagri memperbesar beban organisasi terhadap pengelolaan sumberdaya manusia aparatur yang hanya menghasilkan pekerjaan administrasi, semestinya mengikuti tugas dan fungsi dari BPP Kemendagri yang merupakan organisasi fungsional. Untuk itu dibutuhkan dukungan agar dapat memenuhi penyetaraan kemampuan yang dimiliki oleh setiap

struktural dengan fungsional peneliti, sehingga menghadirkan kebersinggungan dalam pelaksanaan kegiatan kelitbangan, pelaksanaan kelitbangan dilakukan dengan minimnya kompetensi sipelakunya.

Memisahkan garis kewenangan dalam pengelolaan kegiatan kelitbangan menjadi penting sehingga dapat bekerja secara profesional dan memiliki kompetensi yang baik. Memperhatikan struktur yang ada saat ini di BPP Kemendagri setidaknya memiliki ukuran yang sesuai (*right sizing*) sehingga mengubah struktur kepada lini fungsi, menjadi salah satu strategi yang ditempuh dalam membentuk dan mengembalikan lagi kelembagaan BPP Kemendagri kepada fungsi organisasi yang sesungguhnya, sehingga dapat mendukung penuh berjalannya organisasi untuk melaksanakan fungsi kelitbangan dan juga menyusun kembali kerangka kelembagaan BPP Kemendagri.

Selain penguatan sumberdaya aparatur kelitbangan dan struktur organisasi, memperhatikan juga pelaksanaan setiap kegiatan kelitbangan yang dilaksanakan di BPP Kemendagri juga harus memenuhi tuntutan visi dan misi yang sudah ditetapkan. Capaian terhadap visi dan misi tersebut sangat dibutuhkan sehingga menjaga konsistensi penyelenggaraan kelitbangan pada BPP Kemendagri. Dukungan sumberdaya aparatur serta kegiatan kelitbangan yang patut diperhatikan sehingga dapat mengarahkan kepada visi yang sudah ditetapkan. Selanjutnya, diperlukan komitmen dari seluruh *stakeholder* kelitbangan untuk menjaga keberlangsungan pelaksanaannya tersebut. Selain hal tersebut, yang harus diperhatikan komitmen dari seluruh pelaksana yang ada di BPP Kemendagri baik itu dari pimpinan hingga pelaksana pada tingkat bawah. Komunikasi visi tersebut setidaknya dilembagakan sehingga seluruh pelaksanaan menjadi benar-benar paham, sehingga dapat membangun rasa kebersamaan setiap pegawai.

### **Profesionalisme BPP Kemendagri**

BPP Kemendagri dalam menjalankan dan mencapai pemenuhan visi dan misinya dimulai dari komitmen pimpinan dan dibutuhkan kepemimpinan yang mumpuni untuk menjelaskan visi dan misi serta memaparkan strategi yang akan dilaksanakan dalam pencapaiannya. Kepemimpinan di BPP Kemendagri sama halnya kepemimpinan di tempat lain, yang mampu mengalokasikan kekuatan untuk mendukung dan melaksanakan perubahan kearah yang lebih baik lagi. Saat ini, dengan budaya organisasi yang ada diperlukan beberapa strategi mengingat budaya yang ada saat ini tidak terbentuk belum mencerminkan dukungan terhadap pelaksanaan visi dan misi yang ditetapkan dan dalam pelaksanaannya perlu dibangun budaya BPP yang kuat setelah mendapatkan kepemimpinan yang mau berkomitmen.

Budaya BPP saat ini, minimya kreativitas dalam pengembangan kegiatan yang ada, sehingga bentuk pelaksanaan kegiatan yang dihasilkan berulang dari tahun-ketahun tanpa ada tambahan pengetahuan yang didapat dari kegiatan tersebut. Pengembangan aktivitas yang hanya berdasarkan pelaksanaan kegiatan hanya menarik perhatian untuk terus dilakukan tanpa pernah ada memikirkan dampak ikutan dari kegiatan tersebut. selain itu, pemahaman yang mendalam terhadap aktivitas fungsional dan pemaknaanya terhadap kegiatan tersebut menjadi sangat penting bagi warga BPP Kemendagri khususnya. Semangat untuk berfikir keluar dari zona yang nyaman (*thing out off the box*) dalam menghadapi tantangan harus terus diupayakan dan digalang dari berbagai lini untuk menjaga kridabilitas organisasi dalam mewujudkan BPP yang memiliki daya saing kuat.

Kreatifitas tersebut didukung penuh dengan budaya organisasi yang diciptakan melalui norma-norma tertulis ataupun norma yang tidak tertulis. Budaya saat ini terbentuk lebih pada pengembangan oranisasi tradisional yang hanya mengandalkan pola-pola lama yang sudah usang yang sepatutnya sudah lama ditinggalkan. Dampak dari itu daya saing yang semakin rendah dalam menciptakan kinerja yang berkualitas terjadi, perbaikan harus segera dimulai, dari pembentukan karekater SDM Kelitbangan yang sesungguhnya dibutuhkan oleh organisasi sampai dengan sistem dan komintem kebijakan yang diambil dalam mendukung pelaksanaan kegiatan dan kebijakan dalam pelaksanaan kegiatan kelitbangan.

Selain itu minimnya inovasi yang terbentuk dalam pengelolaan dan pelaksanaan kegiatan kelitbangan sebagai kegiatan utama dan kegiatan fasilitasi sebagai kegiatan pendukung guna meningkatkan kapasitas organisasi ini menjadikan peningkatan kualitas dan daya saing organisasi semakin melemah. Inovasi diciptakan dari kreatifitas dalam pelaksanaan kegiatan serta perencanaan kegiatan yang dilakukan untuk mencapai output yang menjadi tugas BPP Kemendagri. Inovasi dibentuk dari nilai-nilai yang sudah ditetapkan dalam pelaksanaan organisasi untuk membuat pelaksanaan dan kinerja organisasi menjadi lebih optimal dan lebih baik lagi.

Penginkatan profesionalisme juga didukung dari responsifitas, kemampuan para aparatur kelitbangan dalam membaca peluang dan tantangan yang dihadapi dimasa saatini dan yang akan datang dalam membangun BPP yang lebih baik lagi dalam mengantisipasi perkembangan perubahan yang datang dari luar dan untuk sesegera mungkin merespon dengan melakukan perubahan di dalam unit kerja sehingga dapat menyesuaikan dengan cepat terhadap peembangan dan perubahan kondisi yang terjadi. Reponsifitas tersebut membutuhkna kemampuan dari aparatur dalam mengidentifikasi gejala dan trend pada

masa yang akan datang, sehingga kemampuan dalam melakukan analisisnya sangat diperluakan hal ini mendukung BPP Kemendagri menjadi unit kerja yang lebih profesional.

Penguatan di internal BPP Kemendagri menjadi langkah awal dalam membangun sebuah komitmen dalam mewujudkan profesionalisme. Langkah tersebut Kegiatan kelitbangan merupakan bentuk dukungan dalam pelaksanaan pembinaan dan pengawasan, dalam rangka memsuksesan pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan dalam negeri pada umumnya. Penguatan internal BPP Kemendagri dengan membangun serangkaian aktivitas strategijk yang sudah ada hingga saat ini khususnya dalam menjamin pelaksanaan aktivitas lembaga dalam menjaga kualitas hasil-hasil kelitbangan itu sendiri.

Melengkapai profesionalisme dalam membentuk lembaga yang kuat maka dibutuhkan budaya kerja yang lebih kondusif dan partisipatif dalam melaksanakan kegiatan kelitbangan. Kondis situasi kerja yang kodusi dibangun oleh pimpinan dan nantinya akan diikuti oleh jajaran bawahan dan menular keseluruh jajaran pada unit kerja ini situasi tesebut didukung dari perilaku kerja individu yang disiplin, toleransi yang tinggi antara staf dan pimpinan, dengan demikian secara perlahan terbentuk budaya kerja di BPP Kemendagri yang kondusif.

Kondisi saat ini, walapun tak kasat mata penyelenggaraan kegiatan kelitbangan belum sepenuhnya pelaksanaan tugas berdasarkan fungsi lembaga yaitu fungsi kelitbangan masih mengarah pada pola pelaksanaan yang ketal strukturalnya sehingga pelasaan kegiatan berdasarkan garis komado dan hirarkir jabatan sturktural, intensitas ketelibatan fungsional peneliti dalam kegiatan kelitbangan hanya sebatas melaksanakan atau mengeksekusi aktifitas kelitbangan pelaksanaan tahapan-tahapan kelitbangan yang menjadi tugas di Pusat Litbang yang terdapat di BPP Kemendagri. Untuk itu sekiranya dapat juga membangun unit kerja yang menjalankan pola berbasis fungsional karena melihat peran dan tugas BPP Kemendagri yang syarat dengan kegiatan fungsional kelitbangan. Budaya yang dibangun pada BPP Kemendagri juga diarahkan pada pelaksanaan kegiatan yang berbasis fungsional, untuk itu dalam membangun juga membangun kepercayaan dalam organisasi kepada setiap individu

Menaksanakan dan menjaga budaya kerja dibutuhkan bentuk kepemimpinan yang partisipatif yang dapat memberikan dukungan kepada setiap individu dalam menyelesaikan dan menuntaskan pekerjaan yang dilakukan di BPP Kemendagri. Gaya kepemimpinan partisipatif mendorong setiap individu untuk mau terlibat dalam mendukung pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh setiap unit kerja yang ada di BPP Kemendagri. Digunakan gunakan gaya

kepemimpinan partisipatif melihat membutuhkan kemampuan pimpinan yang dukungan yang tinggi kepada setiap individu tetapi direktif yang rendah dalam pelaksanaan kegiatan dan gaya kepemimpinan ini digunakan pada lembaga yang sudah lama berdiri dengan melihat pada tingkat kematangan setiap individu yang terlibat dalam pelaksanaan tugas kelitbangan.

## SIMPULAN

Peningkatan kapasitas BPP Kemendagri sebagai suatu organisasi menjadi tuntutan untuk setiap organisasi yang berkembang, peningkatan kapasitas tersebut memerlukan bentuk dukungan yang menjadi simpulan dalam tulisan ini, yaitu:

1. Peningkatan kualitas dan motivasi SDM Kelitbangan menjadi kebutuhan dalam mengerjakan organisasi dipandang sangat penting perencanaan karir Sumber Daya Aparatur Kelitbangan sehingga kejelasan berkarir menjadi SDM yang profesional menjadi nyata.
2. Peningkatan kapasitas BPP Kemendagri juga menjadikan Komitmen Pimpinan dalam menjaga dan memelihara kondisi yang sudah stabilis menuju tingkatan organisasi yang lebih baik lagi.
3. Diperlukan juga kreatifitas Sumber daya aparatur Kelitbangan sebagai motor sekaligus penggerak dalam setiap pelaksanaan kelitbangan yang diharapkan mendapatkan porsi yang sesuai dengan kedudukan dalam pengelolaan organisasi.
4. Dukungan dari pimpinan dengan gaya kepemimpinan partisipatif menjadi pengikat seluruh jajaran dalam mencapai keberhasilan dalam mewujudkan tujuan BPP Kemendagri

## DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. Sumber Daya Manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Abdurrahmat, Fathoni. 2006. Manajemen Sumber daya Manusia. Rineka Cipta, Jakarta.
- A.F.Stoner James, DKK, 1996, Manajemen, Edisi Bahasa Indonesia, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Brown, L., A. Lafond dan K. Macintyre. 2001. Measuring Capacity Building. University of North Caroline: Caroline Population Center.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kasim, Azhar, 1993. Pengukuran Efektivitas Dalam Organisasi, Jakarta : LP FEUI dan PAU Ilmu-Ilmu Sosial UI.

- Levy and weitz. 2001, Retailing Management, Mc. Graw Hill, New York.
- North, D.C. (1990). Institutions: Institutional Change and Economic Performance. Cambridge, Press Syndicate of the University of Cambridge.
- Moekijat. 2010. Manajemen Sumber Daya manusia. CV Maju: Bandung.
- Sastradipoera, Komaruddin. 2002. Menejemen Sumber daya Manusia: Suatu Pendekatan Fungsi Operatif Edisi I. Penerbit Kappa-Sigma: Bandung.
- Supranto, J. 2001, Pengukuran Tingkat Kepuasan pelanggan Untuk Menaikkan Pangsa Pasar, Rineke Cipta, Jakarta