



UNIVERSITAS INDONESIA

**EVALUASI KINERJA BADAN PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN PROVINSI RIAU**

TESIS

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Magister Sains (M.Si) dalam ilmu Administrasi**

**ACHMAD HELMI
0806440873**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM PASCASARJANA
KEKHUSUSAN ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN SUMBER DAYA MANUSIA**

**JAKARTA
Juni 2010**

*Tesis ini Aku persembahkan untuk
Istriku Sri Utami, S.Sos dan anaku Levina Juwita, S.T
Serta kedua orang tuaku Alm. H. Chatib Sa'dan, Alm. Hj. Zuraida. Uzer*



HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

**Tesis ini adalah hasil karya saya sendiri,
dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk
telah saya nyatakan dengan benar**



Nama : Achmad Helmi
NPM : 0806440873

Tanda Tangan :

Tanggal : 24 Juni 2010

HALAMAN PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh :
Nama : Achmad Helmi
NPM : 0806440873
Program Studi : Ilmu Administrasi
Judul Tesis : Evaluasi Kinerja Badan Penelitian dan Pengembangan
Provinsi Riau

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian peryaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Sains pada Program Studi Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia.

DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang : Prof. Dr.Eko Prasajo, Mag.rer.publ. (.....)

Pembimbing : Azhar Kasim, Prof., Dr., M.P.A. (.....)

Penguji : Drs. Pantius D. Soeling, M.Si. (.....)

Sekretaris : Drs.Heri Fathurahman, M.Si (.....)

Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal : 24 Juni 2010

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASITUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	Achmad Helmi
:	
NPM	0806440873
:	
Program Studi	Ilmu Administrasi
:	
Departemen	Ilmu Administrasi
:	
Fakultas	Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
:	
Judul Karya	Evaluasi Kinerja Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Riau
:	

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Nonesklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*)** atas karya inilah saya yang berjudul :

Evaluasi Kinerja Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Riau

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Nonesklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 24 Juni 2010

Yang menyatakan

(Achmad Helmi)

**UNIVERSITAS INDONESIA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM PASCASARJANA
KEKHUSUSAN ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN SUMBER DAYA MANUSIA**

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

Judul : Evaluasi Kinerja Badan Penelitian dan Pengembangan
Provinsi Riau
Nama : Achmad Helmi
NPM : 086440873

Pembimbing Tesis :

Prof. Dr. Azhar Kasim, M.P.A.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan tesis ini. Penulisan tesis ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Sains (M.Si) pada Program Pasca Sarjana Departemen Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan tesis ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan tesis ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

- (1) Prof.Dr.Bambang Shergi Laksmono,M.Sc. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.
- (2) Prof.Dr.Eko Prasajo,Mag.rer.publ, selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Departemen Ilmu Administrasi Program Pasca Sarjana Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia dan sebagai Ketua Sidang.
- (3) Prof. Dr.Azhar Kasim, MPA, selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan tesis ini.
- (4) Drs. Pantius D. Soeling, M.Si selaku penguji ahli dan Drs. Heri Fathurahman, M.Si. sebagai Sekretaris Sidang.
- (5) Lina Mifhatul Jannah, M.Si, Sekretaris Program Studi Ilmu Administrasi Departemen Ilmu Administrasi Program Pasca Sarjana Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia
- (6) Karyawan dan karyawan Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Riau yang telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang saya perlukan.
- (7) Istri saya Sri Utami,S.Sos dan anak saya Levina Juwita,S.T yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral.
- (8) Sahabat saya angkatan XII & XIII yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan tesis ini.

Penulis juga berharap agar tesis ini dapat memberikan mamfaat sehingga dapat memperkaya khazanah kajian akademis di bidang administrasi dan pengembangan sumber daya manusia.

Akhir kata, saya berharap Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga tesis ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu dan teknologi.

Jakarta, 24 Juni 2010

Penulis

(Achmad Helmi)

ABSTRAK

ACHMAD HELMI
0806440873

Evaluasi Kinerja Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Riau

xiv + 105 Halaman + 4 Tabel + 5 Gambar + 1 Lampiran + 43 Daftar Pustaka

Kinerja Badan Peneliti dan Pengembangan Provinsi Riau belum maksimal dari sasaran rencana pembangunan daerah. Untuk memaksimalkan Kinerja Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Riau dibutuhkan: (a) Sinergi dan kesamaan persepsi antara seluruh aparat agar memperhatikan hasil penelitian yang berkualitas. (b) Meningkatkan kinerja para pejabat struktural, yaitu Kepala Badan Balitbang, Sekretaris dan Kepala Bidang agar semakin mendukung program dan para pejabat fungsional peneliti untuk melaksanakan perannya lebih berkualitas. (c) Memperbanyak jumlah Fungsional Peneliti dan Fungsional Perekrutan yang berkualitas sesuai harapan dan tantangan Badan dan Dinas Pemerintah Daerah.

Jumlah hasil penelitian Balitbang Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Riau tiap tahun mengalami peningkatan dan sebagian besar penelitian mandiri yaitu sebanyak 61% dan penelitian hasil kerjasama dengan pihak ketiga sebanyak 39%. Secara umum kualitas penelitian belum sesuai dengan yang diharapkan, karena: (a) Sistem perencanaan penelitian yang tidak sesuai dengan kebutuhan daerah atau satuan kerja. (b) Pelaksanaan penelitian yang menggunakan pihak ketiga (konsultan) kurang memuaskan, karena dalam pelaksanaannya hanya menyelesaikan kegiatan penelitian saja. (c) Terbatasnya tenaga fungsional peneliti yang bersertifikasi. (d) Hasil penelitian belum maksimal karena tenaga peneliti yang tersedia kualifikasi keilmuan yang dibutuhkan sering tidak sesuai dengan penelitian yang dikerjakan. (e) Adanya usulan/ program penelitian yang tidak berdasarkan kebutuhan tetapi cenderung keinginan dari luar Balitbang.

Badan dan Dinas Pemerintah Provinsi serta Kabupaten/Kota telah mendapat manfaat dari hasil penelitian, namun secara terperinci belum, karena: (a) Sistem perencanaan penelitian belum berawal dari kebutuhan daerah dan satuan kerja yang dibangun melalui forum kelitbang. (b) Kurangnya sosialisasi dan publikasi hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan. (c) Penelitian belum seluruhnya bisa menjawab permasalahan Badan dan Dinas Pemerintah Daerah serta Pemerintah Kabupaten /Kota.

Untuk peningkatan kinerja Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Riau mendatang diperlukan perhatian terhadap: (a) Riset unggulan yang sudah diprogramkan seperti energi terbarukan, bidang ketahanan pangan, klaster sawit dan lain lain dikasikan dengan memperhatikan kualitas dan sosialisasi hasil temuan. (b) Seluruh peneliti fungsional dan institusi yang membidangi ristek diupayakan untuk dapat melaksanakan penelitian semaksimal mungkin berdasarkan kemampuan yang tersedia serta kemungkinan berkolaborasi dengan institusi lain sepanjang dibenarkan oleh ketentuan yang berlaku. (c) Penelitian mandiri dilaksanakan oleh Peneliti Internal Balitbang dalam rangka meningkatkan inovasi, kegairahan serta kreabilitas peneliti dan institusi.

ABSTRACT

ACHMAD HELMI
0806440873

Performance Evaluation of Research and Development Agency of Riau Province

xiv + 107 Pages + 4 tables + 5 drawing + 1 Appendixes + 43 References

The performance of Research and Development Board of Riau Province has not achieved the maximum target of local development plans yet. In order to maximize the performance, research and development board of Riau province requires (a) To synergy the perspective and to cooperate among the entire apparatus in order to consider the quality of research results. (b) To improve the performance of structural official, namely the head of the Research and Development Department, secretary and head of the field witch aimed for supporting the program and functional research official in order to carry out better quality of their role. (c) To multiply the number of functional engineering researchers and qualified functional engineer that could meet the expectation and challenges of Local Government Agencies.

The research results of Riau Province R&D Board has increased each year in number and most of researches are conducted independently which said 61% from the total research while 39% of the research is conducted in cooperation with third party. In general, the quality of the research has not met the expectation yet. There are four factors that become major causes of such issue; (a)The research planning system which incompatible with the area or working unit. (b)The performance of research which entirely relies third party (consultant) that works under the expected quality (c)The limited number of functional certified researchers (d)The result of researches has not met the maximum quality since the scientific qualification of the available researchers in the field are not suitable with the conducted research (e)The proposal of research program mostly is not based on the need but tends to do research out of R & D Board expectation.

The Agency and The Provincial Government Offices and District / City have got benefit from the research but it is not detailed yet. It is because: (a)The research planning system is not based from local region needs and working area which built through research and development forum; (b)The minimum publication upon the conducted research results; (c)The research results have not been able to entirely answer the issue of Agency and local Government and District Agencies.

In order to improve the performance of The Research Provincial body and Development of Riau Province in the future, they need to pay more attention to: (a)The excellent research which has been programmed upon renewable energy sources, food security, palm oil cluster and other must be conducted by paying attention on the quality and the publication of research result (b)The entire functional research and institution that is in charge of Research and Technology is sought to undertake research as closely as possible based on the available capacity and the possibility of collaborating with other institutions along with the existing regulations (c)The independent research is conducted by internal R & D researchers in order to enhance innovation, excitement and the credibility of researchers and institutions.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.....	v
LEMBAR PERSETUJUAN TESIS.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	viii
DARTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR ISTILAH	xiv
1. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
1.5. Batasan Penelitian	7
1.6. Sistematika Penulisan.....	8
2. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian dan Pengembangan.....	11
2.2. Pengertian Kinerja.....	13
2.3. Manajemen Kinerja.....	18
2.4. Kinerja Pegawai.....	22
2.5. Evaluasi Kinerja	25
2.6. Kedudukan Peneliti dalam Organisasi Pemerintah.....	33
2.7. Instrumen dan Variabel.....	36
2.7.1. Variabel Penelitian.....	36
2.7.2. Wawancara.....	37
2.8. Kerangka Pemikiran	38
3. METODE PENELITIAN	
3.1. Metode Penelitian.....	42
3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	43
3.3. Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.3.1. Data Primer.....	44
3.3.2. Data Sekunder.....	45
3.3.3. Wawancara.....	46
3.3.4. Focus Group Discussion	46
3.4. Analisis Data.....	48
3.4.1. Analisis Deskripti.....	48
3.4.2. Pelaksanaan Analisis Deskriptif.....	49
4. GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	
4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	51

4.1.1. Landasan Pembentukan, Tugas dan Fungsi.....	52
4.1.2. Organisasi Badan Penelitian dan Pengembangan.....	53
4.1.3. Sumber Daya Manusia.....	56
4.1.4. Indikator Kinerja Balitbang.....	60
4.1.5. Kondisi Umum Masa Kini.....	65
4.2. Pembahasan Hasil penelitian.....	73
4.2.1. Indikator Kinerja yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran.....	73
4.2.2. Hasil Penelitian.....	75
4.2.3. Manfaat Penelitian.....	79
4.2.4. Pekerjaan yang dilaksanakan dengan Swakelola dan Pihak ketiga ...	81
4.2.5. Harapan pada Balitbang.....	83
4.2.6. Kondisi yang diinginkan ke depan.....	87
5. KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan.....	101
5.2. Saran.....	102
DAFTAR PUSTAKA.....	103
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Pemakaian Evaluasi Kinerja.....	32
Tabel 4.1 Tingkat Penjenjangan Peneliti Balitbang Provinsi Riau.....	58
Tabel 4.2. Anggaran Balitbang Provinsi Riau.....	66
Tabel 4.3. Hasil Penelitian Balitbang Provinsi Riau.....	68
Tabel 4.4. Program Dan Kegiatan Balitbang.....	97



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.	Macam-macam Teknik Pengumpulan Data dan kualitatif.....	44
Gambar 4.1.	Struktur Organisasi Balitbang Provinsi Riau.....	55
Gambar 4.2.	Grafik Komposisi Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	57
Gambar 4.3.	Komposisi Pegawai berdasarkan Jabatan.....	58
Gambar 4.4.	Grafik Susunan Pegawai Berdasarkan Golongan.....	59



DAFTAR ISTILAH

APBD	: Anggaran Pembangunan Belanja Daerah
BPS	: Badan Pusat Statistik
BKKBN	: Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional
CPO	: Crude Palm Oil
DAS	: Daerah Aliran Sungai
DPRD	: Dewan Perwakilan Rakyat Daerah
DRD	: Dewan Riset Daerah
KNRT	: Kementerian Negara Riset dan Teknologi
KPK	: Komite Penanggulangan Kemiskinan
LAN	: Lembaga Administrasi Negara
LIPI	: Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia
LSM	: Lembaga Swadaya Masyarakat
PAK	: Penetapan Angka Kredit
PP	: Peraturan Pemerintah
PNS	: Pegawai Negeri Sipil
R&D	: <i>Research and Development</i>
RPJMD	: Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah
RKA	: Rencana Kerja Acuan
SDA	: Sumber Daya Alam
SDM	: Sumber Daya Manusia
SKPD	: Satuan Kerja Perangkat Daerah
UPTD	: Unit Pelaksana Teknis Daerah
UU	: Undang-undang

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Permasalahan yang dihadapi oleh birokrasi pemerintah saat ini adalah antara lain (a) kelembagaan birokrasi pemerintah yang besar dan didukung oleh sumber daya aparatur yang kurang profesional; (b) mekanisme kerja yang sentralistik masih mewarnai kinerja birokrasi pemerintah; (c) kontrol terhadap birokrasi pemerintah masih dilakukan pemerintah, untuk pemerintah, dan dari pemerintah; (d) patron-klien (KKN) dalam birokrasi pemerintah merupakan halangan untuk mewujudkan meritokrasi demokrasi dalam birokrasi; (e) cenderung tidak ada " *sense of accountability*" baik secara kelembagaan maupun secara individual; (f) jabatan birokrasi yang hanya menampung jabatan struktural dan pengisiannya sering kali tidak berdasarkan kompetensi yang dibutuhkan; (g) penataan sumberdaya aparatur tidak disesuaikan dengan kebutuhan dan panataan kelembagaan birokrasi.

Menurut Thoha (2005:9) sekarang ini sedang berlangsung perubahan paradigma dalam menata dan menyelenggarakan birokrasi pemerintah. Perubahan itu sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman semakin hari semakin maju dan dinamis. Perubahan paradigma itu cenderung untuk mengganti cara-cara pengaturan lembaga birokrasi pemerintah yang sentralistik ke desentralistik, dari otoritarian ke egalitarian dan demokratis, dari kedaulatan negara menjadi kedaulatan rakyat, dari bentuk organisasi yang besar menjadi ramping, dari cara yang menekankan *rowing* (semua dikerjakan

Universitas Indonesia

sendiri) menjadi *steering* (membatasi hanya mengarahkan, mengendalikan, dan memberikan kebijakan saja), dari yang berorientasi pada kekuasaan negara berubah menjadi berorientasi kompetensi dan memperhatikan peran pasar. Berdasarkan perubahan inilah, maka lembaga birokrasi pemerintah termasuk penataan sumber daya aparaturnya harus melakukan reformasi, agar sesuai dengan tuntutan per-kembangan zaman.

Sangat menarik dan punya makna penting, apa yang dikemukakan oleh Menteri Negara Riset dan Teknologi Kusmaryanto Kadarisman, seputar mengenai penelitian dan pengembangan di Negara kita. Alokasi dana di lembaga riset milik pemerintah, menurut Kusmaryanto lebih banyak habis untuk membiayai kegiatan rutin, seperti gaji dan biaya lain yang harus dipenuhi. Kenyataan memperlihatkan kebanyakan lembaga penelitian milik pemerintah kekurangan dana untuk fasilitas penelitian dan imbalan memadai bagi penelitiannya (Medialitbang, 2009:4). Hal ini menunjukkan negara kita belum sepenuhnya menyadari bahwa penelitian dan pengembangan adalah fungsi manajemen yang harus diperlakukan seperti fungsi fungsi manajemen lainnya. Akan tetapi walaupun perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di Indonesia mengalami kemajuan pesat, sumbangan-sumbangan ilmiah yang diberikan oleh peneliti Indonesia dalam upaya pembinaan khasanah ilmu pengetahuan dan teknologi dunia masih sangat minim dibandingkan dengan negara-negara tetangga.

Departemen Dalam Negeri, kegiatan penelitian dilaksanakan pada Badan Penelitian dan Pengembangan (Balitbang) di tingkat Pusat dan pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi di tingkat provinsi dan Kabupaten/Kota. Balitbang departemen bertanggungjawab kepada Menteri Dalam Negeri, sedangkan Balitbang Provinsi bertanggungjawab kepada

Universitas Indonesia

Gubernur Kepala Daerah Provinsi, sementara Balitbang Kabupaten/Kota bertanggungjawab kepada Bupati/Walikota. Balitbang di tingkat Provinsi karena kinerjanya ada yang ditutup seperti Balitbang Provinsi Sumatera Barat, Balitbang Provinsi Jawa Barat, Balitbang Provinsi Lampung dan dijadikan Bidang Penelitian dan Pengembangan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah. Hal ini disebabkan rendahnya kinerja dan kurang berfungsinya Balitbang Daerah tersebut.

Tidak berkembangnya pelaksanaan tugas-tugas badan penelitian dan pengembangan menurut Hamami (2009:12) di pusat maupun di daerah karena pemerintah masih memperlakukan penelitian dan pengembangan sebagai aksesoris belaka atau sebagai lembaga pelengkap memperindah struktur organisasi belaka. Hal ini menurut pengamatan kami karena instansi penelitian sesungguhnya adalah organisasi fungsional. Jadi diperlukan hasil penelitian berdasarkan fungsi dan bukan berdasarkan struktural. Hendaknya Badan Penelitian dan Pengembangan bukan berdasarkan tinggi rendahnya pangkat atau jabatan, tetapi berdasarkan fungsi keahlian, kompetensi atau yang disebut kepakaran.

Permasalahan yang diinventarisasi dalam rapat koordinasi nasional Balitbang tahun 2008 di Jakarta antara lain disepakati:

Permasalahan Interen Lembaga penelitian dan pengembangan:(a) Tidak ada kepastian kesetaraan pejabat fungsional peneliti dan pejabat struktural dan belum adanya nilai lebih sebagai pejabat fungsional peneliti; (b) Belum disosialisasikan mengenai larangan jabatan rangkap di lingkungan lembaga litbang; (c) Kurangnya keinginan PNS menjadi pejabat fungsional peneliti, karena tunjangan relatif kecil dan persyaratan sangat berat dan ketat.

Universitas Indonesia

Permasalahan Ekstern: (a) Lembaga penelitian dan pengembangan diperlakukan merupakan "tempat buanga", tempat parkir, bagi para pejabat struktural dan staf yang bermasalah; (b) Hasil lembaga litbang sering kurang bermutu, cenderung Litbang dilaksanakan hanya untuk memenuhi administrasi semata tanpa didukung oleh SDM yang profesional; (c) Hasil lembaga penelitian dan pengembangan belum dijadikan sebagai bahan masukan dalam proses penetapan kebijakan.

Kendala yang belum terselesaikan: (a) Peraturan perundang-undangan yang mendukung seperti banyaknya persepsi, implementasi yang tidak sesuai dengan peranti perundang-undangan serta perundang-undangan yang kurang memperhatikan lingkungan strategis dalam peningkatan formasi dan rekrutmen serta pembinaan calon dan pejabat fungsional peneliti. (b) Belum adanya dukungan politis dari pimpinan Departemen/Kementrian/LPND dan Pemerintah Daerah serta Legislatif.

Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Riau, yang mempunyai tugas pokok dan peran sebagai pemikir dan pemberi masukan dalam berbagai masalah yang berkembang untuk merumuskan kebijakan strategis. Disamping tugas pokok tersebut Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Riau juga berperan sebagai analisator, fasilitator dan integrator kelembagaan daerah berdasarkan pertimbangan rencana strategis Pembangunan Daerah. Identifikasi potensi wilayah, kearifan lokal, keunggulan komparatif dengan memfasilitasi kegiatan penelitian dan pengembangan di daerah dalam rangka sinergi, efisiensi dan efektifitas kegiatan-kegiatan penelitian dan pengembangan.

Oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti kinerja Balitbang Provinsi Riau sehingga hasil penelitian tersebut dapat meningkatkan kinerja Balitbang agar tidak ditutup seperti yang terjadi seperti Provinsi lain . Bila

Universitas Indonesia

dikaitkan dengan penelitian ini, maka baik dan buruknya kinerja Badan Penelitian dan Pengembangan mempengaruhi optimalnya hasil penelitian dan pengembangan dari Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Riau. Kinerja diperkirakan secara signifikan akan meningkatkan hasil penelitian pegawai. Berkaitan dengan alasan-alasan tersebut, maka penulis tertarik untuk menelaah dan meneliti lebih jauh evaluasi kinerja Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Riau.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka kami memilih judul *“Evaluasi Kinerja Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Riau“*

1.2 Perumusan Masalah

Berbagai hal yang terdapat pada latar belakang diadakannya penelitian ini, terdapat banyak aspek yang semestinya dijadikan sebagai rumusan masalah. Namun diperlukan fokus pada penelitian, maka rumusan masalah pada penelitian ini di batasi hanya dua permasalahan pokok, diantaranya:

1. Bagaimana kinerja yang telah dicapai oleh Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Riau pada saat ini ?
2. Apakah kualitas dan jumlah peneltian yang dihasilkan selama ini oleh Badan Penelitian dan Pengembangan Prov Riau, dapat dipergunakan oleh Dinas dan Badan yang ada di Pemerintah Provinsi Riau maupun di Kabupaten/Kota?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasar pokok permasalahan tersebut, maka tujuan dari penelitian ini sangat diharapkan dapat menemukan beberapa hal yang menjadi jawaban dari rumusan masalah di atas, yaitu:

1. Mengevaluasi kinerja pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Riau.
2. Menganalisis kualitas dan jumlah hasil penelitian dari Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Riau untuk dapat dipakai oleh Badan dan Dinas di lingkungan Pemprov Provinsi serta Kabupaten/Kota

Yang ingin dicapai dari hasil penelitian ini adalah bagaimana hasil penelitian dan pengembangan yang dilakukan oleh Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Riau dapat dipergunakan sebagai dasar perencanaan pada Badan dan Dinas di lingkungan Pemerintah Provinsi Riau dan Kabupaten/Kota.

1.4 Manfaat Penelitian

Selanjutnya hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat bagi penulis, bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan juga pimpinan organisasi penelitian dan pengembangan dalam rangka membina dan mendayagunakan tenaga peneliti dan juga hasil penelitian ini bermanfaat antara lain kepada:

1. Bagi Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Riau

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan atau kerangka acuan, bagaimana dampak kinerja Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Riau terhadap pemanfaatan hasil penelitian dan pengembangan.

2. Bagi Para Ilmuan

Penelitian ini bermanfaat sebagai kajian penelitian terutama yang berkaitan dengan pengaruh kinerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Riau

3. Bagi Peneliti

Menambah wawasan berpikir dan pengetahuan teoritis untuk dapat diaplikasikan dalam kegiatan operasional di lapangan, khususnya yang berkaitan dengan evaluasi kinerja pegawai pemerintah

Masa yang akan datang kegiatan penelitian dan pengembangan mutlak diperlukan dalam rangka mengumpulkan informasi serta data-data yang akurat untuk perumusan kebijakan pemerintah Provinsi Riau. Dalam hubungan inilah hasil penelitian ini sangat penting untuk menjadi bahan masukan dalam penyusunan program-program pembinaan bagi para tenaga fungsional peneliti pada Badan Penelitian dan Pengembangan di Provinsi Riau.

1.5. Batasan Penelitian

Penelitian terhadap pegawai yang melaksanakan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi di Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Riau yang didukung oleh 75 personil, dengan latar belakang pendidikan didominasi oleh pendidikan S1, S2 dan S3. Penelitian ini juga dilakukan dengan menggunakan narasumber dari Badan dan Dinas di lingkungan Pemerintah Provinsi Riau dan Kabupaten/Kota. Penelitian juga dilakukan terhadap Dinas dan Badan pada Pemerintah Daerah Provinsi Riau. Penelitian ini juga melibatkan Dewan Riset Daerah (DRD) dan para peneliti yang berada di Universitas/Perguruan Tinggi yang berada di Provinsi Riau. Dilakukan *Focus Group Discussion* dengan para pejabat Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia dan Badan Penelitian dan Pengembangan pada Departemen Dalam Negeri.

Universitas Indonesia

Penelitian ini sangat menarik bagi penulis, karena Badan Penelitian dan Pengembangan di Pemerintah Provinsi Riau dan Kabupaten/Kota sangat diperlukan sehingga dalam membuat kebijakan sesuai harapan dan dapat dilaksanakan oleh Satuan Kerja Perangkat Dinas. Penelitian pada implementasi banyak dipengaruhi oleh pola hubungan antara Pemerintah Daerah dengan Pemerintah Kabupaten/Kota dan DPRD serta masyarakat. Kebijakan mengandung berbagai dimensi baik pada tahapan formulasi, implementasi maupun evaluasinya sehingga efektifitas sebuah kebijakan tidak berpotensi terjadi ketimpangan dari aspek perencanaan dan penyelenggaraannya.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan terbagi atas 5 (lima) bab dengan gambaran isi dari masing-masing bab diuraikan secara ringkas sebagai berikut:

Bab 1 PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian dan sistematika penelitian

Bab 2 TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan kajian pustaka teori tentang penelitian dan pengembangan, pengertian kinerja, teori-teori tentang kinerja organisasi, manajemen kinerja, kinerja pegawai serta evaluasi kinerja. Bab ini juga menguraikan instrumen dan variabel penelitian serta wawancara yang memberikan acuan atau landasan dalam memecahkan masalah penelitian yang akan dilakukan.

Universitas Indonesia

Bab 3 METODE PENELITIAN

Bab ini berisi metode yang digunakan dalam penelitian yaitu meliputi pendekatan penelitian, tipe penelitian, strategi penelitian, nara sumber yang digunakan dalam penelitian, proses penelitian, lokasi dan obyek penelitian, serta keterbatasan penelitian yang dilakukan. Pelaksanaan wawancara dan melakukan *Focus Group Discussion*. Dijelaskan juga mengenai cara melakukan analisa data.

Bab 4 GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Bab ini berisi tentang sejarah singkat obyek penelitian, visi, misi, tujuan, dan kompetensi, landasan pembentukan tugas dan fungsi, Organisasi Badan penelitian dan pengembangan, sumber daya manusia, indikator kinerja balitbang, kondisi umum masa kini. Bab ini juga berisikan menjelaskan indikator kinerja yang mengacu pada sasaran, menjelaskan hasil penelitian, manfaat hasil dari penelitian, serta kondisi yang diharapkan dari Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Riau. Pada bab ini berisikan analisis data dan hasil temuan di lapangan dalam melakukan wawancara yang berkaitan dengan kinerja di lingkungan Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Riau. Dijelaskan juga pendapat-pendapat dalam pelaksanaan *Focus Group Discussion* dengan para ahli dan pejabat dari Badan Penelitian dan Pengembangan.

Bab 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini adalah bab penutup yang berisikan kesimpulan dan saran, yaitu berupa jawaban dari pertanyaan penelitian serta penyelesaian masalah atas pertanyaan penelitian berkaitan dengan evaluasi kinerja Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Riau.



Universitas Indonesia

BAB 2 TINJAUAN LITERATUR

2.1 Penelitian dan Pengembangan

Penelitian dan pengembangan atau dalam bahasa Inggrisnya *Research and Development* adalah metode penelitian yang digunakan untuk menghasilkan produk tertentu, dan menguji keefektifan produk tersebut. Penelitian dan pengembangan (*research & development*) pada industri merupakan ujung tombak dari suatu industri dalam menghasilkan produk-produk baru yang dibutuhkan oleh pasar. Hampir 4% biaya perusahaan yang digunakan untuk penelitian dan pengembangan, bahkan untuk industri farmasi dan komputer lebih dari 4%. Dalam bidang sosial dan pendidikan peranan *research and development* masih sangat kecil, dan kurang dari 1% dari biaya pendidikan secara keseluruhan. *Unfortunately, R&D still plays a minor role in education. Less than one percent of education expenditures are for this purpose. This is probably one of the main reasons why progress in education has lagged far behind progress in other fields.*

Selo Sumardjan (1983:15): Beliau mengingatkan pentingnya bagian Desain dari Penelitian dan Pengembangan sebagai bagian yang vital dari suatu industry, karena disini muncul suatu kreativitas atau daya kreasi itu dalam masyarakat yang progresif dihargai sedemikian tingginya dan dianggap begitu penting sehingga untuk memupuk dan mengembangkannya dibentuk laboratorium atau bengkel-bengkel khusus yang tersedia, tempat, waktu dan fasilitas yang diperlukan.

Kreativitas sebagai kemampuan untuk menghasilkan sesuatu yang baru menurut Burns (1965:17). Kecuali unsur baru, juga terkandung peran faktor lingkungan dan waktu (masa). Produk baru dapat disebut karya kreatif jika mendapatkan pengakuan atau penghargaan oleh masyarakat pada waktu tertentu menurut Stein (1963:22). Namun menurut ahli lain pertama-tama bukan suatu karya kreatif bermakna bagi umum, tetapi terutama bagi si pencipta sendiri.

Kreatifitas mulai dengan kemampuan individu untuk menciptakan sesuatu yang baru. Biasanya seorang individu yang kreatif memiliki sifat yang mandiri. Ia tidak merasa terikat pada nilai-nilai dan norma-norma umum yang berlaku dalam bidang keahliannya. Ia memiliki system nilai dan system apresiasi hidup sendiri yang mungkin tidak sama yang dianut oleh masyarakat ramai.

Dengan perkataan lain menurut “Kreativitas merupakan sifat pribadi seorang individu (dan bukan merupakan sifat sosial yang dihayati oleh masyarakat) yang tercermin dari kemampuannya untuk menciptakan sesuatu yang baru menurut Selo Soemardjan (1983:28).

Setiap orang memiliki potensi kreatif dalam derajat yang berbeda-beda dan dalam bidang yang berbeda-beda. Potensi ini perlu dipupuk sejak dini agar dapat diwujudkan. Untuk itu diperlukan kekuatan-kekuatan pendorong, baik dari luar (lingkungan) maupun dari dalam individu sendiri.

Perlu diciptakan kondisi lingkungan yang dapat memupuk daya kreatif individu, dalam hal ini mencakup baik dari lingkungan dalam arti sempit (keluarga, sekolah) maupun dalam arti kata luas (masyarakat, kebudayaan). Timbul dan tumbuhnya kreativitas dan selanjutnya berkembangnya suatu kresi yang diciptakan oleh seseorang individu tidak dapat luput dari pengaruh kebudayaan serta pengaruh masyarakat tempat individu itu hidup dan bekerja

Tetapi hal ini tidak cukup, masyarakat dapat menyediakan berbagai kemudahan, sarana dan prasarana untuk menumbuhkan daya cipta anggotanya, tetapi akhirnya semua kembali pada bagaimana individu itu sendiri, sejauh mana ia merasakan kebutuhan dan dorongan untuk bersibuk diri secara kreatif, suatu pengikatan untuk melibatkan diri dalam suatu kegiatan kreatif, yang mungkin memerlukan waktu lama. Hal ini menyangkut motivasi internal.

Kretivitas menurut Munandar SCU, (1977:21) merupakan : “Kemampuan yang mencerminkan kelancaran, keluwesan (fleksibilitas), dan originalitas dalam berfikir, serta kemampuan untuk mengelaborasi (mengembangkan, memperkaya, memperinci suatu gagasan Clark (1986:6) berdasarkan hasil berbagai penelitian tentang spesialisasi belahan otak, mengemukakan : “Kretivitas merupakan ekspresi

tertinggi keterbakatan dan sifatnya terintegrasikan, yaitu sintesa dari semua fungsi dasar manusia yaitu: berfikir, merasa, menginderakan dan intuisi (*basic function of thinking, feelings, sensing and intuiting*)”.

Dari proses kreatifitas ini, muncul pemikiran untuk melakukan pendalaman dari proses kreativitas yang disebut dengan penelitian (*research*) yang didasarkan pada kaedah scientific.

Seperti telah dikemukakan bahwa metode penelitian dan pengembangan (*Research and Development/ R&D*) adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti sehingga menghasilkan produk baru dan selanjutnya menguji keefektifan produk tersebut.

Dengan demikian laporan penelitian yang dibuat harus selalu dilampiri dengan produk yang dihasilkan berikut spesifikasi dan penjelasannya. Lampiran berupa produk yang dihasilkan tersebut, dibuat dalam buku tersendiri, dan diberikan penjelasan tentang kehebatan produk tersebut. Berdasarkan uji coba, serta cara penggunaan produk tersebut.

2.2. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu. Menurut Wirawan (2009:6) pekerjaan adalah aktivitas menyelesaikan sesuatu atau membuat sesuatu yang hanya memerlukan tenaga dan ketrampilan tertentu seperti yang dilakukan oleh pekerja kasar atau *blue collar worker*. Orang sering mengacaukan antara kinerja dengan produktivitas. Istilah produktivitas berasal dari kata produk yang berarti barang atau jasa. Produk merupakan hasil dari proses produksi yang didefinisikan sebagai rasio keluaran terhadap masukan meliputi bahan mentah, energi, tenaga kerja, peralatan, modal, sains, teknologi, dan sebagainya. Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan internal karyawan atau pegawai.

Pengukuran kinerja menurut Harbani (2008:182) pada dasarnya digunakan untuk penilaian diatas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan, program,

dan atau kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi instansi pemerintah. Pengukuran kinerja mencakup penetapan indikator kinerja dan penetapan capaian indikator kinerja. Penilaian kinerja merupakan evaluasi keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Jika penilaian kinerja terhadap birokrasi, berarti evaluasi keberhasilan atau kegagalan birokrasi dalam menjalankan tugasnya sebagai pelayan masyarakat.

Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil di Indonesia, dilakukan dengan berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 jo. PP 10 Tahun 1079 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS.

Penilaian tersebut tertuang dalam suatu daftar yang lazim disebut DP-3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan), yang berarti suatu daftar yang memuat hasil penilaian pelaksanaan seorang PNS dalam jangka waktu 1(satu) tahun dan dibuat oleh Penilai (pasal 1huruf a PP tersebut), sedangkan pejabat penilai adalah atasan langsung PNS yang dinilai, dengan ketentuan serendah-rendahnya Kepala Urusan dan Pejabat lain yang setingkat dengan itu.

Selama ini proses penilaian kinerja pegawai lebih menekankan proses dan prosedur dari pada *output* atau *outcome*. Penilaian kurang tepat sebaiknya segera dihentikan, karena proses ini berjalan terus aparat dapat berusaha menjadi orang yang taat atau royal pada proses atau prosedur saja, dan tidak berupaya meningkatkan profesionalisme menuju kinerja pegawai yang tinggi.

Oleh karena itu, penting melakukan revisi terhadap sistem penilaian PNS, agar dapat dilakukan penilaian yang objektif. Penilaian yang objektif dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Selanjutnya motivasi pegawai yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik, dan pada akhirnya kinerja yang baik akan memberikan kepuasan kepada masyarakat yang dilayaninya.

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan penilaian kinerja dapat dijadikan:

1. Sebagai dasar untuk memberikan komponen kepada pegawai yang setimpal dengan kinerjanya,
2. Sebagai dasar untuk melakukan promosi bagi pegawai yang memiliki kinerja yang baik.
3. Sebagai dasar untuk melakukan mutasi terhadap pegawai yang kurang cocok dengan pekerjaannya.
4. Sebagai dasar untuk melakukan demosi terhadap pegawai kurang atau tidak memiliki kinerja yang baik.
5. Sebagai dasar untuk melakukan pemberhentian pegawai yang tidak lagi mampu melakukan pekerjaan.
6. Sebagai dasar memberikan diklat terhadap pegawai, agar dapat meningkatkan kinerjanya.
7. Sebagai dasar untuk menerima pegawai baru yang sesuai dengan pekerjaan yang tersedia.
8. Sebagai dasar untuk mengetahui berhasil tidaknya suatu organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja suatu organisasi dijelaskan sebagai berikut :

1. Kemampuan

Pada dasarnya kemampuan menurut Robbins (2002:50), adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan tersebut dapat dilihat dari dua segi (1) kemampuan intelektual, yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental, dan (2) kemampuan fisik, yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan.

Kemampuan dalam suatu bidang hanya dapat dimiliki seorang yang memiliki bakat dan intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi. Sedangkan bakat biasanya dikembangkan dengan pemberian kesempatan pengembangan pengetahuan melalui tiga hal yaitu : (1) pendidikan, (2) pelatihan, dan (3) pengalaman kerja. Adanya bakat yang bersipat potensi tanpa diberikan kesempatan untuk

dikembangkan tidak akan berubah menjadi kemampuan. Sebaliknya sekalipun intansi memberikan kesempatan, tetapi bila yang bersangkutan tidak mempunyai bakat yang mendasar, maka pemberian kesempatan tersebut tidak akan efektif. Selain bakat dan pengetahuan yang merupakan syarat utama terbentuknya suatu kemampuan, terdapat pula faktor minat yang mempunyai pengaruh terhadap kemampuan melakukan pekerjaan.

2. Kemauan

Kemauan atau motivasi menurut Robbins (2002:208), adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi. Kemauan atau motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: (a) pengaruh lingkungan fisik, yaitu setiap pegawai menghendaki lingkungan fisik yang baik untuk bekerja, lampu yang terang, ventilasi udara yang nyaman, sejuk, bebas dari gangguan suara berisik dan sebaiknya ada musik. (b) pengaruh lingkungan sosial yaitu sebagai makhluk sosial dalam melaksanakan pekerjaan tidak semata-mata hanya mengejar penghasilan saja, tetapi juga mengharapkan penghargaan oleh pegawai lain, pegawai lebih berbahagia apabila dapat menerima dan membantu pegawai lain.

3. Energi

Energi menurut Jordan E. Ayan (2002:47), adalah permercik api yang menjalankan jiwa. Tanpa adanya energi psikis dan fisik yang mencukupi, perbuatan kreatif pegawai terhambat. Mihaly Csikszentmihalyi dari Universitas Chicago dalam Ayan (2002:47), telah melakukan riset tentang pentingnya energi sebagai unsur terpenting dalam keberhasilan intelektual dan kreatif. Lewatnya risetnya yang mendalam menunjukkan bahwa orang-orang menjadi sukses dalam melakukan tugas jika mampu mencapai suatu keadaan yang disebut Flow, atau mengalir. Ketika berada dalam keadaan mengalir, tingkat energi menjadi tinggi dan ketajaman mental serta konsentrasi mengelola pekerjaan lebih tinggi. Orang yang mengalir energinya jarang terhenti atau ragu pikirannya dan sangat tanggap terhadap tugas sehingga tindakannya hampir bersifat naluri. Pikiran sesuai dengan yang dikuasai, jika dalam keadaan energi mengalir dalam keahlian, mampu

merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar.

4. Teknologi

Teknologi menurut Gibson dkk (1997:197), adalah tindakan fisik dan mental oleh seseorang untuk mengubah bentuk atau isi dari objek atau ide. Jadi teknologi dapat dikatakan sebagai tindakan yang dikerjakan oleh individu atau suatu objek dengan atau tanpa bantuan alat mekanikal, untuk membuat beberapa perubahan terhadap objek tersebut.

5. Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya. Jika pegawai mendapat kompensasi yang setimpal dengan hasil kerjanya, maka pegawai dapat bekerja dengan tenang dan tekun. Akan tetapi bila pegawai berpikir mendua, yaitu berusaha mencari penghasilan tambahan di luar, sehingga menyebabkan pegawai sering mangkir.

6. Kejelasan Tujuan

Kejelasan tujuan merupakan salah satu faktor penentu dalam pencapaian kinerja. Oleh karena pegawai yang tidak mengetahui dengan jelas tujuan pekerjaan yang hendak dicapai, maka tujuan yang tercapai tidak efisien dan kurang efektif.

7. Keamanan

Keamanan pekerjaan menurut George Strauss & Sayles (1990:10), adalah sebuah kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya orang menyatakan lebih penting keamanan pekerjaan dari pada gaji atau kenaikan pangkat. Oleh sebab itu, tidak cukup bagi seseorang dengan hanya terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan fisik mereka dari hari ke hari, tetapi mereka ingin memastikan bahwa kebutuhan mereka akan terus terpenuhi di masa yang akan datang. Seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaan berpengaruh terhadap kinerjanya.

2.3 Manajemen Kinerja

Manajemen Kinerja menurut Surya Dharma (2009:25) adalah suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok dan individu dengan memahami dan mengelola kinerja sesuai dengan target yang telah direncanakan, standar dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan.

Manajemen kinerja didasarkan kepada suatu asumsi bahwa bilamana orang tahu dan mengerti apa yang diharapkan dari mereka, dan diikutsertakan dalam penentuan sasaran yang akan dicapai maka mereka akan menunjukkan kinerja untuk mencapai sasaran tersebut.

Tujuan umum manajemen kinerja adalah untuk menciptakan budaya para individu dan kelompok memikul tanggung-jawab bagi usaha peningkatan proses kerja dan kemampuan yang berkesinambungan.

Proses manajemen kinerja dapat digunakan untuk mengomunikasikan dan memperkuat strategi, nilai dan norma organisasi dan mengintegrasikan sasaran individu dan organisasi. Manajemen kinerja memungkinkan individu untuk mengekspresikan pandangan mereka tentang apa yang seharusnya mereka kerjakan, arah yang akan dituju dan bagaimana seharusnya mereka dikelola.

Menurut Surya Dharma (2009:29) Secara khusus dan spesifik, manajemen kinerja bertujuan untuk :

- Memperoleh peningkatan kinerja yang berkelanjutan;
- Bertindak sebagai daya dorong untuk perubahan yang lebih berorientasi kinerja;
- Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan;
- Memungkinkan individu untuk mengembangkan kemampuan, meningkatkan kepuasan kerja dan mencapai potensi pribadi yang bermanfaat bagi individu dan organisasi;
- Mengembangkan hubungan yang terbuka dan konstruktif antara individu dan manajer dalam suatu proses dialog yang berkesinambungan terkait dengan pekerjaan yang dilakukan sepanjang tahun;

- Menyediakan suatu kerangka kerja bagi kesepakatan sasaran yang dinyatakan dalam bentuk target dan standar kinerja sehingga suatu pemahaman bersama mengenai sasaran dan peranan yang harus dimainkan baik oleh manajer dan individu untuk meningkatkan pencapaian sasaran;
- Memfokuskan perhatian kepada atribut dan kompetensi yang diperlukan sehingga dapat menunjukkan kinerja yang efektif dan kepada usaha pengembangan selanjutnya;
- Menyediakan kriteria untuk dapat melakukan pengukuran dan penilaian yang akurat dan objektif sehubungan dengan target dan standar yang telah disepakati, sehingga karyawan secara individu dapat menerima umpan-balik dari manajer mengenai seberapa baik kinerja mereka;
- Berdasarkan penilaian ini memungkinkan individu dan manajer mencapai kesepakatan tentang rencana pengembangan dan metode pelaksanaannya, serta secara bersama mengkaji kebutuhan dibidang pelatihan dan pengembangan;
- Menyediakan suatu kesempatan bagi individu untuk mengekspresikan aspirasi serta keperihatinan mengenai pekerjaan mereka;
- Memberikan suatu landasan pemberian imbalan yang bersifat finansial dan non-finansial bagi karyawan sesuai dengan kontribusi mereka. Pertama dengan pembayaran gaji/upah berdasarkan kinerja. Kedua memberikan penghargaan terhadap pencapaian dan berbagai kesempatan untuk memperoleh tanggung-jawab yang lebih besar dan untuk meningkatkan pengetahuan serta keahlian;
- Mendemonstrasikan kepada semua orang bahwa organisasi menghargai mereka sebagai individu;
- Membantu dalam memberdayakan karyawan memberikan ruang yang lebih luas kepada karyawan untuk mengambil alih tanggung-jawab dan memegang kendali atas pekerjaan mereka;
- Membantu perusahaan untuk mempertahankan karyawan-karyawan yang berkualitas;
- Mendukung inisiatif manajemen yang berkualitas secara keseluruhan.

Manajemen kinerja memiliki implikasi yang lebih luas daripada hanya sekedar meningkatkan kinerja individu dan menyediakan landasan bagi penentuan gaji/upaya berdasarkan kinerja. Ia juga berkenaan dengan tiga masalah kunci dalam kehidupan berorganisasi: manajemen sumber-daya manusia (*Human Resources Management*), pengembangan yang berkesinambungan dan kerja sama tim.

Manajemen kinerja dapat memenuhi sejumlah sasaran manajemen sumber-daya manusia yang mendasar, terutama untuk :

- Mencapai tingkat kinerja tinggi yang dapat dipertahankan dari sumber daya manusia suatu organisasi;
- Mengembangkan karyawan sampai kepada kapasitas kerja serta potensinya;
- Menciptakan lingkungan dimana potensi laten dari para karyawan dapat direalisasikan;
- Memperkuat atau mengubah budaya organisasi.

Manajemen kinerja menurut Wibowo (2007:12) atau sering dikenal sebagai *performance management* adalah tentang bagaimana mengelola kegiatan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kelangsungan hidup sebuah organisasi ditentukan oleh keberhasilannya dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, manajemen kinerja merupakan kebutuhan setiap organisasi untuk menjalankannya. Manajemen kinerja berorientasi pada pengelolaan proses pelaksanaan kerja dan hasil dan prestasi kerja.

Menurut Azhar Kasim (2009:5) menerangkan bahwa Manajemen Kinerja:

1. Didisain untuk kinerja organisasi, tim, individu dimiliki & dikendalikan manager lini
2. Dikelola bersama antara manager dan individu yang bersangkutan, didasarkan pada kontrak dari pada komando dengan harapan peningkatan kinerja tradisional kaku, standarnya sudah baku
3. Baru dan sifatnya unik, demokratis, prosesnya merupakan siklus standard ditentukan bersama

4. Berdasarkan pada persetujuan terhadap sasaran, pengetahuan, keterampilan dan perilaku serta rencana kerja dan pengembangan
5. Mencakup tinjauan bersama dan berkesinambungan terhadap kinerja berdasarkan sasaran persyaratan dan rencana yang telah disetujui serta perbaikan dan rencana pengembangan selanjutnya
6. Membantu pengintegrasian antara sasaran perusahaan, tim dan individu pegawai dan menanamkan nilai – nilai inti organisasi
7. Sebagai pengungkit dalam perubahan budaya dan perilaku orang dan pemerdayaan pegawai
8. Alat untuk meningkatkan hasil orang, tim, individu
9. Proses penciptaan pengertian bersama tentang apa yang mau dicapai dan apa pendekatan dalam pengembangan pegawai

Menurut Azhar Kasim (2009:22) permasalahan yang dominan dalam peningkatan kinerja adalah sebagai berikut:

1. Penekanan pada kinerja yang lalu.
2. Tidak ada komitmen terhadap penilaian.
3. Tidak ada tindakan *Reinforcemen* sebagai konsekuensi penilaian kerja.
4. Penilaian kinerja tidak dinyatakan sebagai fungsi managerial yang penting
5. Iklim partisipatif/ demokratisasi yang berlebihan.
6. Ketidak mampuan mengobservasi kinerja.

Adapun characteristics dalam pengukuran kinerja antara lain adalah sebagai berikut :

1. Tidak ada partisipasi user.
2. Kegagalan dalam pengukuran kinerja berdasarkan job analisis/analisis jabatan.
3. Penerapan rating system secara subyektif..
4. Hasil penilaian kinerja digunakan untuk mendiskriminasikan ras, jenis kelamin, dan sebagainya.

5. Tidak ada kebijakan standar tergantung tugas dan peranan rater dalam penilaian dan frekuensi penilaian.

2.4. Kinerja Pegawai.

Kinerja menurut Mangkunegara (2000 : 67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemudian menurut Sulistiyani (2003 : 223) Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Selanjutnya Hasibuan (2001:34) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut : Malthis dan Jackson terjemahaan Sadeli dan Prawira (2001:78), menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Jika dilihat dari asal katanya, kata kinerja adalah terjemahan dari kata *performance*, yang menurut *The Scribner-Bantam English Distionary*, terbitan Amerika Serikat dan Canada Tahun 1979 (dalam Prawirosentono, 1991:1), berasal dari akar kata "*to perform*" dengan beberapa "*entries*" yaitu: (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*); (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfill; as vow*); (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understaking*); dan (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*). Meiner (dalam As'ad, 2000:7), job performance diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (As'ad, 2000:7).

Berdasarkan pengertian tersebut *job performance* dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Beberapa pengertian berikut ini akan memperkaya wawasan tentang kinerja menurut Mangkuprawira (2007:27)

1. Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta (*Stolovitch and Keeps: 1992*).
2. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja (*Griffin: 1987*).
3. Kinerja dipengaruhi oleh tujuan (*Mondy and Premeaux: 1993*).
4. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (*Hersey and Blanchard: 1993*).
5. Kinerja merujuk kepada pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan (*Casio: 1992*).
6. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik (*Donnelly, Gibson and Ivancevich: 1996*).
7. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolok ukur kinerja individu. Ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja individu, yakni: (a) tugas individu; (b) perilaku individu; dan (c) ciri individu (*Robbin: 1996*).

Kinerja organisasi sangat tergantung dari kinerja individu yang ada dalam organisasi tersebut. (*Donnelly, Gibson and Ivancevich: 1996*), kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor; (a) harapan mengenai imbalan; (b) dorongan; (c) kemampuan; kebutuhan dan sifat; (d) persepsi terhadap tugas; (e)

imbangan internal dan eksternal; (f) persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering atasan tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan / instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan – kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda – tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Penilaian atas kinerja sangat diperlukan untuk mengetahui kontribusi individu (karyawan) yang ada dalam organisasi. Ada beragam kriteria yang digunakan dalam pengukuran kinerja pegawai. Bernadin dan Russel (1993:75), mengajukan enam kriteria cara untuk mengukur kinerja pegawai yaitu:

1. Kualitas kerja: Merupakan tingkat sejauh mana hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. Kuantitas kerja: Merupakan jumlah yang dihasilkan, jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu: Merupakan tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperlihatkan koordinasi output orang lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain.
4. Efektivitas sumber daya: Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi di maksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi, atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian: Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
6. Komitmen kerja: Merupakan tingkat kesungguhan pegawai dalam berkomitmen untuk kerja dan bertanggung jawab dalam pekerjaannya.

Dharma (1997) mengemukakan bahwa hampir seluruh cara pengukuran kinerja mempertimbangkan 3 aspek, yaitu (1) kuantitas yaitu jumlah yang harus

diselesaikan, (2) kualitas yaitu mutu yang diselesaikan, dan (3) ketepatan waktu yaitu kesesuaian dengan waktu yang telah direncanakan.

2.5. Evaluasi Kinerja

Pandangan hidup dan sikap mental dalam bekerja akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas dengan terus menerus mengembangkan diri serta meningkatkan kemampuan yang dimilikinya. Menurut Ivancevich (1992:15) evaluasi kinerja mempunyai tujuan antara lain:

Pengembangan :

Dapat digunakan untuk menentukan pegawai yang perlu ditraining dan membantu evaluasi hasil training. Dan juga dapat membantu pelaksanaan Conseling antara atasan dan bawahan sehingga dapat dicapai usaha-usaha pemecahan masalah yang dihadapi pegawai

Pemberian reward :

Dapat digunakan untuk proses penentuan kenaikan gaji dan promosi. Berbagai organisasi juga menggunakan untuk memberhentikan pegawai.

Motivasi :

Dapat digunakan untuk memotivasi pegawai, mengembangkan inisiatif, rasa tanggungjawab sehingga mereka terdorong untuk meningkatkan kinerjanya.

Perencanaan SDM :

Dapat bermanfaat bagi pengembangan keahlian dan keterampilan serta perencanaan SDM.

Kompensasi :

Dapat memberikan informasi yang digunakan untuk menentukan apa yang harus diberikan kepada pegawai yang berkinerja tinggi atau rendah dan bagaimana prinsip pemberian kompensasi yang adil

Komunikasi :

Evaluasi merupakan dasar untuk komunikasi yang berkelanjutan antara atasan dan bawahan menyangkut kinerja pegawai.

Anggota organisasi yang produktif adalah yang cepat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan, bermutu tinggi dan memberikan nilai tambah. Untuk itu, mengenai apa yang mempengaruhi tinggi rendahnya hasil pekerjaan, Komaruddin (1992;16) mengatakan:

” Besarnya pendapatan dan jaminan sosial, tingkat pendidikan, sikap, disiplin, etos kerja, motivasi, kesehatan, hubungan insan, manajemen, sarana produksi, kesempatan berprestasi dan kebijakan pemerintah”.

Evaluasi Kinerja (Wirawan, 2009:20) mendefinisikan evaluasi kinerja sebagai *proses penilai – pejabat yang melakukan penilaian – (appraiser) mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai – pegawai yang dinilai – (appraiser) yang didukomenkan secara periodik untuk membantu pengambilan keputusan manajemen SDM*. Evaluasi kinerja mengenai kinerja ternilai – pegawai/karyawan yang dinilai – bukan kinerja organisasi. Kinerja para karyawan/pegawai menentukan kinerja organisasi. Tinggi rendahnya hasil evaluasi kinerja ternilai secara teoretis menentukan tinggi rendahnya kinerja organisasi.

Sejumlah indikator yang dalam divinisi evaluasi kinerja tersebut diatas adalah:

- (1) *Penilai*. Penilai adalah pegawai yang mempunyai hak dan kewajiban untuk menilai. Hak dan kewajiban untuk menilai kinerja pegawai ternilai umumnya ditentukan oleh peraturan organisasi atau perusahaan, *job description*, dan undang-undang ketenaga kerjaan.
- (2) *Mengumpulkan informasi*. Evaluasi kinerja merupakan proses mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai. Evaluasi kinerja merupakan bagian ilmu penelitian. Oleh sebab itu, proses pengumpulan informasi mengenai kinerja ternilai harus dilakukan dengan menggunakan kaidah-kaidah ilmu penelitian atau riset. Misalnya, melakukan observasi terhadap ternilai dalam mengumpulkan informasi kinerja ternilai; melakukan pencatatan atau dokumentasi; dan menggunakan instrumen yang telah divalidasi. Jenis informasi yang dijaring hanya informasi yang ada hubungannya dengan pekerjaan dan pelaksanaan pekerjaan pegawai. Butir-butir

informasinya (indikator kinerja) ditentukan secara definitif dan setiap indikator dibuatkan definisi operasionalnya agar dapat diukur.

- (3) *Kinerja (performance)*, adalah keluaran kinerja ternilai yang diisyaratkan oleh organisasi tempat kerja ternilai yang dapat terdiri atas hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan.
- (4) *Ternilai (appraisee)*, adalah karyawan atau pegawai yang dinilai oleh penilai. Ternilai adalah seorang pegawai, kelompok pegawai, atau tim kerja. Kinerja setiap anggota tim tertentu dinilai. Di samping itu kinerja tim atau unit kerja juga dinilai.
- (5) *Dokumentasi*. Dalam mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai dalam masa penilaian, penilai melakukan dokumentasi. Dokumentasi kinerja adalah apa saja yang ditulis para manajer dan supervisor dalam menilai bawahannya yang melukiskan, mengevaluasi dan atau mengomentari apa yang dilakukan bawahannya dan bagaimana melakukannya dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.
- (6) *Membandingkan kinerja ternilai dengan standar kinerja*. standar kinerja adalah ukuran, tolak ukur atau *benchmark* untuk mengukur baik buruknya kinerja karyawan ternilai. Evaluasi kinerja tidak mungkin dilaksanakan tanpa standar kinerja karyawan.
- (7) *Dilakukan secara periodik*. Waktu pelaksanaan evaluasi kinerja bergantung pada jenis pekerjaan dan organisasinya. Pada pekerja pemasaran, evaluasi kinerja umumnya dilaksanakan secara rutin dalam waktu pendek (target bulanan, enam bulanan dan tahunan). Sementara pada lembaga pemerintah, evaluasi kinerja dilaksanakan setiap tahun. Pada masa percobaan atau probasi, pegawai swasta dinilai dalam waktu 3 – 6 bulan masa kerjanya pertama. Sementara di lembaga pemerintahan Indonesia, masa percobaan atau masa prajabatan dinilai dalam waktu sembilan bulan pertama masa kerjanya untuk

menentukan apakah pegawai yang masa percobaan dapat diangkat sebagai pegawai tetap atau tidak.

Fungsi evaluasi kinerja menurut Wirawan (2009;24) antara lain sebagai berikut.

1. *Memberikan balikan kepada pegawai ternilai mengenai kinerjanya.* Ketika merekrut pegawai (ternilai) organisasi mengharapkan ia memenuhi ketentuan atau ekspektasi organisasi. Ia harus melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya sesuai dengan uraian tugas, prosedur operasi, dan memenuhi standar kinerjanya. Setelah evaluasi kinerja dilakukan, hasilnya diberikan kepada pegawai yang dinilai sebagai balikan atas kinerjanya. Balikan tersebut sebagai alat manajemen pegawai ternilai. Dengan diberitahukannya kinerja seseorang karyawan, ia mengetahui hasil upayanya, kelemahan dan kekuatan kinerjanya, serta apa yang harus ia lakukan dimasa yang akan datang untuk mempertahankan jika kinerjanya baik dan sangat baik. Jika kinerjanya belum maksimal atau dibawah standar, ia harus berupaya mengembangkannya.
2. *Alat promosi dan demosi.* Hampir semua sistem evaluasi kinerja, hasil evaluasi digunakan untuk mengambil keputusan memberikan promosi kepada pegawai ternilai yang kinerjanya memenuhi ketentuan pemberian promosi. Promosi dapat berupa kenaikan gaji, pemberian bonus atau komisi, kenaikan pangkat atau menduduki jabatan tertentu. Sebaiknya, jika kinerja karyawan ternilai tidak memenuhi standar kinerja atau buruk, organisasi menggunakan hasilnya sebagai dasar untuk memberikan demosi berupa penurunan gaji, pangkat atau jabatan pegawai ternilai. Hasil evaluasi kinerja anggota tentara dan polisi juga dapat digunakan untuk memberikan hukuman fisik dan memberikan peringatan atau mengajukan ternilai untuk diadili di Mahkamah Militer.
3. *Alat memotivasi ternilai.* Kinerja ternilai yang memenuhi standar kinerja, sangat baik atau superior, evaluasi kinerja merupakan alat untuk memotivasi kinerjanya. Ternilai mengetahui tentang kinerja yang dinilai organisasi sangat baik merupakan kebanggaan untuk meencapainya. Evaluasi kinerja mendorong

ternilai untuk menghindari mendapatkan stigma sebagai orang yang berkinerja inferior atau sedang-sedang saja. Hasil evaluasi dapat digunakan oleh organisasi untuk memotivasi karyawan agar mempertahankan kinerja yang superior dan meningkatkan kinerja baik atau sedang.

4. *Sebagai alat pemutusan hubungan kerja dan merampingkan organisasi.* Jika kinerja ternilai buruk, biasanya setelah beberapa periode evaluasi kinerja, organisasi menggunakan hasil evaluasi kinerja sebagai alasan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja atau memecat pegawai ternilai. Pegawai tidak dapat dipertahankan bekerja diorganisasi karena akan mempengaruhi kinerja organisasi. Hasil evaluasi juga digunakan untuk menilai karyawan jika terjadi akuisisi, perampingan organisasi, merger dan restrukturisasi organisasi, yang sering diikuti oleh pengurangan jumlah karyawan. Karyawan yang diputuskan hubungan kerjanya adalah karyawan yang nilai evaluasi kerjanya rendah atau buruk.
5. *Menyediakan alasan hukum untuk pengambilan keputusan personalia.* Pemutusan hubungan kerja dan pemutusan yang dilakukan organisasi sering tidak disukai oleh pegawai yang terkena. Dalam hal pemutusan hubungan kerja, pegawai sering menggugat manajemen organisasi ke pengadilan. Jika pemutusan hubungan kerja didasarkan pada hasil evaluasi kinerja yang telah dilaksanakan berdasarkan ketentuan perundangan dan peraturan organisasi, hasil tersebut dapat digunakan untuk beracara dan memperkuat posisi organisasi di pengadilan melawan gugatan pegawai.
6. *Penentuan dan pengukuran tujuan kinerja.* Dalam sistem evaluasi kinerja yang menggunakan prinsip *Manajemen by Objectives*, evaluasi kinerja dimulai dengan menentukan tujuan atau sasaran kerja pegawai ternilai pada awal tahun. Misalnya, seorang Kepala Cabang Bank Mandiri pada awal tahun menentukan jumlah keuntungan yang harus dicapai pada akhir tahun. Tujuan kinerja kepala cabang tersebut ditahun yang akan datang ditentukana dengan mempertimbangkan kerjanya pada tahun yang sedang berjalan.

7. *Konseling kinerja buruk.* Dalam evaluasi kinerja, tidak semua pegawai mampu memenuhi standar kinerjanya atau kinerjanya buruk. Hal itu mungkin karena ia mendapati masalah pribadi atau ia tidak berupaya melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. Bagi karyawan seperti ini, penilai akan memberikan konseling mengenai penyebab rendahnya kinerja ternilai dan mengupayakan peningkatan kinerja di tahun mendatang. Konseling dapat dilakukan sebelum evaluasi kinerja jika manajer dapat mendeteksinya. Konseling dapat dilakukan dalam wawancara evaluasi kinerja.
8. *Mendukung perencanaan sumber daya manusia.* Organisasi yang mapan mempunyai perencanaan sumber daya manusia yang sistematis untuk masa mendatang. Organisasi ini mampu memprediksi berapa jumlah pegawai yang bermutu pada waktu tertentu dan berapa jumlahnya untuk setiap jenis pekerjaan dan unit kerja. Skema pergantian personalia untuk setiap jabatan juga disusun dalam proses perkembangan karier karyawan. Evaluasi kinerja merupakan alat penting untuk merencanakan semuanya itu.
9. *Menentukan kebutuhan pengembangan sumber daya manusia (SDM).* Kinerja organisasi ditentukan oleh dua faktor: faktor kinerja pegawai dan faktor kinerja nonpegawai. Faktor kinerja nonpegawai, misalnya lancarnya pasokan bahan mentah, kinerja mesin dan alat produksi, serta tersedianya sumber daya modal. Organisasi yang mapan mempunyai program jika kinerja kedua faktor tersebut rendah. Jika kinerja pegawainya rendah, pemecahannya berupa penyelenggaraan pengembangan SDM yang berupa pelatihan, pendidikan, dan pengembangan pegawai
10. *Merencanakan dan memvalidasi perekrutan tenaga baru.* Hasil evaluasi kinerja digunakan untuk memprediksi komposisi kualitas SDM pada waktu tertentu. Komposisi ini digunakan untuk menentukan kualitas pegawai baru yang akan direkrut. Jika kualitas pegawai yang ada telah memenuhi kebutuhan sedangkan kualitas pegawai perlu ditambah, perusahaan akan merekrut pegawai pemula atau *trainee*.

11. *Alat manajemen kinerja organisasi.* Evaluasi kinerja dilaksanakan dalam kaitannya dengan manajemen kinerja organisasi. Kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kinerja pegawai. Untuk memastikan kinerja organisasi tercapai, rencana kinerja organisasi dijabarkan menjadi evaluasi kinerja pegawai. Jika kinerja setiap pegawai memenuhi harapan organisasi, maka kemungkinan kinerja organisasi tercapai cukup tinggi. Evaluasi kinerja yang dilakukan secara tepat akan meningkatkan produktivitas karyawan dan menurunkan biaya produksi organisasi.
12. *Pemerdayaan pegawai.* Dalam setiap organisasi yang mapan, organisasi dibangun dalam struktur organisasi dan birokrasi. Struktur organisasi dan birokrasi tersebut membentuk jabatan dan fungsi organisasi secara hierarkis. Sepanjang karier kerjanya, pegawai akan menaiki jenjang karier mulai dari jabatan yang terendah sampai jabatan yang tertinggi. Evaluasi kinerja merupakan alat untuk memperdayakan pegawai agar mampu menaiki tangga atau jenjang karier. Evaluasi kinerja menentukan apakah pegawai dapat dipergunakan sebagai ukuran untuk meningkatkan kariernya.
13. *Menghukum anggota.* Evaluasi kinerja pada organisasi TNI dan Polri digunakan untuk menentukan *konduite* anggotanya. Konduite menunjukkan apakah seorang anggota mematuhi disiplin korpsnya, melaksanakan Sapta Marga, Sumpa Prajurit dan Tri Brata atau tidak, melakukan disersi atau tidak. Jika tidak disiplin, korpsnya dapat mengadilinya, menghukum secara fisik, dan memecatnya.
14. *Penelitian.* Evaluasi kinerja memfasilitasi penelitian mengenai manajemen SDM. Salah satu variabel yang banyak diteliti adalah kinerja karyawan dan hasil evaluasi kinerja merupakan salah satu indikator mengenai kinerja karyawan. Penelitian juga banyak dilakukan khusus mengenai evaluasi kinerja. Suatu survei yang dilakukan oleh American Management Association terhadap 2.400 responden menunjukkan bahwa 80% responden menyatakan bahwa evaluasi kinerja digunakan dengan hubungan dengan pemberian kompensasi;

65% menyatakan digunakan sebagai alat konseling; untuk promosi 45%; perencanaan staf 43%, serta retensi dan pemutusan hubungan kerja 30%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Steven L. Thomas dan Robert D. Brezt, Jr (1994) di Amerika Serikat, evaluasi kinerja digunakan untuk keperluan pengambilan keputusan manajemen SDM yang dilukiskan pada tabel 2.1 dalam bentuk urutan *ranking*.

Tabel II.1
Pemakaian Evaluasi Kinerja
(dalam urutan ranking)

1.	Memperbaiki kinerja kerja
2.	Administrasi upah <i>merit</i>
3.	Menasehati karyawan mengenai harapan kerja
4.	Konseling karyawan
5.	Membuat keputusan promosi
6.	Motivasi karyawan
7.	Mengumpulkan informasi tentang potensi karyawan
8.	Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan
9.	Hubungan kerja lebih baik
10.	Membantu karyawan untuk menentukan tujuan karier
11.	Memberi tugas kerja lebih efisien
12.	Membuat keputusan mengenai transfer
13.	Mengambil keputusan mengenai pemutusan hubungan kerja
14.	Membantu perencanaan jangka panjang
15.	Memvalidasi prosedur perekrutan karyawan
16.	Menjustifikasi tindakan manajerial lainnya

Sumber. S.L.Thomas&R.D.Brezt 1994

2.6 Kedudukan Peneliti dalam Organisasi Pemerintah

Penelitian merupakan bagian dari manajemen sehingga kegiatan peneliti berlangsung dibanyak tempat, seperti Perguruan Tinggi, Lembaga Peneliti Departemen dan Lembaga Penelitian Non Departemen maupun di dunia swasta dan industri.

Berdasarkan Undang-Undang Nomer 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Undang-Undang Nomer 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, dengan tegas digariskan bahwa untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan diperlukan pegawai negeri sipil yang profesional, bertanggungjawab, jujur dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja. Sedangkan dalam pembinaan karier dikenal dua jabatan yaitu jabatan struktural dan jabatan fungsional.

Menurut Lien Herlina (1997:38) jabatan struktural adalah jabatan yang secara tegas ada dalam struktur organisasi yang ditetapkan oleh Menteri atau pimpinan lembaga. Sedangkan jabatan fungsional adalah jabatan yang karena fungsinya harus ada untuk melaksanakan kegiatan pencapaian tujuan yang ditetapkan organisasi dan tidak tergambar dalam struktur organisasi.

Menurut Prijono Tjiptoherijanto (1996:1) dibandingkan dengan jabatan struktural banyak keuntungan yang ditawarkan melalui jabatan fungsional diantaranya:

- 1) Kompetensi antar pegawai menjadi makin transparan, objektif dan menarik
- 2) Penghasilan akan lebih besar.
- 3) Jenjang kepangkatan lebih fleksibel dibandingkan pada jabatan struktural
- 4) Pengetahuan yang dimiliki semakin berkembang dan bahkan tidak hilang setelah masa pengabdian selesai.
- 5) Masa kerja lebih lama, yaitu sampai 65 tahun atau bahkan 70 tahun

a. Jabatan Fungsional Peneliti

Menurut Syahrir Azis (1991:37) Peneliti adalah suatu kegiatan penyelidikan yang dilakukan menurut metode ilmiah yang sistematis untuk menemukan informasi ilmiah atau teknologi yang baru, membuktikan kebenaran atau

ketidakbenaran hipotesa sehingga dapat dirumuskan teori dan atau proses gejala alam atau sosial. Sedangkan pemberian jabatan fungsional peneliti menggambarkan kedudukan yang mewujudkan tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak seorang pejabat peneliti dalam satuan organisasi penelitian dan pengembangan.

Untuk menjadi seorang peneliti, diperlukan kualifikasi sebagai berikut:

- a. Pegawai negeri sipil dengan tingkat pendidikan minimal Sarjana Muda
- b. Berusia maksimal 50 tahun
- c. Berpengalaman dalam kegiatan penelitian minimal 2 tahun
- d. Berminat jadi tenaga peneliti
- e. Memenuhi angka kredit yang dipersyaratkan
- f. Penilaian DP3 dengan sebutan baik

Adapun tugas pokoknya adalah:

- a. Merumuskan dan merencanakan kegiatan penelitian
- b. Melakukan kegiatan penelitian
- c. Menerbitkan dan menyebarluaskan hasil penelitiannya.
- d. Mengarahkan, membimbing dan mengawasi pejabat peneliti dibawahnya dalam melaksanakan kegiatan penelitian.
- e. Merumuskan arah untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi
- f. Memupuk perkembangan kehidupan ilmiah pada taraf nasional dan internasional

Berkaitan dengan tugas-tugasnya. Indikator yang digunakan sebagai alat ukur untuk menilai seseorang peneliti adalah:

- a. Unsur utama yaitu:
 1. pendidikan
 2. karta tulis ilmiah
 3. pemacuan teknologi
- b. Unsur-unsur penunjang
 1. pemasyarakatan ilmu dan teknologi
 2. keikutsertaan dalam kegiatan ilmiah
 3. pembinaan kader ilmiah

4. penghargaan ilmiah

Keberadaan jabatan fungsional peneliti di jajaran Departemen Dalam Negeri diatur dalam keputusan Menteri Dalam Negeri nomor 19 Tahun 1993 tentang Pengangkatan Dalam Jabatan Penelitian pada jajaran Departemen Dalam Negeri.

b. Jenjang Jabatan Fungsional Peneliti

Kenaikan pangkat tenaga peneliti dilakukan berdasarkan kenaikan pangkat pilihan dan diberikan secara terbatas selama pangkat yang dimiliki masih di bawah jenjang pangkat yang ditentukan oleh jabatan yang bersangkutan.

Dalam Pasal 12 Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 1980 ditetapkan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang memangku jabatan fungsional untuk kenaikan pangkatnya di samping harus memenuhi syarat-syarat yang ditentukan harus pula memenuhi angka kredit.

Angka kredit yang harus dicapai untuk kenaikan pangkat adalah sesuai dengan jenjang dalam jabatan peneliti yang terdiri dari:

- a. Asisten Peneliti Muda (III/a) : 100 angka kredit
- b. Asisten Peneliti Madya (III/b) : 150 angka kredit
- c. Ajun Peneliti Muda (III/c) : 200 angka kredit
- d. Ajun Peneliti Madya (III/d) : 300 angka kredit
- e. Peneliti Muda (IV/a) : 400 angka kredit
- f. Peneliti Madya (IV/b) : 550 angka kredit
- g. Ahli Peneliti Muda (IV/c) : 700 angka kredit
- h. Ahli Peneliti Madya (IV/d) : 850 angka kredit
- i. Ahli Peneliti Utama (IV/e) : 1000 angka kredit

Angka kredit tersebut harus terpenuhi dengan ketentuan-ketentuan sebagai berikut:

- a. Sekurang-kurangnya 70% berasal dari unsur utama
- b. Sebanyak-banyaknya 30% berasal dari unsur penunjang

- c. Jumlah angka kredit dari karya tulis ilmiah yang diterbitkan sekurang-kurangnya sama dengan jumlah angka kredit karya tulis ilmiah yang belum atau tidak diterbitkan.
- d. Pengangkatan seorang Ahli Peneliti sekurang-kurangnya 30% angka kredit dari karya tulis ilmiah merupakan penulis tunggal atau penulis utama.
- e. Pembagian angka kredit bagi penulisan kolektif:
 - 60% bagi penulis utama
 - 40% bagi penulis pembantu

Dengan demikian seorang pejabat peneliti akan dibebaskan sementara dari jabatannya apabila sampai batas waktu yang ditetapkan tidak dapat mengumpulkan angka kredit. Kenaikan pangkatnya akan tertunda sampai peneliti tersebut dapat memenuhi angka kredit yang disyaratkan.

2.7 Instrumen dan Variabel

Menurut Djam'an Satori (2009:61) nilai kepercayaan suatu peneliti terletak pada hasil penelitian yang diperoleh secara valid dan reliabel dan ini sangat tergantung pada kualitas data yang diperoleh dari sumber data yang tepat melalui instrumen (pengungkapan). Instrumen dalam penelitian kualitatif adalah yang melakukan penelitian itu sendiri yaitu peneliti. Peneliti dalam penelitian kualitatif merupakan orang yang menelaah dan mengeksplorasi seluruh ruang secara cermat, tertib dan leluasa. Variabel adalah segala sesuatu yang menjadi obyek pengamatan dalam penelitian dan merupakan suatu konsep yang mempunyai variasi nilai yang dapat diidentifikasi melalui kerangka pemikiran yang telah ditentukan.

2.7.1 Variabel penelitian

Variabel peneliti yaitu peneliti dan pejabat pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Riau dan pejabat pada Badan dan Dinas yang ada di Pemda Riau dan Kabupaten/Kota. Dipilihnya variabel ini sebagai objek penelitian dengan pertimbangan sebagai berikut:

- a. Profesi peneliti merupakan profesi yang membutuhkan suatu kemandirian dan tanggung jawab yang besar dalam melaksanakan pekerjaan
- b. Dimasa yang akan datang kegiatan penelitian dan pengembangan mutlak diperlukan mengingat setiap kebijakan membutuhkan hasil riset yang akurat untuk pengambilan kebijakan.
- c. Profesi peneliti belum banyak diminati oleh pegawai negeri terutama pegawai baru yang masih muda dan potensial karena dianggap tidak memberikan imbalan yang memadai.
- d. Pejabat pada Badan penelitian dan pengembangan mengetahui motivasi dan strategi yang diperlukan untuk memajukan Badan penelitian dan pengembangan ke depan
- e. Adanya kesan bahwa kegiatan penelitian yang dikelola para pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan belum berorientasi pada pengguna, dalam arti hasil penelitian yang dibutuhkan oleh Badan dan Dinas terkait.

2.7.2. Wawancara

Penelitian evaluasi kinerja dapat menggunakan instrumen wawancara. Wawancara adalah percakapan langsung dengan pertanyaan antara peneliti dengan subyek penelitian. Percakapan langsung artinya bertemu langsung dari muka ke muka atau menggunakan telepon.

Sebelum melakukan wawancara, peneliti menyusun rencana wawancara. Rencana wawancara berupa hal-hal sebagai berikut.

- (1) *Penyusunan protokol wawancara.* Isi dari protokol wawancara, antara lain :
 - (a) waktu wawancara (hari, tanggal bulan, tahun, dan jam wawancara), (b) *interviewer* (orang yang diwawancarai), (c) informasi yang akan dijaring, (d) media yang digunakan, dan (e) *interviewer* atau pewawancara.
- (2) *Formulir wawancara.* Formulir ini antara lain berisi : (a) identitas *interviewer*, (b) pertanyaan *interviewer*, (C) kolom jawaban *interviewer*, (d) kolom penilaian *interviewer*, (e) nama dan tanda tangan *interviewer*.

2.8. Kerangka pemikiran

Mengembangkan kinerja pegawai mempunyai arti yang dalam sikap dan perilaku Sumber Daya Manusia untuk mencapai produktivitas pegawai yang tinggi dalam menghadapi tantangan global kedepan. Peningkatan kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki pimpinan. Tinggi rendahnya kinerja pegawai ditentukan oleh strategi organisasi dan keberhasilan ditentukan oleh disiplin dan kerja keras para pegawai yang mempedomani perencanaan strategi menurut Asmara, (2008:65). Diperlukan pimpinan yang mampu mendorong meningkatkan kinerja. Kinerja penelitian sebaiknya agar pegawai diarahkan dan dimotivasi secara terus menerus agar menghasilkan output (hasil kerja) secara efektif dan efisien dan tetap diciptakan suasana kondusif dan nyaman dalam bekerja.

Ringkasnya apabila kinerja pegawai tinggi dalam suatu organisasi, ditunjukkan dengan kondisi pegawai yang mampu bekerja secara optimal dan mampu beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang terjadi baik eksternal maupun internal dengan tetap menciptakan suasana kerja yang nyaman pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Riau, maka akan memberi pengaruh nyata terhadap hasil penelitian dari pegawainya. Atau bila kinerja tinggi maka hasil yang dicapai pegawai tinggi.

2.8.1 Sumber Daya Manusia.

Menurut Koryna Sarah Lina (2007: 46), pada dasarnya manajemen sumber daya manusia merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan pengembangan dirinya.

Endah Setyowati (2007: 10) mengemukakan bahwa "pengembangan SDM berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil kerja yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang ditetapkan".

Peningkatan kinerja perusahaan tidak terlepas dari kompetensi karyawan yang menjadi sumber daya manusia di perusahaan tersebut. Kompetensi karyawan

dinilai memegang peranan penting untuk meningkatkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efisiensi, kemandirian, dan komitmen kerja perusahaan.

2.8.2 Kualitas atau Kompetensi Peneliti

Menurut Spencer (dalam Wibowo, 2007:95) kompetensi adalah segala bentuk sikap, motif, keterampilan, pengetahuan, perilaku, atau karakteristik pribadi lain yang penting untuk melaksanakan pekerjaan sehingga dapat dibedakan antara kinerja rata-rata dengan kinerja superior. Kompetensi didefinisikan Mitrani et.al, 1992 (dalam Setyowati, 2007:1) sebagai *an underlying characteristic's of an individual which is causally related to criterion-referenced effective and or superior performance in a job or situation*. Atau karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya.

Selanjutnya menurut Wibowo (2007: 86) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan kemampuan, keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam bidang tertentu sebagai suatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Setyowati (2007:1) menyatakan bahwa Pengembangan SDM berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Dari beberapa pengertian kompetensi seperti yang diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dalam bentuk sikap, pengetahuan, keterampilan dan karakteristik individu lainnya yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan untuk memperoleh hasil berupa kinerja yang tinggi. Michael Armstrong (2004:92) mengemukakan kemampuan karyawan sangat mempengaruhi tinggi atau rendahnya suatu kinerja yang dihasilkan. Sebab hal ini sangat berkaitan dengan tingkat kemampuan dalam menguasai metode dan prosedur kerja, penguasaan alat kerja maupun berkaitan dengan sikap, inisiatif karyawan itu sendiri yang semuanya itu adalah merupakan bagian dari tipe-tipe kompetensi.

2.8.3 Bank data Balitbang.

Bank data Badan Penelitian dan Pengembangan diperlukan agar dapat diketahui jumlah penelitian yang telah dilakukan sehingga tidak terjadi duplikasi dalam penelitian. Jika hasil penelitian telah ada maka dimungkinkan dilakukan pengembangan selanjutnya dari penelitian yang ada dengan menyesuaikan variabel peneliti yang baru. Banyak hal dalam pelaksanaan penelitian seorang peneliti minim informasi baik judul dan kebutuhan akan penelitian yang diperlukan oleh pemerintah dan masyarakat. Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Riau sebagai koordinator fungsional peneliti daerah harus mempunyai data-data penelitian sehingga dapat memberi informasi pada yang membutuhkan.

2.8.4 Budaya Organisasi

Menurut Glaser (1987:43); menyatakan budaya organisasi seringkali digambarkan dalam arti yang dimiliki bersama. Pola-pola dari kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual dan mitos-mitos yang berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi. Beraneka ragamnya bentuk organisasi atau perusahaan, tentunya mempunyai budaya yang berbeda-beda hal ini wajar karena lingkungan organisasinya berbeda-beda pula misalnya perusahaan jasa, manufaktur dan trading maupun lingkungan pemerintahan atau birokrasi. Hofstede (1986:21); Budaya merupakan berbagai interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam lingkungannya. Menurut Beach (1993:12); Kebudayaan merupakan inti dari apa yang penting dalam organisasi. Seperti aktivitas memberi perintah dan larangan serta menggambarkan sesuatu yang dilakukan dan tidak dilakukan yang mengatur perilaku anggota. Jadi budaya mengandung apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh dilakukan sehingga dapat dikatakan sebagai suatu pedoman yang dipakai untuk menjalankan aktivitas organisasi. Budaya organisasi, Molenaar (2002:24), Kotter dan Heskett (1992:35); mengatakan budaya mempunyai kekuatan yang penuh, berpengaruh pada individu dan kinerjanya bahkan terhadap lingkungan kerja. Suatu budaya organisasi lambat laun akan berkembang di dalam suatu organisasi dan akan menjadi ciri organisasi

tersebut berbeda dengan organisasi lain. Budaya organisasi yang terbentuk akan berpengaruh pada gaya, sikap, motivasi yang pada gilirannya akan berdampak pada prestasi kerja. Budaya organisasi yang sesuai dengan harapan-harapan pegawai sudah tentu akan berdampak pada kualitas maupun kuantitas kerja, demikian juga sebaliknya. Oleh sebab itu, beralasan jika budaya organisasi bisa mempengaruhi kinerja pegawai.

2.8.5 Dana Penelitian

Kenyataan memperlihatkan kebanyakan lembaga peneliti milik pemerintah kekurangan dana untuk fasilitas peneliti dan imbalan memadai bagi penelitiannya. Membahas besar kecil dana penelitian akan tergantung sekali dengan penelitian macam apa yang akan dilakukan. Karena itu, tidak jarang penelitian butuh sekali pendanaan dan kerja sama dengan pihak luar, seperti banyak peneliti lain di Indonesia selama ini untuk menyasati masalah dana penelitian.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan melaksanakan teknik wawancara. Wawancara berarti melakukan interaksi komunikasi atau percakapan antara pewawancara (*interviewer*) dan terwawancara (*interviewee*) dengan maksud menghimpun informasi dari *interviewee*. Interviewee pada penelitian kualitatif adalah informan yang dari padanya pengetahuan dan pemahaman diperoleh. Dalam penelitian ini kajian difokuskan pada evaluasi kinerja. Dengan kata lain evaluasi lebih diarahkan untuk melihat dan meneliti kinerja Badan Penelitian dan Pengembangan, kemudian mencari unpan balik yang diharapkan dapat memperbaiki pelaksanaan penelitian dan pengembangan tersebut.

Menurut Prasetya Irawan (2006:50) Metode penelitian kualitatif cenderung bersifat deskriptif, naturalistic, dan berhubungan dengan data yang murni kualitatif. Bersifat deskriptif adalah membuat deskriptisi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Penelitian kualitatif tidak mengenal populasi dan tidak pula sampel. Temuan dalam penelitian kualitatif bersifat kasusistik, unik dan tidak dimaksudkan untuk digeneralisasikan ke konteks lain. Generalisasi dalam penelitian kualitatif tetap ada, tetapi berbeda dari generalisasi dipenelitian kuantitatif.

Jenis tipe deskriptif yang digunakan, adalah metode survei, oleh karena itu penelitian dengan metode survei dapat disimpulkan sebagai penelitian yang diadakan untuk memperoleh fakta – fakta dari gejala – gejala yang ada, dan mencari keterangan – keterangan secara faktual. Rencana penelitian tipe deskriptif, adalah penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan gambaran yang benar mengenai suatu obyek (Suparmoko, 1997:15).

Penelitian ini dilengkapi dengan metode studi pengembangan karena kajian ini berupaya untuk mengembangkan kebutuhan hasil penelitian yang digali dari apa

saja kebutuhan Dinas dan Badan terkait dengan kebijakan-kebijakan yang akan dibuat, pendapat para Dewan Riset Daerah, dan praktisi peneliti di beberapa badan peneliti di perguruan tinggi di Provinsi Riau.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Riau Jalan Diponegoro No.24A Pekanbaru dan Kantor Dinas serta Badan dilingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Riau. Adapun penelitian dilakukan selama tiga bulan yaitu bulan Maret hingga Mei 2010.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

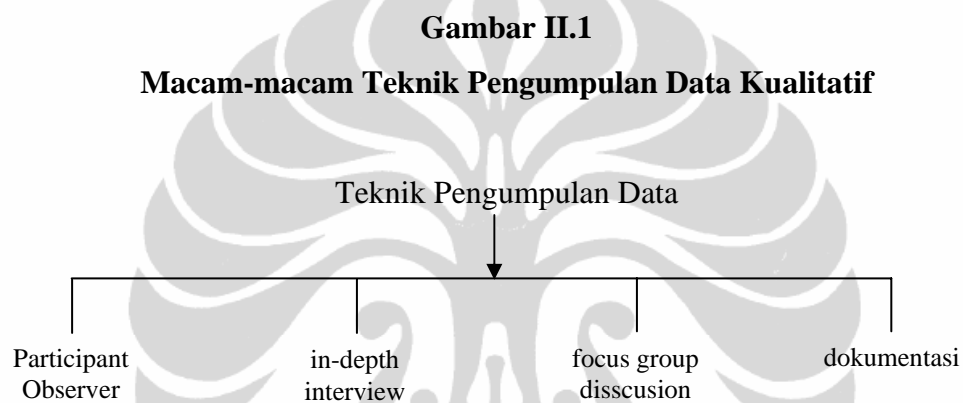
Pengumpulan data adalah fase terpenting dari penelitian. Pengumpulan data dalam penelitian ilmiah adalah prosedur yang sistematis untuk memperoleh data yang diperlukan. Metode pengumpulan data sangat erat hubungannya dengan masalah penelitian yang ingin dipecahkan. Salah satu cara untuk mengumpulkan data adalah dengan menggunakan pengamatan. Dalam melakukan observasi sangat tergantung dari kualitas seorang peneliti. Seorang peneliti yang tidak profesional akan menghasilkan data yang kurang baik.

Teknik pengumpulan data merupakan salah satu langkah utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mengetahui data yang memenuhi standar data yang ditetapkan atau dapat memperoleh data tetapi dengan cara yang tidak tepat.

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari setting-nya, data dapat dikumpulkan pada setting alamiah (*natural setting*) pada laboratorium dengan metode eksperimen, disekolah dengan tenaga pendidikan dan kependidikan, di rumah dengan berbagai responden, pada suatu seminar, diskusi, dijalan dan lain-lain. Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer, dan sumber sekunder. Sumber primer yang langsung memberikan data kepada pengumpul data,

dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data pada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau melalui dokumen. Selanjutnya bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi partisipasi (*participant observer*), wawancara secara mendalam (*in-depth interview*), diskusi terfokus (*focus group discussion/FGD*), dokumentasi dan gabungan keempatnya.

Ber macam-macam teknik pengumpulan data ditunjukkan pada gambar II.1 berikut :



Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada natural *setting* (kondisi yang alamiah), sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi berperan serta (*participation observation*), wawancara mendalam (*in-depth interview*), dan dokumentasi. Menurut Catherina Marshall, Gretchen B. Rossman yang dikutip oleh Djam'an (2010:146), menyatakan bahwa, *the fundamental methods relied on by qualitative reseachers for gathering information are, participation in the setting, direct observation, in-depth interviewing, document review.*

Untuk memperoleh data diperlukan, digunakan teknik pengumpulan data primer dan data sekunder sebagai berikut:

3.3.1 Data Primer

Menurut Moh.Nazis (2005:45) selain pengumpulan data primer dengan cara pengalaman, maka dalam ilmu sosial dapat diperoleh data dengan mengadakan

interview atau wawancara. Informasi atau keterangan diperoleh langsung dari responden atau informan dengan cara tatap muka dan bercakap – cakap. Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara sipenanya atau wawancara dengan penjawab atau responden dengan menggunakan panduan wawancara.

Penelitian ini dilakukan wawancara terhadap 8 (delapan) narasumber atau informan untuk memperoleh informasi yang mendalam mengenai hal – hal yang terkait dengan masalah yang diteliti. Wawancara dilakukan terhadap responden atau informan yang dipilih memiliki kompetensi di bidang yang diteliti, untuk memperoleh data / informasi yang terkait dengan masalah yang sedang diteliti tersebut. Wawancara dilakukan dengan menggunakan pedoman wawancara dengan daftar pertanyaan yang telah disusun. Wawancara dilakukan terhadap Sekretaris, Kepala Bidang, Fungsional Peneliti, Bappeda aprovinsi Riau, Dinas dan Sekretaris Kabupaten. Wawancara bersifat terbuka sehingga pembicaraan berlangsung bebas dengan pertanyaan secara tertulis.

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian didapat dari tinjauan pustaka pada awal kajian dimaksud untuk pengupulan data informasi termasuk berbagai konsep terkait dan studi kasus/ contoh-contoh yang antara lain dapat diperoleh dari penelitian yang ada. Hasil dari tinjauan awal ini digunakan untuk menyusun konsep dan instrumen penelitian, sedangkan tinjauan pustaka pada saat pengumpulan, analisis dan penafsiran data dimaksudkan untuk menambah dan melengkapi data guna di peroleh hasil pengkajian yang berkualitas.

Penelitian melalui tinjauan pustaka, yaitu teknik pengumpulan data dan informasi dengan cara mengkaji berbagai bahan bacaan yang terkait dengan kebijakan penelitian dan pengembangan di Indonesia. Pengkajian ini dilakukan melalui tinjauan pustaka dilakukan dengan pengumpulan berbagai literatur, membaca dan mengkaji berbagai buku sebagai kajian pustaka untuk mengkaji teori-teori yang telah diteliti dan dikembangkan. Studi pustaka juga dilakukan terhadap hasil

penelitian yang telah dilakukan para ahli yang disampaikan dalam seminar, jurnal, artikel dan lain-lain khususnya mengenai kebijakan penelitian dan pengembangan.

Data sekunder juga diperoleh dari instansi antara lain Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI), Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT), Departemen Dalam Negeri, Bappeda Provinsi Riau

3.3.3 Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang sering digunakan dalam penelitian kualitatif. Melaksanakan teknik wawancara berarti melakukan interaksi komunikasi atau percakapan antara pewawancara dan terwawancara dengan maksud menghimpun informasi dari terwawancara. Terwawancara pada penelitian kualitatif sebagai informan yang dari padanya pengetahuan dan pemahaman diperoleh.

Wawancara dapat digunakan sebagai teknik pengumpulandata apabila peneliti menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan peneliti berkeinginan untuk mengetahui hal-hal yang berhubungan dengan informasi lebih mendalam. Sebagai pegangan peneliti dalam penggunaan metode interview adalah bahwa subyek adalah informan yang tahu tentang dirinya sendiri, tentang tindakannya secara ideal yang akan diinformasikan secara benar dan dapat dipercaya. Dengan demikian mengadakan waawancara atau interview pada prinsipnya merupakan usaha untuk menggali keterangan yang lebih dalam dari sebuah kajian dari sumber yang relevan berupa pendapat, kesan, pengalaman, pikiran dan sebagainya.

Peneliti yang melakukan wawancara bermaksud untuk mengungkap data informasi dari sumber langsung yang bersipat datanya berhubungan dengan makna-makna yang berada dibalik perilaku atau situasi sosial yang terjadi. Lincoln dan Guba (1980), antara alin menjelaskan maksud dari penggunaan teknik wawancara yaitu:

1. Mengkonstruksi mengenai orang, kejadian, organisasi, perasaan, motivasi, tuntutan, kepedulian dan lain-lain kebulatan;
2. Merekonstruksi kebulatan-kebulatan demikian sebagai yang dialami masa lalu;
3. Memproyeksikan kebulatan-kebulatan sebagai yang diharapkan untuk dialami pada masa yang akan datang;

4. Memverifikasi, mengubah, dan memperluas informasi yang diperoleh dari orang lain, baik manusia maupun bukan manusia (triangulasi);
5. Memverifikasi, mengubah dan memperluas konstruksi yang dikembangkan oleh peneliti sebagai pengecekan anggota.

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data untuk mencari jawaban permasalahan yang diteliti, dan peneliti berkeinginan untuk mengetahui hal-hal yang berhubungan dengan informan lebih mendalam. Sebagai pegangan dipergunakan metode interview adalah bahwa subjek adalah informan yang tahu tentang dirinya sendiri, tentang tidakannya secara ideal yang akan diinformasikan secara benar dan dapat dipercaya. Dengan dilakukan tim dalam pengumpulan data berbentuk wawancara terstruktur ataupun Forum Diskusi Terarah/*Focus Group Discussion* (FGD) dengan beberapa informasi dari Dinas dan Badan terkait

3.3.4 Focus Group Discussion (FGD)

Melaksanakan teknik pengumpulan data dengan diskusi terfokus (*focus grup discussion/FGD*) dengan para narasumber sehingga diperoleh masukan untuk perbaikan Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Riau dan informasi kebijakan penelitian yang perlu dilaksanakan kedepan.

Metoda pengambilan data pada metode kualitatif dilakukan dengan studi dokumen, wawancara dan fokus group discussion (FGD). Studi dokumen dan wawancara mendalam dilakukan untuk mengetahui kondisi umum, terutama menyangkut keseluruhan fokus penelitian. Misalnya penelitian tentang Implementasi Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional No.20 tahun 2003. Studi dokumen dilakukan dengan penelusuran seluruh dokumen terkait dengan sub-sub fokus yang diteliti, misalnya peraturan baik peraturan di tingkat nasional seperti peraturan-peraturan pemerintah terkait, Anggaran Pendapatan dan Belanja Nasional (APBN), Peraturan Pemerintah dan Keputusan Menteri, petunjuk pelaksanaan (juklak). Sedangkan peraturan di tingkat daerah yang relevan serta dokumen Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). APBN dan APBD merupakan dokumen penting untuk mengetahui kebijakan pemerintah daerah karena anggaran pada

dasarnya merupakan kebijakan yang telah tertuang dalam bentuk besaran dana. Dokumen lain yang harus didapat adalah kliping media massa. Melalui kliping media massa, penelitian bisa melihat kecenderungan dan persoalan yang muncul dalam pelayanan publik. Tetapi studi dokumen saja tidak cukup. Oleh karena itu pencarian data diperkuat dengan wawancara mendalam, informan wawancara mendalam adalah para pengambil kebijakan dan petugas pelaksanaan dalam pelayanan publik serta masyarakat sebagai konsumen. Melalui wawancara mendalam, gagasan di balik peraturan dan petunjuk teknis bisa digali. Demikian juga persoalan-persoalan yang muncul dalam pelayanan publik, baik dari sisi penyelenggara maupun konsumen.

3.4 Analisis Data

Data yang terkumpul dalam kajian ini selanjutnya diolah menggunakan metode kualitatif. Berdasarkan pada metode ini data diorganisasikan dan diurutkan kedalam pola, katagori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat dirumuskan pedekatan global gavernence serta efektivitasnya dalam penanganan kedepan Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Riau. Kegiatan kajian empirik melalui kunjungan dan diskusi terbatas (*Focused Group Discussion*) untuk diskusi dan sharing pengetahuan mengenai praktek jejaring kerja (*networking*) penelitian dan kerjasama di level provinsi maupun nasional.

3.4.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menganalisa data yang berhubungan dengan variabel, fakta, keadaan, dan fenomena yang terjadi pada saat penelitian dilaksanakan dan menyajikan keadaan sebenarnya. Bentuk yang diamati merupakan sikap, pandangan dan penilaian terhadap sesuatu kebijakan penelitian atau fenomena yang terjadi pada saat sekarang, hubungan antara variabel, pertentangan dari dua kondisi atau lebih, pengaruh terhadap suatu kondisi, atau perbedaan-perbedaan antara fakta.

3.4.2 Pelaksanaan Analisa Deskriptif

Pelaksanaan penelitian deskriptif sesuai dengan sifat dan karakteristiknya mempunyai langkah-langkah tertentu dalam pelaksanaannya. Langkah-langkah analisa deskriptif adalah sebagai berikut:

1. Perumusan Masalah

Mengajukan beberapa pertanyaan penelitian yang jawabnya harus dicarikan solusinya di lapangan. Pertanyaan dalam perumusan masalah mengandung variabel yang menjadi kajian dalam penelitian ini. Peneliti harus dapat menentukan status variabel atau mempelajari hubungan-hubungan antar variable.

2. Menentukan Jenis Informasi dan data diperlukan.

Jenis informasi dan data yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan dari perumusan masalah. Data dan informasi harus digali adalah data dan informasi yang berkaitan dengan kondisi, peristiwa, gejala yang ada saat penelitian dilaksanakan.

3. Menentukan prosedur pengumpulan data

Menentukan prosedur pengumpulan data terdapat dua unsur penelitian yaitu instrument pengumpul informasi dan data serta sumber datanya. Asal informasi dan data yang diperoleh dan alat pengumpul data yang dapat digunakan dalam penelitian deskriptif yaitu wawancara langsung.

4. Menentukan prosedur pengolahan data dan informasi

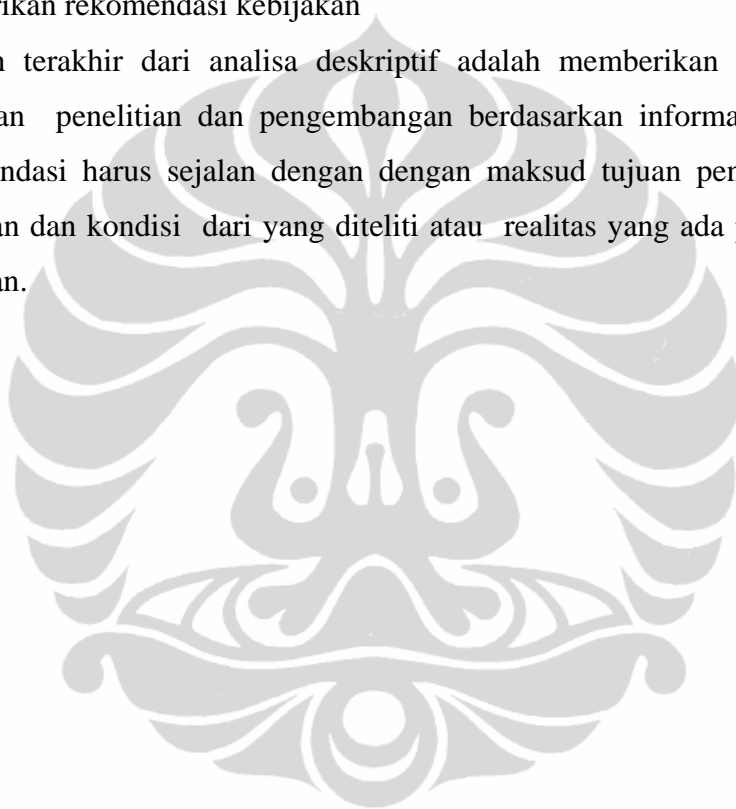
Informasi dan data merupakan data mentah sehingga perlu adanya pengolahan data agar dapat dijadikan bahan untuk menjawab pertanyaan permasalahan penelitian. Sifat dan tujuan penelitian deskriptif adalah mendeskripsikan informasi dan data sebagaimana adanya, maka jenis statistik visualisasinya dapat berbentuk tabulasi, grafik, diagram dan lain-lain.

5. Menarik kesimpulan penelitian

Berdasarkan hasil pengolahan informasi dan data, dilakukan penyimpulan hasil penelitian deskriptif dengan cara menjawab pertanyaan-pertanyaan. Kemudian mensintesisakan semua jawaban dalam satu kesimpulan yang merangkum permasalahan yang diteliti secara keseluruhan.

6. Memberikan rekomendasi kebijakan

Langkah terakhir dari analisa deskriptif adalah memberikan rekomendasi kebijakan penelitian dan pengembangan berdasarkan informasi dan data. Rekomendasi harus sejalan dengan dengan maksud tujuan penelitian yang dilakukan dan kondisi dari yang diteliti atau realitas yang ada pada sasaran penelitian.



BAB 4

GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Badan Penelitian dan Pengembangan sebagai satuan kerja yang secara khusus menangani tugas dibidang penelitian dan pengembangan merupakan salah satu komponen pemerintahan yang turut berperan dalam mendukung visi pembangunan jangka menengah Provinsi Riau yaitu “Mewujudkan pembangunan ekonomi yang mapan dan pengembangan budaya melayu secara proporsional melalui kesiapan infrastruktur dan peningkatan pembangunan sektor pendidikan dalam masyarakat yang agamis”.

Peran serta Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Riau dibuktikan dengan tekad dan semangat mewujudkan profesionalitas dalam menjalankan tugas dan fungsinya selaku pengemban amanah pembangunan yang secara langsung tercermin dari visi yang ditetapkan Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Riau.

Badan Penelitian dan Pengembangan melakukan *research* atau penelitian dan *development* atau pengembangan untuk menghasilkan dan memanfaatkan pengetahuan baru bagi kemajuan Pemerintah Daerah Provinsi Riau. Dalam mengaplikasikan penelitian dan pengembangan tersebut dilakukan kegiatan-kegiatan penelitian dasar, penelitian terapan, penelitian pengembangan eksperimental, penyebaran hasil penelitian dan penerapan dalam menyelenggarakan fungsi-fungsi pemerintahan. Sehingga dalam kurun waktu 2004 – 2009 Balitbang menghasilkan 208 judul penelitian dan pengembangan yang mencakup berbagai bidang antara lain bidang sosial dan kebudayaan, ilmu pengetahuan dan teknologi, ekonomi dan pembangunan serta pengkajian masalah strategis.

Secara umum kondisi Balitbang saat ini maupun di masa yang akan datang antara lain dipengaruhi oleh aspek manajemen maupun pemanfaatan hasil penelitian

dan pengembangan. Aspek manajemen lebih memfokuskan pada penguatan di internal Balitbang yang mencakup SDM, keuangan, sarana dan prasarana serta Program yang berkualitas. Sedangkan dari aspek pemanfaatan hasil penelitian dan pengembangan merupakan penentu bagi *going concern organisasi* ke depan.

4.1.1 Landasan Pembentukan, Tugas dan Fungsi

Pelaksanaan otonomi daerah yang efektif berlaku sejak tahun 2001 telah merubah secara signifikan tugas dan peranan Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Riau yang berlokasi di Jalan Diponegoro No. 24 A Pekanbaru. Hal ini disebabkan karena Peraturan Daerah Nomor 25 tahun 2001 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Riau yang sebelumnya menjadi landasan peran dan fungsi unit kerja ini telah diganti dengan Peraturan Daerah Nomor 8 tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis Daerah Provinsi Riau.

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 8 tahun 2008 Tugas Pokok Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Riau, adalah sebagai berikut :

1. Merumuskan kebijaksanaan Pemerintah Daerah dibidang penelitian dan pengembangan di daerah.
2. Mengkoordinasikan, memadukan, menyelaraskan dan menyerasikan perencanaan dan kegiatan di bidang litbang di daerah.
3. Menyusun rencana kerja dan program pembangunan bidang penelitian dan pengembangan di daerah.
4. Melaksanakan rencana kerja dan program pembangunan yang menyangkut bidang tugasnya sesuai dengan mekanisme yang ditetapkan.
5. Menyampaikan dan mempublikasikan hasil penelitian dan pengembangan sesuai dengan sifat keperluannya.
6. Penyediaan dukungan dan bantuan kerja sama dengan Kabupaten/Kota dalam rangka penyelenggaraan penelitian dan pengembangan di daerah.

7. Melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap pelaksanaan pekerjaan.
8. Membuat laporan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.
9. Menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan lingkup tugasnya.
10. Memberikan pelayanan umum dan pelayanan teknis di bidang penelitian dan pengembangan sesuai dengan sifat keperluannya.
11. Melaksanakan pelatihan di bidang penelitian dan pengembangan.
12. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan Gubernur Riau.

Sedangkan fungsi yang dijalankan oleh Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Riau, berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 8 tahun 2008 tersebut adalah :

1. Merumuskan kebijaksanaan
2. Pengambilan keputusan
3. Perencanaan
4. Pengorganisasian
5. Pelayanan Umum dan teknis
6. Pengendalian/pengarahan/pembinaan dan bimbingan
7. Pengawasan
8. Pemantauan dan evaluasi
9. Pelaksanaan lapangan
10. Pembiayaan
11. Penelitian dan pengkajian
12. Pelaporan.
13. Aspek Strategis Organisasi

4.1.2 Organisasi Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Riau

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya Badan Penelitian dan Pengembangan (Balitbang) Provinsi Riau dipimpin oleh Kepala Badan yang bertanggung jawab kepada Gubernur Riau melalui Sekretaris Daerah Provinsi Riau yang didukung struktur organisasi yang terdiri dari :

Universitas Indonesia

1. Kepala Badan
2. Sekretariat
 - a. Sub Bagian Bina Program.
 - b. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
 - c. Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan.
3. Bidang Penelitian dan Pengembangan Pemerintahan, Sosial dan Budaya, terdiri dari.
 - a. Sub Bidang Pemerintahan, Pendidikan dan Kebudayaan;
 - b. Sub Bidang Kesehatan dan Kesejahteraan Sosial.
4. Bidang Penelitian dan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi, terdiri dari :
 - a. Sub Bidang Ilmu Pengetahuan
 - b. Sub Bidang Teknologi dan Rekayasa.
5. Bidang Penelitian dan Pengembangan Ekonomi Pembangunan dan Sumberdaya Alam, terdiri dari :
 - a. Sub Bidang Ekonomi.
 - b. Sub Bidang Sumber Daya Alam
6. Bidang Penelitian dan Pengembangan Penataan Ruang dan Pembangunan Daerah, terdiri dari :
 - a. Sub Bidang Pengelolaan Pertanahan dan Penataan Ruang Permukiman
 - b. Sub Bidang Pengembangan Wilayah Pembangunan Perdesaan dan Perkotaan
7. Kelompok Tenaga Ahli/Jabatan Fungsional

Adapun Sekretariat dan masing-masing Bidang menjalankan tugas sebagai berikut :

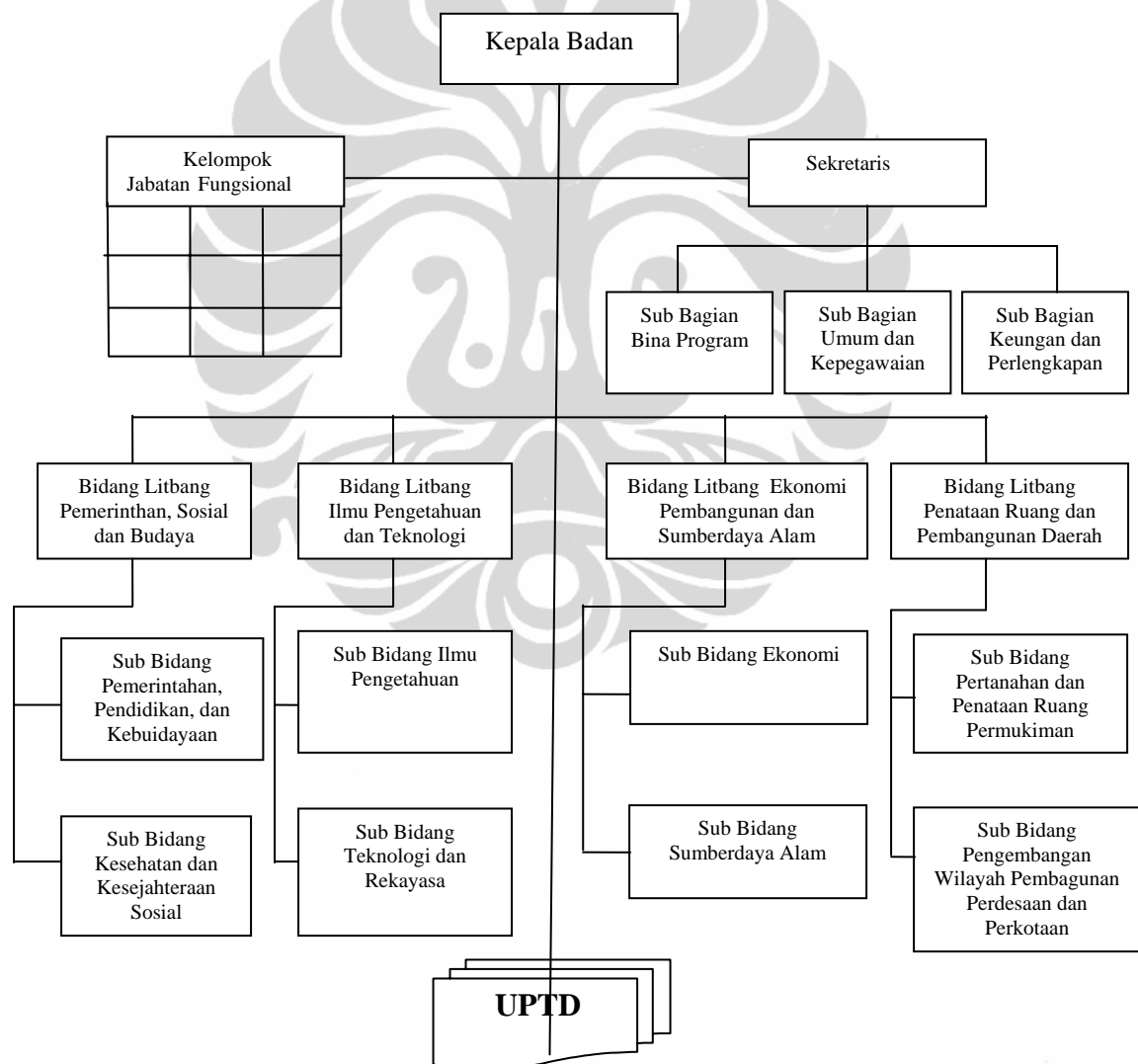
- a. Sekretariat : Melaksanakan tugas penyelenggarakan pekerjaan dan kegiatan administrasi, kepegawaian, keuangan, perlengkapan, hubungan masyarakat dan keprotokolan

Universitas Indonesia

- b. Bidang Penelitian dan Pengembangan Pemerintahan, Sosial dan Budaya: Menyelenggarakan urusan, pekerjaan dan kegiatan penelitian dan pengembangan di bidang pemerintahan, pendidikan dan kebudayaan serta kesehatan dan kesejahteraan sosial.

Hirarki setiap jabatan secara jelas tergambar pada Gambar IV.1 Struktur Organisasi Balitbang Provinsi Riau sebagai berikut:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Balitbang Provinsi Riau



Sumber : Profil Balitbang Provinsi Riau 2009

- c. Bidang Penelitian dan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Tehnologi: Menyelenggarakan urusan pekerjaan dan kegiatan penelitian dan pengembangan di bidang Ilmu pengetahuan dan Teknologi serta Rekayasa Engineering.
- d. Bidang Penelitian dan Pengembangan Ekonomi Pembangunan dan Sumberdaya Alam: Menyelenggarakan urusan pekerjaan dan kegiatan penelitian dan pengembangan di bidang ekonomi dan sumberdaya alam.
- e. Bidang Penelitian dan Pengembangan Penataan Ruang dan Pembangunan Daerah : Menyelenggarakan urusan pekerjaan dan kegiatan penelitian dan pengembangan di bidang Pengelolaan Pertanahan, Penataan Ruang Permukiman, Pengembangan Wilayah Perdesaan dan Perkotaan.

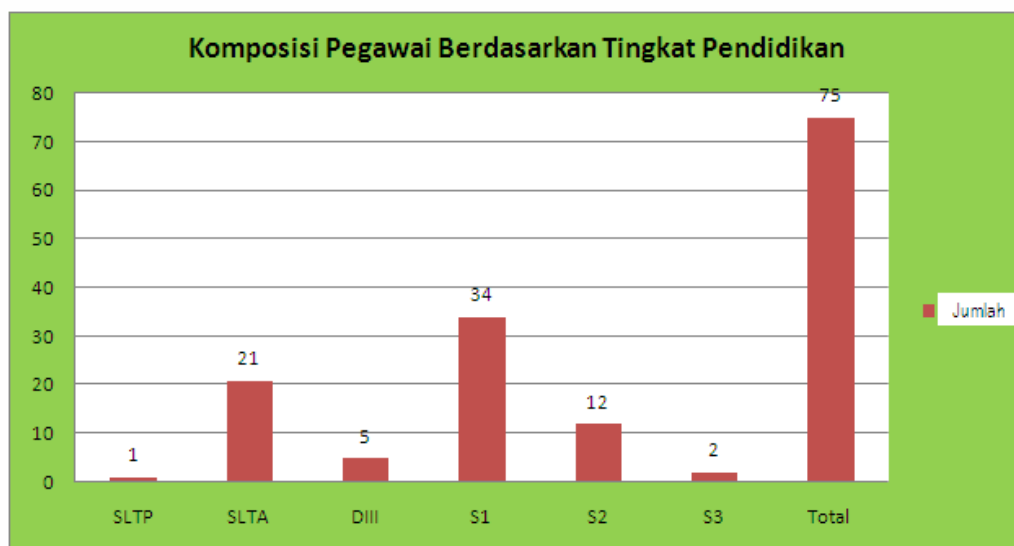
4.1.3 Sumber Daya Manusia

Dalam rangka melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Balitbang membutuhkan sumber daya manusia yang memadai sebagai komponen utamanya untuk mendukung tercapainya *excellent of knowledge* dari produk-produk kajian atau penelitian yang dihasilkan. Berdasarkan data kepegawaian diketahui bahwa Balitbang didukung oleh 75 pegawai yang didominasi oleh kelompok tenaga struktural. Gambaran umum kondisi sumber daya manusia yang dimiliki oleh Balitbang ditinjau dari aspek pendidikan, jabatan dan golongan sebagai berikut:

1. Susunan pegawai berdasarkan tingkat pendidikan

Komposisi pegawai jika ditinjau dari tingkat pendidikan, dapat dikatakan cukup memadai, karena sebagian besar adalah sarjana dengan tingkat strata 1 sampai strata 3. Pentingnya tingkat pendidikan ini bagi Balitbang disebabkan orientasinya tidak terlepas dari ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga memerlukan aparat yang benar-benar memiliki keahlian dan ketrampilan. Berikut grafik pegawai Balitbang dilihat dari tingkat pendidikan sesuai Gambar IV.2 berikut:

Gambar 4.2
Grafik Komposisi Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

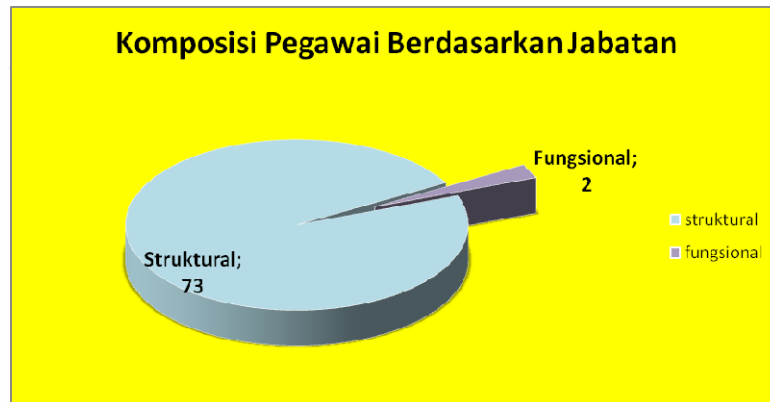


Berdasarkan grafik di atas jumlah pegawai dari tingkat pendidikan tertinggi yaitu S3 sebanyak 2 pegawai dari tingkat pendidikan tertinggi yaitu S3 sebanyak 2 pegawai atau 2,67% dari jumlah pegawai seluruhnya sedangkan jumlah pegawai dari tingkat pendidikan terendah yaitu SLTP sebanyak 1 orang atau 1,33% dari jumlah pegawai seluruhnya. Namun sebagian besar pegawai dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 34 pegawai atau 45,33% dari jumlah pegawai seluruhnya. Dengan komposisi pegawai tersebut SDM Balitbang Provinsi Riau dinilai cukup mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya.

2. Komposisi pegawai berdasarkan Jabatan

Komposisi pegawai ditinjau dari jabatan terlihat hampir tidak berimbang antara kelompok jabatan struktural dengan kelompok tenaga ahli/fungsional. Hal ini perlu dicermati mengingat sebagian besar tugas dan fungsi Balitbang membutuhkan tenaga ahli/fungsional. Berikut Gambar 4.3 disajikan grafik pegawai Balitbang dilihat dari jabatan:

Gambar 4.3



Grafik di atas menggambarkan jumlah pejabat struktural mencapai 73 orang atau 97,33% dari jumlah pegawai seluruhnya dengan porsi yang dominan jika dibandingkan dengan jumlah pegawai fungsional yang hanya 2 orang atau 2,67% dari jumlah pegawai seluruhnya. Berdasarkan kondisi saat ini, formasi kelompok pejabat fungsional yang merupakan peneliti sangat kurang dibandingkan dengan kebutuhan. Hal ini disebabkan adanya pegawai yang pensiun sebanyak 30 pegawai dan pegawai fungsional yang diangkat struktural sebanyak 8 orang. Tingkat penjurangan jabatan fungsional ke 2 peneliti tersebut saat ini adalah sebagai ahli peneliti madya sebagai tertera pada Tabel IV.1.

Tabel 4.1

Tingkat Penjurangan Peneliti Balitbang Provinsi Riau

Tingkat Penjurangan	Jumlah Pegawai
Ahli Peneliti Madya	2 orang
Ahli Peneliti Muda	-
Peneliti Madya	-
Peneliti Muda	-
Ajun Peneliti Madya	-
Ajun Peneliti Muda	-
Jumlah	2 orang

Fungsional Peneliti yang ada merupakan tingkatan tertinggi dalam penjenjangan fungsional. Ditinjau dari jabatan maka jumlah 2 (dua) orang peneliti dinilai tidak memadai bagi Balitbang Provinsi Riau untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

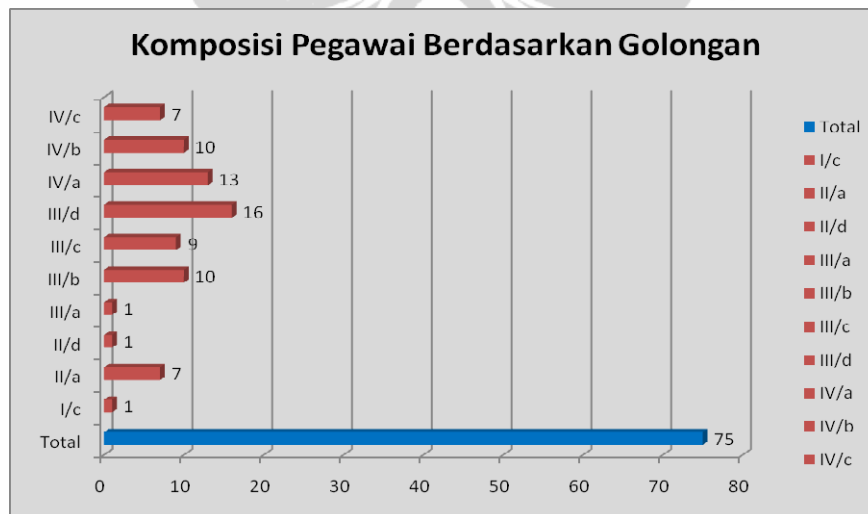
3. Susunan pegawai berdasarkan Golongan

Komposisi berdasarkan golongan kepangkatannya, pegawai dengan golongan pangkat tertinggi yaitu golongan IV/c sedangkan golongan pangkat terendah adalah golongan III/a. Komposisi pegawai berdasarkan golongan tersebut digambarkan pada grafik pada Gambar 4.2 .

Dari grafik di atas dapat dilihat pegawai yang menempati jumlah terbanyak dalam susunan pegawai Balitbang Provinsi Riau adalah dari golongan III/d dengan jumlah 16 orang atau 21,33% dari jumlah pegawai seluruhnya sedangkan jumlah terendah berasal dari golongan III/a sebanyak 1 pegawai , II/d sebanyak 1 pegawai dan I/c sebanyak 1 pegawai. Dengan demikian ditinjau dari golongan , SDM Balitbang Provinsi Riau cukup mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya.

Gambar 4.4

Grafik Susunan Pegawai Berdasarkan Golongan



4. Komposisi pegawai pada Balitbang Provinsi Riau terdiri dari : 1 orang pejabat Eselon II, 5 orang pejabat Eselon III, 10 orang pejabat Eselon IV, 41 orang pegawai non eselon, 19 orang pegawai honorer dan dibantu oleh 26 orang anggota Dewan Riset Daerah (DRD) yang terdiri dari 9 komisi.

Untuk mengelola dan mengatur agar pelaksanaan tugas dapat dilakukan secara terencana, terarah dan terprogram dengan baik, maka Badan Penelitian dan Pengembangan secara periodik melaksanakan rapat atau pertemuan interen dengan frekuensi sebagai berikut :

1. Rapat atau pertemuan rutin yang dilakukan minimal 1 (satu) bulan sekali dengan tujuan melakukan evaluasi hasil dan program kerja yang telah dilaksanakan;
2. Rapat atau pertemuan berkala dilakukan antara Kepala Badan dengan Pejabat Struktural yang dilaksanakan minimal 2 (dua) kali dalam sebulan;
3. Rapat atau pertemuan khusus dilakukan sebagai langkah koordinasi untuk memenuhi kebutuhan yang sangat mendesak dan bersifat temporer.

4.1.4 Indikator Kinerja Balitbang

Indikator kinerja adalah alat ukur untuk menilai keberhasilan pembangunan secara kuantitatif dan kualitatif. Indikator kinerja ditetapkan atas sasaran dan kegiatan. Indikator sasaran secara langsung maupun tidak langsung mengindikasikan sejauh mana keberhasilan pencapaian sasaran. Sedangkan indikator kinerja kegiatan mengidentifikasi keberhasilan kegiatan dan program-program intansi (LAN No. 239/IX/6/8/2003). Indikator kinerja kegiatan Balitbang dirumuskan ke dalam kategori indikator input dan output dengan rincian indikator kinerja beserta target tahunan setiap kegiatan diuraikan pada matriks Resntra dan Matriks program tahunan Rentra. Berikut beberapa indikator sasaran selama 5 (lima) tahun terhitung mulai tahun 2009 sebagai berikut:

1. Persentase pegawai yang memiliki keahlian dibidangnya:

Indikator ini ditunjukkan untuk mengatur keberhasilan capaian sasaran tersediannya SDM yang memiliki kompetensi yang dibutuhkan. Persentase pegawai yang memiliki keahlian dibidangnya merupakan hasil perbandingan pegawai yang memiliki keahlian dibidangnya dibandingkan dengan jumlah seluruh pegawai. Maksud dari keahlian dibidangnya dapat dibuktikan dengan sertifikat atau bukti kelulusan serta penilaian kinerja dari atasan yang dapat diakui secara kedinasan sebagai keahlian dalam melaksanakan tugas dan fungsi dalam instansi Balitbang.

2. Jumlah pegawai sesuai kebutuhan:

Indikator ini digunakan untuk mengukur keberhasilan capaian sasaran tersediannya jumlah SDM sesuai kebutuhan. Penetapan target jumlah pegawai dalam jangka periode renstra ini, haruslah didasari dengan berbagai analisa serta kajian beban kerja agar upaya yang dilakukan lebih terarah untuk pemenuhan jumlah pegawai sesuai kebutuhan.

3. Persentase peningkatan kerjasama dengan instansi/institusi lain:

Indikator ini ditunjukkan untuk mengukur keberhasilan capaian sasaran meningkatnya kerjasama dan sinkronisasi penelitian dan pengembangan dengan kabupaten/kota/lintas sektoral/regional. Persentase peningkatan kerjasama dengan instansi/institusi lain diperoleh dari jumlah kenaikan kerjasama dengan instansi/institusi lain pada tahun dari jumlah bersangkutan dibandingkan dengan tahun sebelumnya dengan instansi/institusi lain dimaksud mencakup kerjasama yang dilakukan dengan kabupaten/kota, lintas sektor dan regional.

4. Persentase pemanfaatan hasil penelitian dan pengembangan:

Indikator ini ditunjukkan untuk mengukur keberhasilan capaian sasaran termanfaatkannya hasil penelitian dan pengembangan secara maksimal. Perhitungan indikator ini adalah dari banyaknya hasil penelitian dan pengembangan yang telah banyak dimanfaatkan atau dapat diaplikasikan oleh *stakeholders* dibanding dengan jumlah seluruh hasil penelitian dan pengembangan yang ada pada tahun yang bersangkutan oleh *stakeholders* pada

tahun yang bersangkutan antara lain dapat diketahui dari peran aktif penelitian dan pengembangan dalam memonitor dan melakukan evaluasi atas penerapan hasil penelitian dan pengembangan oleh *stakeholders*. Sehingga Balitbang dapat meyakini bahwa hasil penelitian dan pengembangan memang terpakai dan memberikan nilai tambah bagi penggunaannya.

5. Persentase program penelitian dan pengembangan yang sesuai pola dasar dan prioritas pemerintahan Provinsi Riau:

Indikator ini ditunjukkan untuk mengukur keberhasilan capaian sasaran tersediannya program penelitian dan pengembangan sesuai kebutuhan. Penetapan indikator ini didasari kerangka berfikir tentang esensi penelitian dan pengembangan bagi pelaksanaan fungsi-fungsi pemerintah. Untuk itu tahap awal aktivitas Balitbang harus menetapkan program penelitian dan pengembangan yang mengacu pada pola dasar dan prioritas pemerintah Provinsi Riau sebagaimana yang ditetapkan dalam Program Rencana Jangka Mmenengah Daerah dan menjadi penekanan aktifitas penelitian dan pengembangan agar selaras dengan pelaksanaan fungsi-fungsi pemerintah tersebut .

6. Persentase peningkatan pelaksanaan penelitian dan pengembangan:

Indikator ini ditunjukkan untuk mengukur keberhasilan capaian sasaran meningkatnya frekuensi pelaksanaan penelitian dan pengembangan. Peningkatan dan pelaksanaan penelitian dan pengembangan pada tahun yang bersangkutan dibanding dengan tahun sebelumnya. Pentingnya pelaksanaan penelitian dan pengembangan tersebut terus diperhitungkan peningkatannya dari waktu ke waktu mengingat banyaknya permasalahan pemerintah daerah yang harus dicarikan solusinya secara ilmiah untuk meminimalisir efek buruk di kemudian hari.

7. Persentase hasil penelitian dan pengembangan yang menjadi bahan rumusan kebijakan daerah:

Indikator ini ditunjukkan untuk mengukur keberhasilan capaian sasaran tersediannya penelitian dan pengembangan yang berkualitas. Semakin besarnya persentase hasil Balitbang yang menjadi bahan rumusan kebijakan daerah akan

menjadi ukuran bahwa hasil Balitbang tersebut makin berkualitas. Karena adanya korelasi antara hasil Balitbang dengan tindakan yang diambil pemerintah daerah untuk mencapai tujuan.

8. Persentase hasil penelitian dan pengembangan yang dipublikasikan:

Indikator ini ditunjukkan untuk mengukur keberhasilan capaian sasaran tersediannya informasi penelitian dan pengembangan yang bermanfaat. Dalam rangka menyediakan informasi penelitian dan pengembangan yang bermanfaat tersebut dilakukan pengolahan data atas hasil Balitbang yang diperoleh pada tahun yang bersangkutan sehingga siap dijadikan sebagai bahan untuk dipublikasikan ke berbagai media publikasi yang dimiliki Balitbang. Hasil Balitbang yang dimaksud dalam indikator ini adalah jumlah judul/subyek penelitian dan pengembangan yang dihasilkan dan dipublikasikan karena tidak menutupi kemungkinan bahwa tidak seluruh hasil penelitian dan pengembangan dipublikasikan. Untuk itu indikator ini memiliki keterkaitan untuk mengukur sasaran dengan adanya korelasi antar tidak tersediannya informasi penelitian dan pengembangan yang bermanfaat dengan tidak dipublikasikannya hasil penelitian dan pengembangan tersebut

9. Persentase peningkatan kunjungan ke e-government Balitbang:

Indikator ini ditunjukkan untuk mengukur keberhasilan capaian sasaran tersediannya kemudahan akses data dan informasi penelitian dan pengembangan. Dengan adanya kenaikan tingkat pengunjung ke e-government Balitbang dibandingkan dengan tahun sebelumnya menjadi acuan bahwa kemudahan akses data dan informasi penelitian dan pengembangan telah terpenuhi dari waktu ke waktu.

10. Persentase anggaran yang disetujui dibandingkan dengan kebutuhan Indikator ini ditunjukkan untuk mengukur keberhasilan capaian sasaran tersediannya anggaran sesuai kebutuhan. Diyakini bahwa semakin besarnya jumlah anggaran yang disetujui dibandingkan dengan kebutuhan yang diusulkan dalam Rencana

Keuangan Anggaran menuju ketersediaan anggaran telah sesuai dengan kebutuhan Balitbang.

11. Jumlah laporan pencapaian kinerja dan keuangan yang terbit sesuai ketentuan
Indikator ini ditunjukkan untuk mengukur keberhasilan capaian sasaran tersedianya laporan pencapaian kinerja dan keuangan sesuai ketentuan. Jumlah laporan pencapaian kinerja dan keuangan yang terbit telah sesuai dengan ketentuan dapat diketahui dari penilaian yang dilakukan instansi berwenang.

12. Persentase ketersediaan sarana dan prasarana aparatur sesuai kebutuhan
Indikator ini ditunjukkan untuk mengukur keberhasilan capaian sasaran tersedianya fasilitas pendukung aparatur penelitian dan pengembangan. Ketersediaan sarana dan prasarana aparatur sesuai kebutuhan didasari oleh analisis dan kajian jumlah kebutuhan sarana dan prasarana untuk melaksanakan program kerja yang telah ditetapkan. Pemenuhan sarana dan prasarana melalui pengadaan maupun pemeliharaan sehingga bagi pelaksana tupoksi Balitbang berarti masuk dalam katagori tidak sesuai dengan kebutuhan. Penetapan indikator ini diharapkan dapat meminimalisir adanya pemborosan dan meningkatkan efektifitas serta efesiensi pengguna dana sesuai dengan seharusnya.

13. Persentase ketersediaan sarana dan prasarana litbang sesuai kebutuhan
Indikator ini ditunjukkan untuk mengukur keberhasilan capaian sasaran tersedianya fasilitas pendukung litbang. Ketersedian sarana dan prasarana litbang sesuai kebutuhan didasari oleh analisis dan kajian jumlah kebutuhan sarana dan prasarana untuk terselenggaranya penelitian dan pengembangan serta pelayanan bagi stakeholders. Pemenuhan sarana dan prasarana tersebut dapat diukur dari ketersediaan sarana dan prasarana melalui pengadaan maupun pemeliharaan sehingga sarana dan prasarana dapat dioptimalkan pemanfaatnya. Dengan demikian sarana dan prasarana yang tersedia namun tidak memiliki nilai manfaat bagi kelancaran pelaksanaan penelitian dan pengembangan serta pelayanan bagi *stakeholders* berarti masuk dalam katagori tidak sesuai dengan kebutuhan.

Penetapan indikator ini diharapkan dapat meminimalisir adanya pemborosan dan meningkatnya efektifitas penggunaan dana sesuai dengan seharusnya.

4.1.5 Kondisi Umum Masa Kini

Secara umum kondisi Balitbang saat ini dipengaruhi oleh aspek manajemen maupun pemanfaatan hasil penelitian dan pengembangan. Aspek manajemen lebih memfokuskan pada penguatan di internal Balitbang yang mencakup SDM, Keuangan dan Prasarana serta Program yang berkualitas. Sedangkan aspek pemanfaatan hasil penelitian dan pengembangan merupakan penentu bagi *going concern* organisasi kedepan

1. Aspek Manajemen

1) Sumber daya manusia

Belum proporsionalnya SDM yang dimiliki Balitbang dengan kebutuhan beban tugas yang diemban tidak menyurutkan langkah Balitbang dalam memberikan kontribusi untuk memperkuat daya dukung pelaksanaan fungsi-fungsi pemerintahan bagi akselerasi pencapaian visi Provinsi Riau.

Peningkatan kualitas SDM dilaksanakan sebatas pengiriman pegawai pada lembaga diklat baik lembaga diklat dilingkungan Pemerintah Provinsi Riau maupun lembaga diklat diluar daerah sehingga diklat yang diikuti dirasakan belum mengakomodasi kebutuhan litbang secara memadai seperti:

- Pelatihan Pra Jabatan
- Diklat Manajemen SDA
- Pendidikan dan Pelatihan Teknis Komputer Angkatan V
- Diklat Pimpinan TK.IV
- Bimtek Perundangan-Undangan
- Pelatihan The Power Empaty Leadership
- Pelatihan Masa Purna Bhakti
- Bimtek Sensus Barang Daerah

2) Keuangan

Pengembangan organisasi cukup terhambat disebabkan kurangnya dukungan anggaran yang tersedia. Selama ini anggaran yang diperoleh tidak berimbang, hal ini tercermin dari penyerapan anggaran yang sebagian besar untuk pembayaran gaji pegawai sedangkan untuk kegiatan litbang sendiri dengan porsi terbatas. Anggaran belum sesuai belum sesuai dengan ketentuan yang berlaku yaitu Peraturan Kepala Badan Nomor 33 Tahun 2007 tentang Pedoman Penyelenggaraan Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah, dimana pada pasal 17 ayat 2 dinyatakan antara lain “.....sekurang kurangnya 1% dari APBD”. Anggaran Balitbang Provinsi Riau jika dibandingkan dengan APBD Provinsi Riau, usulan anggaran dan tersedianya dana di Balitbang Provinsi Riau dapat dilihat pada Tabel IV.2 berikut:

Tabel 4.2.
Anggaran Balitbang Provinsi Riau

No	Tahun	APBD Prov. Riau (Triliyun)	1% dari APBD * Rp.(Mily ard)	Anggaran Balitbang Prov Riau				
				Usulan		Disetujui/Tersedia		
				Rp (Mily ard)	Jum Keg	Total Rp (Milyard)	Keg. Litbang Rp (Milyard)	Jum Keg.
1.	2004	1.640	16.40	9.75	10	17.39	10.39	12
2.	2005	2.220	22.20	14.40	15	11.50	4.35	13
3.	2006	3.060	30.60	17.17	15	19.49	12.49	23
4.	2007	3.540	35.40	19.75	42	26.97	9.71	27
5.	2008	3.460	34.60	24.63	25	26.11	11.63	18
6.	2009	4.010	40.06	26.60	24	19.10	3.09	8
7.	2010	4.124	41.24	22.00	21	18.80	10.59	22

Sumber : Bappeda Provinsi Riau, 2010 dan Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Riau

Universitas Indonesia

Ket : * Berdasarkan Permendagri No. 33 Tahun 2007, BAB IX, Ps 17

3) Sarana dan prasarana

Balitbang telah berupaya mengoptimalkan pemanfaatan sarana dan prasarana yang dimilikinya. Meskipun demikian, saat ini disadari sarana dan prasarana belum memadai untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi aparatur untuk melakukan aktifitasnya maupun bagi *stakeholders* untuk mendapatkan pelayanan yang maksimal.

4) Program

Kegiatan penelitian dan pengembangan yang diprogramkan oleh Balitbang selama ini belum maksimal diarahkan kedalam program dan kebijakan yang dilakukan Pemerintah Provinsi Riau. Hal ini tidak terlepas dari berbagai kendala yang dihadapi Balitbang seperti aspek sumber daya manusia dan anggaran yang belum memadai. Sehingga dimasa yang akan datang, program kerja Balitbang masih perlu ditata secara lebih baik.

2. Pemanfaatan hasil penelitian dan pengembangan

Keberadaan Balitbang dengan keterbatasan kemampuan dan kapasitas institusional tetap mengoptimalkan pendayagunaan sumber daya manusia dan sarana serta prasarana yang tersedia dalam mencapai kinerjanya dan pengembangan organisasi. Sehingga selama kurun waktu 6 (enam) tahun terakhir menghasilkan penelitian dan pengembangan dengan perkembangan sebagai Tabel IV.3 berikut.

Dari tabel IV.3 diatas terlihat bahwa hasil penelitian dan pengembangan diperoleh dari kegiatan penelitian dan pengembangan yang dilakukan secara mandiri yaitu dilakukan secara individu atau kelompok para peneliti Balitbang Provinsi Riau maupun kerjasama dengan pihak ketiga pada setiap bagian/bidang. Selama 5(lima) tahun yaitu dari tahun 2004 sampai dengan tahun 2009, hasil penelitian dan pengembangan mengalami trend peningkatan dan sebagian besar hasil tersebut diperoleh dari penelitian mandiri yaitu sebanyak 128 judul atau 61% dari hasil

seluruh penelitian dan pengembangan sedangkan 80 judul lainnya atau 39% hasil penelitian dan pengembangan diperoleh dari hasil kerjasama dengan pihak ketiga.

Tabel 4.3.

Hasil Penelitian Balitbang Provinsi Riau

Tahun	Penelitian Mandiri (Judul)	Penelitian Kerjasama Pihak Ketiga (Judul)	Total Penelitian (Judul)
2004	16	11	27
2005	27	10	37
2006	20	19	39
2007	23	22	45
2008	26	14	40
2009	16	4	20
Jumlah	128	80	208

Sumber: Balitbang Prov Riau, 2010

Ada dua tugas yang diamanahkan ke Balitbang Provinsi Riau, selain menghasilkan data akurat yang nantinya menjadi landasan pengambilan kebijakan, Balitbang telah melakukan inovasi dan penerapan metode penelitian dan teknologi dengan berbagai produk yang dihasilkannya. Misalnya pada tahun 2004, Balitbang Provinsi Riau melakukan pendataan penduduk atau keluarga miskin dengan menggunakan delapan variable yang dikombinasikan dengan indikator kemiskinan dari BPS dan BKKBN. Berdasarkan data awal penduduk tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar (60,87%) kepala rumah tangga miskin memiliki pendidikan tidak tamat SD dan masih terdapat 28,41% masyarakat yang buta huruf dan hanya sebagian kecil kepala rumah tangga yang memiliki pendidikan SLTP sederajat dan SLTA sederajat dimanfaatkan dalam upaya pengentasan kemiskinan, sehingga Pemerintah Provinsi Riau pada saat ini membentuk suatu badan penanggulangan kemiskinan bernama Komite Penanggulangan Kemiskinan (KPK) Provinsi Riau

untuk melaksanakan tugas-tugas yang terkait dengan koordinasi penanggulangan kemiskinan.

Keberadaan penelitian dan pengembangan Provinsi Riau dibidang iptek mulai diakui dengan kehadiran Menristek pada tahun 2005 untuk meninjau proyek pengembangan teknologi biodiesel yang ditangani oleh Balitbang Provinsi Riau. Proyek yang menelan dana Rp 5,7 milyar dari APBD Balitbang Provinsi Riau 2003, merupakan pusat pengembangan teknologi pertama di Indonesia yang bertujuan untuk komersil. Pengembangan teknologi untuk tahap pertama mampu menghasilkan biodiesel delapan ton perhari untuk pencampuran bahan bakar solar, dengan bahan pokok dari crude palm oil (CPO) parit. Balitbang melihat dari perkembangan teknologi, biodiesel dapat digunakan untuk bahan campuran solar yang ramah lingkungan. Pengembangan proyek ini sangat dimungkinkan karena Riau merupakan penghasil sawit terbesar dengan luas 1,4 juta hektar dengan hasil produksi sawit mencapai 3 juta ton/tahun. Maka sudah selayaknya ampas CPO parit diproses untuk dijadikan bahan pencampur solar yang ramah lingkungan.

Gubernur Riau pada sambutannya mengatakan, pengembangan teknologi merupakan bagian terpenting dari kemajuan masa depan Provinsi Riau. Sebab kedepan dengan kemajuan teknologi merupakan tantangan bagi kemajuan daerah. Proyek pengembangan teknologi biodiesel merupakan teknologi baru yang akan dikembangkan di kabupaten-kabupaten karena merupakan suatu yang sangat prospektif. Buat Provinsi Riau intensitas pembangunan kedepan dapat ditumbuh kembangkan melalui pengembangan teknologi baru.

Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Riau melakukan kerjasama dengan Badan Perencana Pembangunan (Bappeda) Riau, Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Daerah (Bapedalda) Riau dan Dinas Pertambangan Riau pada tahun 2006 untuk penyelesaian pembuatan peta kawasan layak dan rawan kegiatan penambangan pasir laut. Pembuatan peta tersebut dimaksudkan untuk menjadi acuan bagi kegiatan penambang pasir laut dimasa mendatang. Penetapan daerah penambangan pasir laut berdasarkan peta tersebut. Dari pengkajian awal didapatkan

temuan bahwa masih ada beberapa daerah, yang layak dilakukan penambangan pasir. Namun juga ditemukan beberapa kawasan yang tidak layak ditambang, karena rawan terjadi abrasi. Kawasan di Inhil dan Bengkalis dapat dijadikan daerah penambangan, karena pada dua daerah tersebut kandungan pasir laut sangat besar. Bahkan khusus wilayah pesisir Inhil, dalam beberapa kajian diyakini pasir lautnya mengandung timah. Hal ini akan menjadi potensi yang sangat besar bagi Provinsi Riau.

Dunia Balitbang yang berhubungan dengan iptek semakin terlihat dengan penyelenggaraan peragaan iptek di Kota Dumai tahun 2007 dan Kota Pekanbaru tahun 2009. Pemerintah Provinsi Riau menunjuk kota Dumai dan Pekanbaru sebagai tempat pelaksanaan iptek ke 2 dan ke 3 di Provinsi Riau. Untuk menindaklanjuti rencana tersebut, selama 2 hari dari tanggal 10 dan 11 September 2007 di Dumai dan 4 hari dari tanggal 3 sampai 6 Agustus 2009 di Pekanbaru. Pelaksanakan dengan koordinasi antara Kementrian Negara Riset dan Teknologi (KNRT) dengan Balitbang Provinsi Riau serta Dinas Pendidikan Kota Dumai dan Kota Pekanbaru. Dalam acara tersebut, sebelum pembukaan peragaan iptek dilaksanakan pelatihan pemandu peragaan iptek dan dialog interaktif di Riau-TV mengenai pelaksanaan peragaan iptek tersebut. Peragaan iptek di Kota Dumai dan Pekanbaru memancing para pemerhati iptek dan kalangan industri agar lebih memahami akan pentingnya iptek bagi kemajuan daerahnya.

Selama tahun 2007 Balitbang telah melakukan studi terhadap pemanfaatan lahan BM pada perkebunan sawit dan kajian mengenai dampak tanaman monokultur terhadap bencana banjir pada 4 daerah aliran sungai (DAS) di Riau, yaitu Rohan, Siak, Kampar dan Indragiri. Badan penelitian dan pengembangan Provinsi Riau bekerjasama dengan konsultan telah melakukan studi terhadap pemamfaatan lahan belum menghasilkan pada perkebunan sawit dalam rangka meningkatkan pendapatan petani di Provinsi Riau. Dari hasil studi itu, diketahui di Riau terdapat lahan tanah belum menghasilkan seluas 319.998,31 hektar yang terbesar disetiap kabupaten/kota. Sayangnya selama ini masih sedikit petani memanfaatkan lahan tanah belum menghasilkan secara optimal untuk usaha produktif. Kebanyakan petani semata-mata

hanya mengharapkan dan menunggu produksi berupa tanaman buah sawit. Berdasarkan penelitian ini diketahui pula jenis tanaman yang cocok ditanam dilahan tanah belum menghasilkan itu antara lain padi gogo, jagung, kedelai, kacang tanah, kacang hijau, pisang, pepaya, cabe, ubi kayu (singkong) dan semangka. Sedangkan komoditas yang sangat potensial dikembangkan adalah padi, kedelai, kacang tanah, kacang hijau.

Dilatarbelakangi permasalahan yang dihadapi oleh masyarakat yang tinggal disekitar daerah aliran sungai (DAS) Rokan, Siak, Kampar dan Indragiri menderita akibat banjir. Banjir memang sudah menjadi langganan tahunan di 4 (empat) DAS di Riau maka Balitbang Provinsi Riau bekerjasama dengan Pusat Studi Sumberdaya Lahan Universitas Gajah Mada melakukan kajian mengenai dampak tanaman monokultur terhadap bencana banjir pada 4 daerah aliran sungai (DAS) di Riau tersebut. Berdasarkan hasil kajian tim menyebutkan bahwa Riau merupakan daerah rawan banjir. Sejak tahun 2000 hingga tahun 2004 banjir terjadi setiap tahun yang disebabkan berbagai hal, diantaranya perubahan iklim, yakni adanya hujan yang lebih agresif dan tidak merata. Tim kajian dalam menyarankan berbagai hal. Yakni khusus untuk lahan kering, agar lahan berlereng di *upper catchment* perlu dikonservasi baik secara *vegetative – non structural* maupun mekanis/ struktural.

Selain itu penebangan dan konversi hutan ke non hutan di wilayah berlereng dan solum dangkal (terutama di *upper catchment*) sebaiknya dihindari, diupayakan sebagai kawasan hutan lindung. Kemudian disarankan juga agar tanaman *monokultur* harus disertai dengan penanaman *cover crop* segera setelah *land clearing* dilaksanakan, dan tidak menganut sistem tebang habis. Sedangkan khusus untuk lahan rawa, penelitian tim pengkaji menyarankan agar persiapan lahan dengan menurunkan muka air tanah melalui pembuatan saluran drainase harus disesuaikan dengan kapasitas sungai yang ada sehingga tidak menimbulkan banjir di kawasan hilirnya.

Secara umum kondisi penelitian dan pengembangan di Provinsi Riau telah memberikan hasil meskipun secara khusus Balitbang sebagai salah satu lembaga yang

dipercaya Pemerintah Provinsi Riau untuk mendukung kemajuan penelitian dan pengembangan masih harus meningkatkan kontribusinya bagi pemerintah dan melalui pertemuan dengan seluruh dinas/badan di lingkungan pemerintah Provinsi Riau. Balitbang mengharapkan kepada semua instansi untuk melibatkan Balitbang Provinsi Riau dalam menjalankan roda pembangunan dengan melakukan kegiatan dan penyusunan program yang baik melalui kajian yang mendalam. Diminta perhatian serius dari seluruh instansi agar dalam melakukan kegiatan, membuat program yang baik, tentunya dilakukan terlebih dahulu dengan kajian yang telah lebih mendalam. Badan penelitian dan pengembangan siap melaksanakan kerjasama dalam bentuk *sharing program* dan *usharing bidget* agar hasil penelitian yang dilalaksanakan Balitbang dapat dimanfaatkan.

Hasil penelitian dan pengembangan yang telah dilakukan Balitbang dirasa belum sepenuhnya menuai keberhasilan dalam pemanfaatannya. Kondisi itupun dipertegas dengan masih ditemuinya beberapa masalah berikut :

- 1) Masih lemahnya kemampuan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam menunjang pembangunan berkelanjutan.
- 2) Hasil penelitian dan pengembangan sebagian besar masih belum aplikatif bagi pengembangan sektor terkait khususnya untuk percepatan investasi di daerah.
- 3) Masih terbatasnya data dan informasi potensi sumber daya alam yang tidak terbarukan baik yang terdapat di daratan maupun terdapat pada daerah landasan kontinen
- 4) Hasil penelitian belum optimal memberikan rekomendasi ilmiah bagi proses pembangunan yang sedang berjalan.
- 5) Belum optimalnya pengkajian tentang budaya melayu dalam menunjang visi Riau 2020
- 6) Masih lemahnya kesadaran masyarakat dalam menerapkan pengetahuan dan teknologi dalam penerapan teknologi tepat guna bagi industri kecil dan rumah tangga.
- 7) Minimnya hasil-hasil pengkajian untuk menunjang pembangunan.

Berdasarkan dampak positif dari pelaksanaan hasil penelitian dan pengembangan bagi arah kebijakan pemerintah menjadi sesuatu yang sangat penting untuk penguatan Balitbang dimasa yang akan datang. Namun dalam kenyataannya belum seluruhnya diketahui karena masih kurangnya pemantauan yang dilakukan. Beberapa dampak dari pelaksanaan kebijakan yang berbasis Balitbang yang berhasil dilakukan yaitu :

- 1) Diperoleh data akurat penyebaran Narkoba dan jaringan terkait lainnya yang mempengaruhi mental generasi muda di Provinsi Riau.
- 2) Terwujudnya pola pengelolaan terpadu DAS Siak oleh 5 (lima) Pemkab/Pemko terkait dan Pemprov Riau sesuai dengan nota Kesepahaman yang sudah ditandatangani.
- 3) Terwujudnya pembangunan kota terpadu oleh Pemprov dan Pemkab/Pemko sebagai kota modern yang terencana dan terarah.
- 4) Beroperasinya “*pilot plant*” biodiesel berkapasitas 8 ton/hari sebagai substitusi solar
- 5) Dikembangkannya perusahaan *green coke* secara korporat oleh unit bisnis Pemko Dumai/Badan Usaha lainnya sebagai bagian dari pengembangan investasi daerah
- 6) Diperolehnya data penduduk miskin terbaru untuk mengevaluasi keberhasilan pemerintah untuk menurunkan angka kemiskinan tahun 2004
- 7) Diaplikasikannya model pengembangan peternakan secara korporat oleh instansi terkait di Kabupaten Kuantan Singingi

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.1 Indikator Kinerja yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran

Tugas dan fungsi Balitbang Provinsi Riau dapat menjangkau berbagai bidang pemerintahan Provinsi Riau sesuai arah kebijakan dan kebutuhan Badan dan Dinas. Orientasi Balitbang tidak hanya pada satu bidang pemerintahan namun mencakup berbagai bidang yang memerlukan hasil penelitian dan pengembangan.

Peran penting Balitbang diharapkan terukur dari indikator kinerja yang telah ditetapkan Balitbang dengan mengacu pada beberapa tujuan yang dijabarkan dalam sasaran pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kualitas, kompetensi dan profesionalisme aparatur pemerintahan
2. Mengembangkan wahana komunikasi, informasi, dan media massa dalam penyebarluasan informasi pembangunan
3. Terwujudnya kerjasama pembangunan antar daerah, kabupaten/kota antar provinsi dan luar negeri
4. Meningkatnya sinergisitas perencanaan pembangunan daerah
5. Terkendalinya program-program pembangunan daerah
6. Meningkatnya kegiatan-kegiatan kajian dan penelitian tentang budaya melayu dalam rangka menghimpun khasanah pengetahuan yang komprehensif dan holistik tentang kemelayuan

Selama periode Rencana strategis tahun 2009 sampai tahun 2013, Balitbang telah menetapkan 13 indikator kinerja yang dimaksud untuk sebagai tolak ukur pelaksanaan apa yang diamanahkan dalam program maupun beberapa sasaran pada RPJMP yang dianggap sangat dekat dengan peran Balitbang ke depan dengan rincian sebagai berikut:

1. Meningkatkan kualitas, kompetensi dan profesionalisme aparatur pemerintahan dapat diukur dari beberapa indikator kinerja berikut:
 - 1) Persentase pegawai yang memiliki keahlian dibidangnya
 - 2) Jumlah pegawai sesuai kebutuhan
 - 3) Persentase anggaran yang disetujui dibandingkan dengan kebutuhan
 - 4) Jumlah laporan pencapaian kinerja dan keuangan yang terbit sesuai dengan ketentuan
 - 5) Persentase ketersediaan sarana dan prasarana aparatur sesuai kebutuhan

3. Mengembang wahana komunikasi, informasi dan media masa dalam penyebaran informasi pembangunan diukur dari beberapa indikator kinerja berikut
 - 1) Persentase ketersediaan sarana dan prasarana balitbang sesuai kebutuhan
 - 2) Persentase peningkatan kunjungan ke e-government balitbang
 - 3) Persentase hasil balitbang yang dipublikasikan
4. Terwujudnya kerjasama pembangunan antar daerah, kabupaten/kota antar provinsi dan luar negeri diukur dari indikator kinerja persentase peningkatan kerjasama dengan instansi/institusi lain
5. Meningkatnya sinergisitas perencanaan pembangunan daerah, terkendalinya program-program pembangunan daerah dan meningkatnya kegiatan-kegiatan kajian dan penelitian tentang budaya melayu dalam rangka menghimpun khasanah pengetahuan yang komprehensif dan holistik tentang kemelayuan diukur dari beberapa indikator berikut:
 - 1) Persentase program Balitbang yang sesuai pola dasar dan prioritas pemerintah Provinsi Riau
 - 2) Persentase peningkatan pelaksanaan penelitian dan pengembangan
 - 3) Persentase pemanfaatan hasil balitbang
 - 4) Persentase hasil Balitbang yang menjadi bahan rumusan kebijakan daerah

4.2.2 Hasil penelitian

Hasil penelitian dan pengembangan diperoleh dari kegiatan penelitian dan pengembangan yang dilakukan secara mandiri yaitu dilakukan secara individu atau kelompok para peneliti Balitbang Provinsi Riau maupun kerjasama dengan pihak ketiga pada setiap bagian/bidang. Selama 6(lima) tahun yaitu dari tahun 2004 sampai dengan tahun 2009, hasil penelitian dan pengembangan diperoleh dari penelitian mandiri yaitu sebanyak 128 judul seluruh penelitian dan sedangkan 80 judul dari hasil kerjasama dengan pihak ketiga.

Hasil penelitian jika dilihat secara umum ditinjau dari kualitas, hasil penelitian belum sesuai dengan yang diharapkan, hal ini disebabkan oleh

- 1) Sistem perencanaan penelitian yang tidak sesuai dengan kebutuhan daerah atau satuan kerja;
- 2) Pelaksanaan penelitian yang menggunakan pihak ketiga (konsultan), dalam pelaksanaannya hanya sekedar menyelesaikan kegiatan penelitian;
- 3) Terbatasnya tenaga peneliti yang bersertifikasi dari LIPI;
- 4) Hasil belum maksimal dikarenakan tenaga peneliti yang tersedia kualifikasi keilmuan yang dibutuhkan sering tidak sesuai dengan penelitian yang dikerjakan disamping usulan/ program penelitian pada umumnya tidak berdasarkan kebutuhan tetapi cenderung keinginan, hal ini terlihat dari judul/ topik-topik penelitian yang cenderung datanya dari luar Balitbang.

Hasil penelitian merupakan indikator utama kinerja Balitbang. Hal ini didukung hasil dari wawancara dengan Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Departemen Dalam Negeri sebagai berikut. Berkaitan dengan indikator kinerja, terlihat dari hasil diskusi FGD dengan Sekretaris Utama LIPI berikut:

“Indikator utama kinerja Badan Penelitian dan Pengembangan (Badan Litbang) Kementrian Dalam Negeri (Kemendagri) adalah hasil penelitian yang berkualitas, yang dapat menjawab permasalahan dalam rangka menyempurnakan kebijakan yang ada. Hasil penelitian tersebut melalui kajian pembahasan seperti dalam seminar layak dipublikasikan guna dikomunikasikan dan dipahami berbagai pihak. Untuk itu dituntut keseriusan semua pihak yang terlibat dalam penelitian, terutama keseriusan para pejabat fungsional. Dengan demikian hasil penelitian dan pengembangan dapat disampaikan kepada komponen terkait untuk dimanfaatkan dan ditindaklanjuti, menjawab permasalahan-permasalahan yang dihadapi sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Kalau tidak ada hasil penelitian dan

kajian yang dipakai oleh komponen dikementrian Dalam Negeri, maka kinerja atau eksistensi Badan Litbang sama dengan dianggap tidak ada”

Dari segi kuantitas, sudah banyak hasil penelitian Balitbang baik mandiri, swakelola maupun dikontrakkan/ dikerjasamakan. Sejak berdirinya Balitbang telah ada yang dipakai sebagai bahan dasar dan informasi dalam penyusunan kebijakan di pemda Provinsi Riau seperti data kemiskinan. Terjadi fluktuasi dari hasil penelitian, hal ini sangat tergantung usulan dan pengaruh atau intervensi pihak ketiga, sehingga dapat dikatakan hasil penelitian kurang sesuai dengan program.

Pelaksanaan penelitian dilaksanakan oleh Fungsional Peneliti yang telah bersertifikat LIPI, untuk itu diperlukan sikap mental dan attitude bekerja dari peneliti sehingga kualitas hasil penelitian meningkat. Sesuai dengan sikap mental tersebut hasil FGD, Kepala LIPI menekankan:

“Disampingkan kompetensi penelitian, dan kecakapan, juga diatur sikap kerja (attitude) sebagai berikut: (1) jujur, (2) bertanggung jawab, (3) disiplin, dan (4) dapat bekerjasama. Peneliti muda diantaranya: (1) jujur, (2) bertanggung jawab, (3) disiplin, (4) dapat bekerjasama, (5) kritis, dan (6) kreatif. Sedangkan sikap kerja Peneliti Madya ialah: (1) jujur, (2) bertanggung jawab, (3) disiplin, (4) dapat bekerjasama, (5) kritis, dan (6) kreatif, (7) motivatif, dan (8) inovatif. Dan sikap kerja peneliti utama ialah: (1) jujur, (2) bertanggung jawab, (3) disiplin, (4) dapat bekerjasama, (5) kritis, dan (6) kreatif, (7) motivatif, dan (8) inovatif, (9) pengendalian diri, dan (10) adaptif”

Nilai-nilai utama seorang peneliti terletak pada tanggung jawab profesinya, yang menuntut sikap atau attitude tertentu. Dimana hasil kerja dan kinerjanya bukan hanya terletak pada kegiatan penelitian yang telah dihasilkan dan dapat dipertanggung jawabkan secara administratif dengan baik akan tetapi profesi juda harus dijaga. Sesuai hasil FGD, sebagaimana diungkapkan oleh Kepala LIPI berikut ini,

Universitas Indonesia

“Kualitas hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan, sesuai dengan sikap sikap kerja profesi, yang mengutamakan kejujuran, tidak bisa bohong meskipun salah. Itulah tanggungjawab profesi peneliti, menyangkut integritas intelektualisme, dan etika profesi”

Kualitas dan kuantitas hasil penelitian juga dipengaruhi oleh anggaran. Jika dibandingkan dengan SKPD lainnya dilingkup Pemerintah Provinsi anggaran penelitian yang dikelola Balitbang relatif masih kecil. Hal ini karena anggaran, belum sesuai dengan ketentuan yang berlaku yaitu Peraturan Kepala Badan Nomor 33 Tahun 2007 tentang Pedoman Penyelenggaraan Penelitian Daerah, dimana pada pasal 17 ayat 2 dinyatakan antara lain “sekurang-kurangnya 1% dari APBD”. Kenyataan besarnya anggaran sangat tergantung pada kemampuan Balitbang mengelola dengan tenaga peneliti beserta perangkatnya, disamping itu anggaran penelitian terdapat juga pada SKPD lainnya seperti Bappeda dan balai-balai yang ada dilingkup Pemerintah Provinsi Riau. Jadi bila ditotal keseluruhan untuk kondisi saat ini sudah ada *trend* peningkatan hanya saja output yang diterima dengan input dan benefitnya masih perlu dikaji, sehingga ada korelasi yang signifikan antara input dan output.

Kinerja Peneliti bermula dan bermuara pada pengelolaan anggaran yang baik. Keberhasilan kegiatan bukan hanya dengan selesainya kegiatan secara administratif. Kinerja penelitian sangat ditentukan oleh kualitas hasil penelitian yang sangat bermanfaat bagi instansi atau masyarakat sesuai dengan tujuan yang dikehendaki. Hal ini didukung dari hasil FGD dengan Kepala Puslitbang Pembangunan Kependudukan Balitbang Kementriandagri mengatakan sebagai berikut:

“Dengan demikian keberhasilan penelitian bukan hanya selesainya kegiatan dan dipertanggungjawabkan secara administratif, tapi bagaimana hasil penelitian tersebut dapat dimanfaatkan secara berkualitas”

Penelitian yang dilakukan selama ini sudah sesuai rencana namun demikian Dari sisi kualitas penelitian yang dilakukan belum dapat menjawab dan mencari solusi terhadap berbagai permasalahan yang dihadapi oleh Pemerintah Provinsi Riau terutama masalah kemiskinan, rendahnya kualitas sumber daya manusia dan terbatasnya persediaan sarana dan prasarana infrastruktur. Terkait alokasi anggaran umum sudah diakui Pemerintah Provinsi Riau belum mengalokasikan dana yang proposional untuk kegiatan penelitian dan pengembangan.

Kualitas hasil penelitian dan pengembangan meskipun secara bertahap telah menunjukkan peningkatan namun ke depan perlu disempurnakan lagi terutama terhadap hasil analisa penelitian. Diperlukan kerangka acuan dari kegiatan Badan Penelitian dan Pengembangan benar-benar dapat dipertajam.

4.2.3 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian Balitbang oleh Dinas dan Badan baik Provinsi atau Kabupaten merupakan kunci dari keberhasilan Balitbang. Baru sebagian kecil hasil penelitian dimanfaatkan oleh Dinas/Badan. Secara umum penelitian dapat dikatakan telah memberikan manfaat, namun secara menyeluruh belum bermanfaat. Hal ini diperkuat oleh pendapat Kepala Bidang Penelitian Ekonomi dan Pembangunan yang mengatakan:

“Kurang bermanfaat hasil penelitian Balitbang karena disebabkan antara lain: (a) Sistem perencanaan penelitian belum berawal dari kebutuhan daerah dan satuan kerja, yang dibangun melalui suatu forum kelitbang; (b) Kurangnya sosialisasi dan publikasi terhadap hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan. Disarankan untuk masa mendatang :(a) Sistem perencanaan penelitian berawal dari kebutuhan daerah dan satuan kerja, yang dibangun melalui suatu forum kelitbang;(b) ditingkatkan sosialisasi dan publikasi terhadap hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan.

Sehingga secara umum hasil penelitian belum sesuai dengan kebutuhan namun secara parsial sudah ada yang sesuai dengan kaidah suatu penelitian yang dapat dipertanggungjawabkan dan dipublikasikan. Dalam wawancara dengan Kabid penelitian dan pengembangan Pemerintah, Sosial dan Budaya untuk meningkatkan manfaat penelitian masa mendatang dikatakan :

“Untuk meningkatkan manfaat penelitian maka kualitas perlu ditingkatkan dengan cara: (a) Memperbanyak sumber daya manusia peneliti yang memiliki sertifikasi yang ditetapkan oleh LIPI; (b) Secara berkala dan konsisten melakukan pembinaan terhadap tenaga peneliti seperti kegiatan pendidikan dan pelatihan, bimbingan teknis, seminar dan lokakarya; (c) Sistem perencanaan penelitian yang berawal dari kebutuhan daerah dan satuan kerja, yang dibangun melalui suatu forum kelitbang; (d) Memperbanyak pelaksanaan penelitian dengan pola swakelola murni”

Hasil penelitian dan pengembangan belum sesuai dengan harapan, karena penelitian diharapkan harus bisa menjawab permasalahan dan hasil penelitian harus menjadi rujukan dalam sebuah perencanaan pembangunan dan pengembangan daerah. Untuk itu penelitian yang berulang-ulang dan overlapping perlu dihindari oleh Satuan Kerja Perangkat Dinas agar sebuah penelitian menjadi berguna, baik bagi pengetahuan masyarakat pada umumnya maupun lembaga yang membutuhkan.

Hasil penelitian dan pengembangan bermanfaat bagi Dinas/Badan yang ada di Provinsi Riau telah ada yang dipakai/dimanfaatkan dinas/badan di Provinsi Riau tetapi masih sedikit hal ini disebabkan program kegiatan penelitian yang dihasilkan tidak selalu merupakan kebutuhan dinas/badan dan akibatnya penelitian tersebut menjadi document SKPD saja. Untuk itu harapan Kepala Bidang Penelitian dan Pengembangan Pemerintahan, Sosial dan Budaya dalam wawancara mengatakan:

“Perlu sosialisasi proaktif terhadap hasil-hasil penelitian kepada dinas/badan baik Provinsi dan Kabupaten/Kota dan melibatkan dinas/badan dalam sebuah program/usulan kegiatan penelitian”

Hasil penelitian dan pengembangan yang dilakukan selama ini sangat bermanfaat bagi Bappeda Provinsi Riau terutama dalam hal penyusunan berbagai kebijakan perencanaan pembangunan. Sebaiknya Badan penelitian dan pengembangan lebih menfokuskan terhadap penyelesaian permasalahan aktual yang dihadapi, baik untuk masyarakat, Pemerintah dan dunia usaha terutama dalam hal menekan angka kemiskinan dan peningkatan pendapatan masyarakat dan pengurangan angka pengangguran

4.2.4 Pekerjaan yang dilaksanakan dengan swakelola dan Pihak ketiga

Jika instrumental input (sumber daya manusia peneliti, metode penelitian, pedoman penelitian dan lainnya) telah dilakukan pembenahan, maka pelaksanaan penelitian dengan pola swakelola sangatlah baik dan signifikan, dimana setiap tahapan pelaksanaan penelitian dapat dilakukan secara optimal. Sesuai dengan harapan. Dalam hal ini diperlukan komitmen bersama dari segala aspek komponen yang terlibat untuk melaksanakan setiap tahap penelitian.

Untuk pekerjaan yang dilaksanakan dengan pihak ketiga (ditenderkan) pada Balitbang Prov Riau jika dalam tahapan dilakukan secara objektif dan transparan serta dilakukan monitoring dan evaluasi dari setiap tahapan kegiatan, penelitian dengan pola ketiga masih bisa dilaksanakan dengan hasil yang optimal. Namun pengalaman dalam melakukan penelitian pola pihak ketiga, dihadapkan adanya intervensi dari pihak-pihak tertentu sehingga sangat berpengaruh terhadap kegiatan dan hasil penelitian.

Secara umum hasil penelitian kurang optimal pemanfaatan oleh dinas/badan. Hal ini disebabkan oleh beberapa hal :

- a. Sistem perencanaan penelitian belum berawal dari kebutuhan daerah dan satuan kerja, yang dibangun melalui suatu forum kelitbangan;
- b. Kurangnya sosialisasi dan publikasi terhadap hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan

Pekerjaan yang dilaksanakan dengan swakelola pada Balitbang Prov Riau Pada dasarnya pekerjaan swakelola yang dikerjakan di Balitbang salah satu bentuk untuk pembangunan Balitbang sehingga bisa beraktivitas langsung dalam sebuah kegiatan, namun peran tenaga yang cukup dan memenuhi ketentuan-ketentuan yang dasar dalam UU & PP.lainnya

- a. Pekerjaan yang dilaksanakan dengan pihak ketiga (ditenderkan) pada Balitbang Prov Riau.
- b. Pekerjaan dengan pihak ketiga sudah harus dirasionalisasikan bila Balitbang sudah mampu dan memiliki tenaga ahli, karena pekerjaan yang ditenderkan rohnya sering tidak sesuai bila pemenang/pelaksananya tidak memiliki dan menguasai apa yang menjadi objek kajian tersebut apa lagi hasil pekerjaan pihak ketiga tidak ada team yang mengevaluasinya oleh karena itu masing-masing punya kelemahan dan keunggulan.

Hasil suatu penelitian disamping mengacu pada koridor pertanggung jawaban administrasi sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, juga harus dapat dipertanggungjawabkan berdasarkan metode penelitian secara ilmiah. Hal ini sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian serta disesuaikan anggaran yang tersedia. Dalam diskusi FGD, Kepala Puslitbang Pembangunan Kependudukan Balitbang Kementriandagri mengatakan sebagai berikut:

“Untuk setiap anggaran yang dikeluarkan harus dapat dipertanggung jawabkan secara administratif sesuai peraturan dan terutama harus dipertanggungjawabkan dari segi output dan outcome dengan kualitas yang baik. Untuk mencapai hal tersebut dibutuhkan kesamaan persepsi antara seluruh aparat agar jangan hanya puas dengan pertanggungjawaban secara administratif tanpa memperhatikan hasil penelitian yang berkualitas. Kualitas hasil program atau kegiatan penelitian sangat ditentukan oleh pengelolaan anggaran yang baik. Untuk itu proses pengendalian anggaran dari awal. Jika ada revisi DIPA dalam pelaksanaan kegiatan karena dalam perencanaan sering

asal jadi, apakah form dapat dibuat ecek-ecek seperti dalam revisi DIPA?"kinerja penelitian bermula dan bermuara pengelolaan anggaran yang baik sejak dari perencanaan sampai dengan pertanggungjawaban”

Pekerjaan yang dilakukan secara swakelola yang dilakukan di Badan Penelitian dan Pengembangan telah efektif dan efisien dan langsung mengenai sasaran . Namun demikian peneliti yang sifatnya swakelola sebaiknya lebih dikoordinir dan saling mendukung antara peneliti yang satu dengan peneliti lainnya.

Pekerjaan yang dilakukan oleh konsultan selama ini lebih banyak dilakukan berdasarkan proposal oleh pihak luar Badan Penelitian dan Pengembangan . Sebaiknya inisiatif penelitian dilakukan konsultan yang dirancang oleh Badan Penelitian dan Pengembangan sendiri dan kemudian pemilihan terhadap konsultan yang akan mengerjakannya harus profesional dalam arti memilih konsultan yang benar-benar mampu untuk melaksanakan kegiatan penelitian dan pengembangan.

4.2.5 Harapan pada Badan Penelitian dan Pengembangan

Harapan terhadap Badan Penelitian dan Pengembangan Prov Riau pada tahun mendatang. Kedepan Balitbang harus menjadi lembaga yang disegani karena itu perlu pembenahan dari segala aspek baik manajemen, personil dan kinerjanya sehingga image Balitbang yang negatif berubah menjadi positif.

Pengembangan Sumber Daya Penelitian pada Fungsional Peneliti dengan cara melakukan Rekrutmen, SDM penelitian sudah dimulai tetapi perlu selalu mengikuti pelatihan-pelatihan, seminar dan pembekalan-pembekalan lainnya yang berhubungan dengan kepenelitian agar status penelitian tidak hanya berhenti dan dipandang PAK dengan demikian karyanya selalu ada sebagai peneliti

Secara umum sebaiknya Balitbang Provinsi Riau sebagai SKPD yang memberikan masukan kebijakan Pemerintah Provinsi Riau dalam penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan pembangunan. Oleh sebab itu kedepan Balitbang Provinsi Riau harus :

- a. Memiliki sumber daya manusia peneliti yang sesuai dengan kebutuhan, yaitu minimal 24 orang dengan rasio 1 : 3 untuk satu jabatan eselon IV. Dalam hal ini perlu disusun formasi jabatan fungsional peneliti sehingga tidak terjadi penumpukan pada bidang tertentu;
- b. Memiliki sumber daya manusia peneliti yang memiliki sertifikasi dari LIPI dan mampu untuk melaksanakan penelitian
- c. Hasil-hasil penelitian yang dilakukan berkualitas dan dapat dimanfaatkan oleh pemerintah daerah atau SKPD;
- d. Publikasi dan sosialisasi penelitian dilakukan secara intensif, melalui berbagai media dan forum-forum diskusi seperti seminar dan lokakarya;
- e. Sistem perencanaan penelitian berawal dari kebutuhan daerah dan satuan kerja, yang dibangun melalui suatu forum kelitbang;

Pengembangan Sumber Daya Penelitian pada Fungsional Peneliti sebaiknya:

- a. Diupaya untuk mencapai kebutuhan minimal sumber daya manusia peneliti (24 orang), yang dilakukan dengan dua cara, yaitu: 1) rekrutmen dari PNS yang ada yang berumur kurang dari 45 dan memiliki minat peneliti; 2) rekrutmen dan formasi calon Pegawai Negri Sipil
- b. Mengadakan kegiatan-kegiatan pemerdayaan sumber daya manusia peneliti secara berkala dan kontinue, seperti bimbingan teknis, pelatihan, seminar dan lokakarya;
- c. Mengirimkan sumber daya manusia peneliti pada kegiatan-kegiatan berskala nasional dan internasional

Diperlukan peningkatan jumlah Fungsional Peneliti serta Kompetensi setiap jenjang jabatan penelitian. Pembinaan oleh Kepala Balitbang perlu ditingkatkan sehingga Fungsional peneliti memiliki jenjang kepangkatan peneliti dapat terus meningkat. Mengenai masalah pembinaan pejabat fungsional peneliti, Kepala Pusbindiklat LIPI, Bashori Imron, mengatakan sebagai berikut:

“Telah ada peningkatan kemajuan dalam penelitian fungsional peneliti, dimana ada 7 institusi lembaga litbang kementerian yang sudah memperoleh

Universitas Indonesia

akreditasi di bidang penelitian. Perbedaan terendah antara penelitian instansi dengan penelitian di LIPI adalah 3,4% dan tertinggi adalah 23%. Terkait dengan itu pejabat peneliti memiliki gelar ganda pada stars yang sama tidak dinilai, demikian juga dengan diklat kepemimpinan tidak mendapat angka kredit. Sedangkan pengangkatan penelitian Madya (IV/c) sudah diusulkan hanya di instansi penelitian yang bersangkutan, dan perpindahan/peralihan Bidang Kepakaran pejabat fungsional peneliti hanya pada jenjang pangkat III/d. Untuk itu di instansi masing-masing diminta agar dibentuk Peers (kelompok) Group Jabatan Fungsional Peneliti”

Kekurangan tenaga Fungsional Peneliti dapat diatasi dengan mempekerjakan Penelitian pensiun untuk boleh aktif membimbing peneliti-peneliti muda, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang demikian pesat menyebabkan tugas peneliti kedepan semakin penting dan menuntut kualitas yang terus menerus perlu ditingkatkan. Peneliti yang memfasilitasi dan melakukan monitoring secara evaluasi. Untuk itulah dalam FGD Kepala LIPI mengatakan:

“Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) menyusun standar kompetensi peneliti, dimana LIPI sebagai institusi pembina pejabat fungsional meskipun peneliti sudah pensiun, tapi boleh masih aktif melakukan pembimbingan kepada peneliti-peneliti junior. Hal ini harus dipikirkan dan perlu landasan hukum yang jelas. Perlu meluaskan wawasan para peneliti, karena akan banyak kerjasama dengan pihak luar negeri. Seorang peneliti yang pensiun, tetapi mempunyai potensi dan masih produktif bisa dimanfaatkan demi kemajuan dunia penelitian”

Harapan akan kemajuan Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Riau cukup tinggi, hal ini dapat dilihat minat yang tinggi dari masyarakat saat mengunjungi pameran pembangunan dan peragaan Ilmu pengetahuan dan teknologi.

Adanya pengunjung yang ingin memiliki hasil hasil penelitian Balitbang. Sejalan dengan harapan kedepan Kabid Penelitian Sosial Budaya mengatakan:

“Penelitian dan pengembangan sebaiknya dilaksanakan dengan (a) Sebuah program penelitian (survey, studi, researah dsbnya) harus memenuhi kaidah-kaidah ilmunan untuk itu perlu acuan yang jelas sehingga akuntabilitas penelitian dapat terjaga. (b) Satuan Kerja Perangkat Dinas harus melakukan reorganisasi dalam pengelolaan sistem penelitian di Balitbang Provinsi Riau sehingga mekanisme, procedur sebuah program penelitian benar-benar menjadi suatu kebutuhan dan pedoman.(c) Disamping penelitian skala kecil Balitbang harus memiliki penelitian–penelitian unggulan atau strategi dengan meningkatkan kerjasama diluar Provinsi Riau (d) Media publikasi yang dikelola Balitbang harus masuk kepasar yang lebih luas sehingga gaung Balitbang tidak hanya diketahui di daerah tapi bisa diketahui diluar daerah dan nasional.

Sehingga harapan kepada Badan Penelitian dan Pengembangan diperlukan pengembangan penelitian mendatang yang lebih baik dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- a. Secara umum perlu dilakukan penataan terhadap kelembagaan, sumber daya manusia, tatalaksana, prasarana dan sarana yang dimiliki oleh Balitbang;
- b. Sistem perencanaan penelitian berawal dari kebutuhan daerah dan satuan kerja, yang dibangun melalui suatu forum kelitbang;
- c. Mengoptimalkan sumber daya manusia peneliti yang tersedia melalui pelaksanaan penelitian dengan pola swakelola;
- d. Ditingkatkan sosialisasi dan publikasi terhadap hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan
- e. Pemanfaatan Badan Penelitian dan Pengembangan di Dinas/Badan
- f. Dari hasil pantauan pada saat pameran cukup antusiaus mengunjungi stand Balitbang, bahkan ada yang ingin mendapatkan buku-buku tersebut tetapi

fallow upnya bagi Balitbang yang masih minim. Sehingga pelayanan untuk hal tersebut dipandang kurang Permanfaatannya sudah ada, bagi dinas/badan tetapi masih kecil tetapi bagi Perguruan Tinggi khususnya mahasiswa cukup banyak

Harapan terhadap Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Riau ke depan adalah meningkatkan profesional kinerja aparatur di lingkungan Badan Penelitian dan Pengembangan dan membuat rencana kerja strategis kegiatan penelitian dan pengembangan yang benar benar mampu menjawab setiap permasalahan daerah.

Pengembangan sumber daya peneliti terutama Fungsional Peneliti harus lebih banyak diterima sebagai pegawai terutama tenaga muda dari Calon Pegawai Negeri Sipil yang akan menjadi Pegawai Negeri sipil.

4.2.6 Kondisi yang diinginkan ke depan

Kondisi sekarang Badan Penelitian dan Pengembangan Prov Riau perlu memperhatikan terhadap peningkatan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja Balitbang yaitu dengan cara :

- a. Pengadaan dan pemerdayaan sumber daya manusia peneliti yang sesuai dengan kebutuhan, baik kuantitas maupun kualitas;
- b. Penataan sistem perencanaan dan pelaksanaan penelitian dan pengembangan dengan ,mengoptimalkan sumber daya manusia peneliti (swakelola);
- c. Membangun kerjasama antar komponen yang terlibat dari sitem penelitian dan pengembangan;
- d. Menghindari pengkotakan-pengkotakan komponen yang terlibat dari sistem penelitian dan pengembangan;

- e. Peningkatan sarana dan prasarana penelitian dan pengembangan, khususnya yang berkaitan langsung dengan pelaksanaan penelitian dan pengembangan seperti Perpustakaan

Membina peneliti sebagai profesi, bukan semata-mata sebagai pekerja. Untuk itu ada beberapa fondasi yang penting dalam profesi sebagai peneliti. Hal ini diungkapkan dalam diskusi FGD dengan Wakil Kepala LIPI yang mengatakan:

“Adanya etika profesi yang mempunyai metode, ada aturan main yang mengatur secara jelas, ada self regulation, mengatur diri sendiri yang berguna sebagai pedoman”

Untuk meningkatkan Kinerja Badan Penelitian dan Pengembangan Prov Riau , hal-hal yang harus ada peningkatan dari segi internal banyak hal-hal yang perlu diperhatikan adalah :

Internal :

- Personalia
- Tupoksi
- Tertib administrasi
- Sarana/prasarana

External :

- Koordinasi dengan instansi terkait
- Sosialisasi publikasi
- Action plan
- Dukungan dari pimpinan.

Sehingga kondisi yang diinginkan dari Badan Penelitian dan Pengembangan ke depan adalah:

1. Aspek Manajemen

- 1) Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia Balitbang diharapkan paada jangka menengah periode ke depan dapat memenuhi kebutuhan baik dari kompetensi maupun kualitasnya melalui rekrutmen maupun diklat peningkatan kompetensi. Karena disadari rendahnya kualitas sumber daya manusia yang terjun dalam dunia kelitbang akan berimplikasi kepada tinggi dan rendahnya kualitas hasil-hasil penelitian dan kajian yang dilakukan.

2) Keuangan

Melihat kebutuhan penelitian dengan berbagai persoalan ini, balitbang anggaranya disesuaikan dengan kebutuhan. Penyesuaian anggaran untuk mendukung kegiatan penelitian dan pengembangan pada tahun mendatang, pembenahan pola anggaran yang kurang berimbang ditinjau dari tingkat kebutuhan kegiatan balitbang diperlukan mengingat selama ini sebagian besar anggaran di peruntukkan bagi belanja pegawai sedangkan untuk kegiatan litbang masih minim. Untuk itu dalam penyusunan anggaran perlu direncanakan secaa tepat dengan memperhatikan, jumlah, waktu, lokasi, personil, yang diperlukan untuk penelitian tersebut serta *cost-benefit* hasil kegiatan balitbang yang ditargetkan

3) Sarana dan Prasarana

Lingkungan yang kondusif untuk terciptanya output penelitian yang berkualitas dan terintegrasi membutuhkan sarana dan prasarana yang memadai tidak hanya bagi kelancaran tugas aparatur Balitbang namun kemudahan pelayanan yang memuaskan bagi stakeholders. Prioritas pada sarana dan prasarana sangat besar karena Balitbang memposisikan diri tidak hanya sebagai salah satu lembaga pelaksana penelitian dan pengembangan tetapi juga sebagai pusat informasi bagi hasil-hasil kelitbang. Jadi balitbang dapat difungsikan menjadi *resource center* dengan melakukan pengumpulan (*collecting*) dan penyimpanan (*store*) informasi dari seluruh balitbang pemerintah Provinsi Riau serta lembaga balitbang non pemerintah yang memiliki semangat yang sama untuk kemajuan proses pembangunan Provinsi

Riau. Belum berpungsiya jalur komunikasi dengan berbagai pihak juga menjadi salah satu penyebab masih lemahnya hubungan antara Balitbang dengan dinas-dinas terkait secara pelaksanaan maupun masyarakat umum sebagai pengguna. Untuk itu Balitbang perlu dilengkapi dengan sarana komunikasi, informasi, dan teknologi yang memadai agar hasil penelitian dan hasil publikasi ilmiah yang dihasilkan oleh lembaga Litbang dalam bentuk *soft copy* dan *hard copy* mudah diakses dan digunakan oleh *stakeholder* balitbang.

4) Program

Balitbang memprogramkan kegiatan penelitian dan pengembangan terutama menyangkut program dan kebijakan yang dilakukan Pemerintah Provinsi Riau. Sehingga diharapkan semua hasil penelitian mampu memberikan kontribusi untuk menunjang pembangunan di Provinsi Riau. Jika kajian penelitian menyangkut bidang ekonomi, pendidikan, ilmu pengetahuan dan teknologi, perdagangan dan energi serta issue-isue strategis yang membutuhkan peran Balitbang dalam menganalisis kekurangan dari pelaksanaan program di bidang tersebut.

Untuk pemanfaatan hasil penelitian dan pengembangan Balitbang merencanakan kedepan dengan lebih meningkatkan pemanfaatan hasil penelitian dan pengembangan sebagai ilmu pengetahuan baru dan aplikatif bagi pelaksanaan fungsi-fungsi pemerintah. Selama ini Balitbang belum dimanfaatkan secara optimal sehingga belum bisa memberikan kontribusi secara maksimal sebagai pemikir dan pemberi masukan pada pemerintah daerah. Untuk peningkatan kinerja dalam pembenahan aspek manajemennya, Balitbang akan membenahi kegiatan balitbang itu sendiri maupun pemanfaatannya

Beberapa upaya kegiatan balitbang kedepan tidak hanya terfokus pada penelitian yang dilakukan secara mandiri dan penelitian dengan pihak ketiga sebagaimana yang dilakukan selama ini. Akan tetapi Balitbang mengupayakan diversifikasi balitbang secara aktif dengan mendifusikan hasil kegiatan balitbang dari

luar daerah ke dalam daerah atau sebaliknya. Diversifikasi dilakukan bersifat lintas sektoral, kewilayahan maupun regional untuk memperkaya wawasan dan ilmu pengetahuan balitbang Provinsi Riau dalam rangka menjawab kebutuhan pemerintah daerah. Suatu keharusan bahwa hasil penelitian dan pengembangan disosialisasikan kepada pelaksananya atau penggunaannya melalui media yang dinilai efektif dan efisien. Pada saat ini Balitbang telah menggunakan teknologi elektronis e-government dalam kemasan website, CD/DVD dan media cetak.

Pemanfaatan hasil penelitian dan pengembangan yang aplikatif ditujukan untuk meyakinkan terwujudnya percepatan pembangunan di Provinsi Riau dengan mengupayakan :

- 1) Memperkuat kerjasama antar lembaga balitbang pemerintah dan balitbang non pemerintah antara lain melalui koordinasi dan sinergisitas secara lebih baik aktivitas riset/kajian/pnelitian sehingga diharapkan dapat berbagi data dan informasi penelitian dan pengembangan.
- 2) Adanya intermediasi antara pelaku penelitian dan pengembangan dengan pengambilan kebijakan agar mempermudah kerangka regional dan administrasi
- 3) Memantau pelaksanaan hasil penelitian dan pengembangan di Badan penelitian yang ada di Provinsi Riau sehingga bank data balitbang dapat dilengkapi
- 4) Memantau dampak dari pelaksanaan hasil penelitian untuk pengembangan berkelanjutan.
- 5) Melakukan evaluasi pelaksanaan hasil penelitian dan pengembangan.
- 6) Melakukan perbaikan pelaksanaan penelitian dan pengembangan beritunya lebih baik.

2. Kondisi Pelayanan Intansi

Balitbang Provinsi Riau berusaha untuk menginformasikan hasil penlitian kepada stakeholdersnya. Hasil peneletian tersebut di *upload* kedalam internet dan melalui bulletin dan brosur. Masyarakat yang membutuhkan hasil penelitian tersebut

dapat secara langsung mendatangi ke Balitbang. Pada umumnya hasil penelitian yang diupload berupa judul-judul penelitian yang sudah selesai dilaksanakan. Tidak jarang setelah mendapatkan judul penelitian melalui situsnya Balitbang maka pengguna hasil penelitian datang secara langsung ke Balitbang untuk meminta informasi tentang hasil penelitian tersebut untuk dapat digunakan sesuai dengan kebutuhannya.

Kegiatan program tahun 2010 diharapkan lebih sinergis antara program-program yang ada di puslitbang-puslitbang, antara program yang didanai APBN Badan Litbang maupun antara Dana Penelitian Insentif melalui Kementerian Riset dan Teknologi (Ristek). Hal ini dalam diskusi FGD dengan Kepala Pusat Litbang Otonomi Daerah dikemukakan:

“Kegiatan sehubungan dengan program, kita perlu memanfaatkan *management by anticipation*, dengan penyusunan serta penjadwalan pelaksanaan dengan baik, agar jangan terjadi saling tabrakan waktu, dan untuk itu penjadwalan tidak perlu mundur-mundur seperti kita alami tahun-tahun lalu”.

Sejalan dengan hal tersebut diatas Pada Tabel IV.4 dipaparkan program dan kegiatan lokalitas kewenangan Badan Penelitian dan Pengembangan yang merupakan sekumpulan rencana kinerja yang dilaksanakan oleh Balitbang dengan rumusan sebagai beriku

Tabel 4.4.
Program Dan Kegiatan Balitbang

Program	Kegiatan
Proram peningkatan kompetensi sumber daya aparatur	Pengiriman pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan
Program anlisis beban tugas pegawai	Melakukan analisa beban kerja pegawai
	Mengusulkan rekrutment pegawai
Program kerjasama litbang dengan berbagai pihak	Rapat koordinator penelitian dan pengembangan dengan kabupaten/kota
	Melakukan kerjasama penelitian dan pengembangan dengan kabupaten/kota
	Melakukan koordinasi penelitian dan pengembangan lintas sektor
	Melakukan kerjasama penelitian dan pengembangan lintas sektor
	Melakukan koordinator penelitian dan pengembangan regional
	Melakukan kerjasama penelitian dan pengembangan regional
Program koordinasi peman faatan hasil penelitian dan pengembangan	Melakukan ekspose hasil penelitian kepada stakeholders
Program pemetaan penelitian dan pengembangan	Melakukan survei pola dasar dan prioritas pemerintah ke instansi terkait
	Menyusun/merancang program penelitian & pengembangan

Universitas Indonesia

Program peningkatan kualitas penelitian dan pengembangan	Menyelenggarakan penelitian dan pengembangan
	Pengkajian masalah strategis
	Survey dan pemetaan
	Mendifusikan hasil kegiatan litbang dari luar daerah ke dalam daerah atau sebaliknya
Program pemantauan dan evaluasi hasil litbang	Menyelenggarakan diseminasi seluruh hasil-hasil litbang secara berkala
	Melaksanakan monitoring dan evaluasi penelitian dan pengembangan
Program pengembangan	Pengumpulan dan pengelolaan data dan informasi penelitian dan pengembangan wilayah Provinsi Riau
Program	Kegiatan
Komunikasi, informasi dan media massa	Updating data dan informasi penelitian dan pengembangan secara berkala
	Publikasi hasil penelitian dan pengembangan
	Pengembangan sistem jaringan informasi penelitian dan pengembangan
	Pemeliharaan sistem jaringan informasi penelitian dan pengembangan
Program pelayanan administrasi perkantoran	Penyusunan perencanaan
	Penyusunan anggaran
	Penyediaan Perlengkapan kantor
Program pengembangan sistem pelaporan pencapaian kinerja dan keuangan	Penyusunan laporan pencapaian kinerja dan keuangan

Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur	Pengadaan sarana dan prasarana aparatur
	Pemilihan sarana dan prasarana aparatur
Program peningkatan sarana dan prasarana litbang	Pengadaan sarana dan prasarana litbang
	Pemilihan sarana dan prasarana litbang

Sumber: Restra Balitbang Provinsi Riau 2009-2013

Dalam meningkatkan kinerja Badan Litbang Kemendagri, para pejabat struktural, yaitu Kepala Pusat Balitbang, para pejabat struktural Esselon III agar semakin mendukung para pejabat fungsional peneliti untuk melaksanakan perannya lebih berkualitas, sehingga dengan kualitas yang dicapai para peneliti dapat bangga atas hasil penelitiannya, dimana paradigma Kemendagri sekarang sudah banyak berubah yang harus diikuti dengan perubahan pola pikir aparat. Menyambut keinginan untuk semakin meningkatkan kinerja Badan Litbang pada tahun 2010 ini Kepala Pusat Litbang Pembangunan dan Kependudukan Badan Litbang Kemendagri dalam FGD mengemukakan:

“Salah satu hal penting dalam suatu organisasi untuk dapat meningkatkan kinerja adalah bagaimana menciptakan kerjasama antar semua unit kerja dengan baik. Untuk itu perlu proses leadership dan manajerial secara nyata dalam praktek, dan harus meningkatkan sikap yang hanya sibuk mengurus pertanggungjawaban administratif. Dalam kaitan itu perlu kesadaran kita semua dari pimpinan sampai level terbawah. Semua persoalan harus ditangani oleh pimpinan untuk membicarakan bagaimana sebaiknya sesuai sesuai dengan program dan target yang akan dicapai/ perlu jadwal sinergis antara semua unit kerja dan dilaksanakan dengan sungguh-sungguh, jangan hanya bekerja untuk pertanggungjawaban administratif. DIPA masing-masing unit kerja jangan dianggap tidak ada kaitannya dengan unit kerja atau bidang-bidang lainnya”

Perlu pemberian kewenangan kepada peneliti sesuai dengan ketentuan peraturan yang ada. Jangan tarik ulur dan antara proses maupun prosedur, semua pusat-pusat litbang yang ada hendaknya sama pengelolaan penelitiannya. Agar memperbaiki dan menyempurnakan manajemen penelitian. Hal ini sejalan dengan diskusi FGD dengan Kepala Pusat Litbang Otonomi Daerah yang mengatakan:

“Marilah kita introspeksi dengan mengevaluasi diri untuk meningkatkan kesadaran dan tanggungjawab secara konkrit, jangan sampai harus menekankan main aturan disiplin dan selalu berusaha meningkatkan kemampuan sesuai dengan perkembangan lingkungan strategis yang kita hadapi”

Mengantisipasi tantangan ke depan menuju kondisi yang diinginkan, Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Riau perlu secara terus menerus mengembangkan peluang dan inovasi agar tidak tertinggal jauh dibelakang dari instansi lainnya. Mengingat persaingan, tantangan dan tuntutan masyarakat dalam perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi perlu mendorong Badan Penelitian dan Pengembangan untuk mempersiapkan diri agar tetap eksis dan unggul dengan senantiasa mengupayakan perubahan kearah perbaikan. Perubahan tersebut dilakukan secara bertahap, terencana, konsisten, dan berkelanjutan sehingga dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja yang berorientasi pada pencapaian hasil dan manfaat. Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Riau dalam menjabarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Riau berdasarkan Rencana Strategis Tahun 2009-2013 yang memuat visi dan misi Badan Penelitian dan Pengembangan untuk mendukung program pembangunan daerah Provinsi Riau dengan berlandaskan kepada tugas pokok dan fungsi sebagai institusi di bidang penelitian dan pengembangan.

Pada masa yang akan datang keberadaan penelitian dan pengembangan diharapkan memberikan peran sangat strategis dalam proses penyelenggaraan pemerintahan dari awal hingga akhir. Penelitian dan pengembangan dijadikan sebagai input dalam proses penyelenggaraan dijadikan sebagai input dalam proses

penyusunan langkah-langkah atau kebijakan strategis daerah ke depan. Peran antara yaitu memberi berbagai input /rekomendasi dalam rangka implementasi program-program strategis daerah yang tengah berjalan. Sehingga keberadaan penelitian dan pengembangan diharapkan memberi input dan penilaian terhadap hasil pelaksanaan program sebagai bentuk evaluasi sehingga dapat dijadikan acuan bagi pelaksanaan program selanjutnya.

Agar kinerja Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Riau meningkat hal hal yang harus ditingkatkan antara lain:

- a. Prasarana pendukung (Komputer, internet dan referensi buku-buku)
- b. Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Badan Penelitian dan Pengembangan mengikuti kursus-kursus, workshop dan lain lain yang terkait dengan kegiatan penelitian dan pengembangan
- c. Mengirim Pegawai Negeri Sipil dan Fungsional Peneliti untuk melanjutkan jenjang pendidikan S2 dan S3
- d. Memberikan inovasi-inovasi baru di kegiatan penelitian dan pengembangan.

Untuk meningkatkan kemakmuran dan daya saing suatu negara Badan Penelitian dan Pengembangan mempunyai peran sangat strategis seperti di China, India dan Iran. Pengembangan inovasi teknologi masih merupakan asesoris dalam manajemen pemerintahan. Hal itu secara jelas terlihat pada penerapan PP No. 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah, dengan alasan penghematan, beberapa daerah menghapus institusi Badan Litbang, sementara dipihak lain ditambah lembaga (SKPD) baru. Demikian juga dalam pengalaman Badan Litbang Daerah mengusulkan dana penelitian dan pengembangan dalam APBD, selalu dicatat sebagai urutan yang terakhir. Atau jika ada penghematan anggaran, yang pertama harus dipotong dari pos anggaran adalah penelitian dan pengembangan dalam APBD. Hal ini karena pelaksanaan pemerintahan belum memahami makna sesungguhnya peranan

penelitian dan pengembangan baik dalam pemerintah maupun dalam memperdayakan masyarakat.

Dan sebagai dampaknya yang kita temukan, bahwa dalam pemerintahan semakin banyak dan kompleks permasalahan yang kita hadapi dalam penyelenggaraan pemerintah dan otonomi daerah, yang selalu menyelesaikan masalah dengan system kebijakan tambal sulam. Penyebabnya karena tidak memanfaatkan peranan penelitian dan pengembangan sebagaimana ditempuh negara-negara disekitar kita. Pemerintah masih belum terbiasa melihat permasalahan berdasarkan metode ilmiah secara objektif, melainkan lebih banyak bertindak berdasarkan naluri primitif, yang tidak sesuai lagi dengan perkembangan lingkungan strategis yang kita hadapi. Kenyataan negeri kita selalu berada pada posisi paling rendah dalam berbagai hal di tengah-tengah pergaulan bangsa-bangsa di dunia. Kita masih belum menyadari sepenuhnya bahwa penelitian adalah fungsi manajemen, yang diperlukan seperti fungsi-fungsi manajemen lainnya.

Kenyataan memperlihatkan kebanyakan lembaga penelitian milik pemerintah kekurangan dana untuk fasilitas penelitian dan kurang memadainya imbalan bagi peneliti. Tidak sedikit sumber daya terdidik dari Indonesia akhirnya memilih bekerja di luar negeri, antara lain di Malaysia dan Singapura.

Permasalahan-permasalahan peneliti daerah secara rutin setiap tahun dalam pelaksanaan Rakornas Penelitian dan Pengembangan secara rutin dibahas. Kenyataannya Rakornas hanya merupakan acara rutin tahunan yang menimbulkan kesepakatan yang pelaksanaannya sulit direalisasikan hasil dari Rakornas tersebut. Rakornas Penelitian dan Pengembangan ini, hanya merupakan arena wacana normatif tanpa implementasi untuk benar-benar membawa kemajuan negeri ini.

Beberapa masalah lainnya yang menyangkut dengan dana atau anggaran, secara jelas dalam Permendagri lainnya dinyatakan minimal 1% dan APBD diperuntukkan anggaran penelitian. Dalam kenyataannya karena kegiatan kelitbangan tidak terpusat disatu lembaga, tetapi tersebar diberbagai instansi/kelembagaan menyebabkan hal itu sulit direalisasikan. Selain itu ternyata variabel kelembagaan

dan dana bukan faktor yang dominan dalam menentukan eksis tidaknya Badan Penelitian dan Pengembangan. Hal itu seperti dapat dilihat di beberapa daerah ada Balitbang Provinsi Riau yang sudah lama berdiri, tetapi Jabatan Fungsional Peneliti jumlahnya tetap saja dua orang, sampai sekarang tidak bertambah. Hal ini disebabkan pengajuan Sumber Daya Manusia peneliti baru, tidak hanya sebatas mengirim surat saja, tetapi perlu adanya upaya-upaya lain untuk menyamakan persepsi dengan instansi-instansi terkait.

Peranan dan fungsi serta kedudukan organisasi Badan Litbang Provinsi Riau, yang sesungguhnya mempunyai nuansa jabatan fungsional, bukan jabatan struktural, mengikuti perbandingan ideal seperti ditetapkan oleh LIPI, yaitu 1 jabatan struktural dengan 3 jabatan fungsional peneliti. Seperti di LIPI, kini mempunyai jabatan struktural sekitar 50 orang, sedangkan jabatan fungsional peneliti berjumlah 1036 orang. Kondisi idealnya sebaiknya seperti itu, tidak seperti yang terjadi di Badan Litbang Daerah, yang kini pejabat strukturalnya justru lebih banyak dari pada jabatan fungsional peneliti. Bahkan ada Badan Litbang Daerah ada yang tidak mempunyai jabatan fungsional peneliti.

Disamping upaya-upaya yang telah dilakukan, pimpinan organisasi juga secara bertahap perlu memberikan perhatian yang sungguh-sungguh terhadap penyediaan sarana dan prasarana kerja, mengupayakan sumber-sumber dana yang lain selain dukungan dana dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) dan Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD), seperti misalnya kerjasama dengan Lembaga Donor Internasional dan perusahaan swasta. Upaya lain yang tidak kalah pentingnya adalah perlunya peningkatan gaji, tunjangan jabatan dan insentif bagi para peneliti, sebaiknya setara dengan gaji yang diterima oleh para pegawai swasta. Dengan demikian para peneliti akan semakin termotivasi untuk bekerja secara profesional dalam melakukan penelitian dan pada akhirnya mampu menghasilkan produk-produk penelitian yang berkualitas untuk dijadikan bahan masukan bagi komponen-komponen terkait di lingkungan Pemerintah Daerah, serta menjadi bahan rekomendasi bagi perumusan kebijakan kepada Bapak Gubernur.

Dalam kaitan pembinaan karir pejabat fungsional peneliti, sesuai dengan peraturan penelitian mempunyai hak untuk rangkap jabatan selama bekerja di lingkup Badan Penelitian dan Pengembangan, selama tupoksinya masih berkaitan dengan tupoksi penelitian, yaitu Badan Penelitian dan Pengembangan. Sebaiknya pejabat eselon IV, III, II, dan I di Badan Litbang idealnya adalah peneliti yang merangkap jabatan, agar nuansa fungsional tercapai. Dalam kaitannya dengan integritas pejabat struktural terhadap jabatan fungsional peneliti yang menempatkannya sesuai dengan proporsi idealnya, agar Badan penelitian dan Pengembangan solid. Berbagai langkah harus secara kreatif oleh Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan seperti memasarkan hasil penelitian yang berkualitas dari peneliti di lingkungannya. Misalnya hasil penelitian, kajian atau laporan, disampaikan ke Gubernur, Bupati/Walikota atau instansi terkait lainnya. Untuk hal itu Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan juga diharapkan mampu membangun networking dengan pihak-pihak lain yang sekiranya dapat menjadi target pemasaran hasil penelitian.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dijelaskan dalam Bab IV, maka dapat dipetik kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Kinerja Badan Peneliti dan Pengembangan belum maksimal dari sasaran rencana pembangunan daerah. Untuk memaksimalkan Kinerja Badan Penelitian dan Pengembangan dibutuhkan : (a) Sinergi dan kesamaan persepsi antara seluruh aparat agar memperhatikan hasil penelitian yang berkualitas. (b) Meningkatkan kinerja, para pejabat struktural, yaitu Kepala Badan Balitbang, Sekretaris, Kepala Bidang agar semakin mendukung program dan para pejabat fungsional peneliti untuk melaksanakan perannya lebih berkualitas. (c) Memperbanyak jumlah Fungsional Peneliti dan Fungsional Perekayasaan yang berkualitas sesuai harapan tantangan Badan dan Dinas.
2. Jumlah hasil Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Riau tiap tahun mengalami peningkatan dan sebagian besar penelitian mandiri yaitu sebanyak 61% dan penelitian hasil kerjasama dengan pihak ketiga sebanyak 39%. Secara umum kualitas penelitian belum sesuai dengan yang diharapkan, karena: (a) Sistem perencanaan penelitian yang tidak sesuai dengan kebutuhan daerah atau satuan kerja. (b) Pelaksanaan penelitian yang menggunakan pihak ketiga (kontraks), dimana dalam peksanaannya hanya menyelesaikan kegiatan penelitian. (c) Terbatasnya tenaga peneliti yang bersertifikasi. (d) Hasil penelitian belum maksimal karena tenaga peneliti yang tersedia kualifikasi keilmuan yang dibutuhkan sering tidak sesuai dengan penelitian yang dikerjakan. (e) Adanya usulan/ program penelitian yang tidak berdasarkan kebutuhan tetapi cenderung keinginan dari luar Balitbang. Badan dan Dinas Penemerintah Provinsi serta Kabupaten/Kota telah mendapat manfaat dari hasil penelitian, namun secara terperinci belum, karena: (a) Sistem perencanaan penelitian belum berawal dari kebutuhan daerah dan satuan kerja yang dibangun melalui forum kelitbang. (b)

Kurangnya sosialisasi dan publikasi hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan.
(c) Penelitian belum seluruhnya bisa menjawab permasalahan Badan dan Dinas Pemerintah Daerah serta Pemerintah Kabupaten /Kota

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diambil diatas, diberikan saran-saran dalam rangka optimalisasi kinerja Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Riau sebagai berikut:

1. Riset unggulan yang sudah diprogramkan seperti Energi Terbarukan (program diversifikasi energi), bidang ketahanan pangan (Operasi Riau Makmur), Klaster Sawit dan lain lain dikasikan dengan memperhatikan kualitas dan sosialisasi hasil temuan.
2. Kinerja Badan diukur dari produk penelitian yang dihasilkan serta sejauh mana pemanfaatan hasil penelitian dimanfaatkan oleh Badan dan Dinas.. Untuk itu seluruh peneliti fungsional dan institusi yang membidangi ristek digesa untuk dapat melaksanakan penelitian semaksimal mungkin berdasarkan kemampuan yang tersedia serta kemungkinan berkolaborasi dengan institusi lain sepanjang dibenarkan oleh ketentuan yang berlaku.
3. Penelitian Mandiri dilaksanakan oleh Peneliti Internal Balitbang dalam rangka meningkatkan inovasi, kegairahan serta kreabilitas peneliti dan institusi.
4. Pada masa yang akan datang, keberadaan penelitian dan pengembangan diharapkan memberikan pesan yang sangat strategis dalam proses penyelenggaraan pemerintah daerah dari awal hingga akhir penelitian dan pengembangan dijadikan sebagai input dalam proses penyusunan langkah-langkah atau kebijakan strategis daerah kedepan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Alek. S. Nitisemito, (1995). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ati Cahayani. (2009). *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Indeks.
- As'ad, (2007), *Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta
- Armstrong, Michael, (1990). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Elex Media Kornputindo.
- Balitbang, (2009), *Restra 2009-2013 Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Riau*, Pekanbaru, Balitbang
- Bernadin, H, John & Russel, Joice, EA. (1993) *Human Resources Management*, New York: Mc Graw Hill.
- Black, James M, & Dean.J.Champion (1992), *Metode Penelitian Sosial*, penerjemah E.Kuswarea, Dira Salam, dan Alvin Ruzhendi. Bandung: PT.Etresco
- Burns, Thomas J. (1992), *Modern Human Resources Management for Bank*, Japan: 1" Edition, Toppan Co.. Ltd.
- Darmawan Wibisono, (2006). *Manajemen Kinerja*, Jakarta, Erlangga
- Dessler, Gary, (1997), *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Terjemahan, Jakarta Erlangga.
- Desi Fernada. (2004). *Sistem Manajemen Kinerja Otonomi Daerah*. Jakarta: LAN-RI.
- Dharma,Surya, (2005), *Manajemen Kinerja*, Pustaka Pelajar,
- Djam'an Satori, & Aan Komariah, (2009), *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Alfabeta, Bandung
- Faisal, Sanafiah, (2003), *Format-format Penelitian Sosial*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada
- Gomes, F.C, (2000). *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Gouzali Saydam, (1996), *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Suatu Pendelkatan Mikro, Jakarta, Penerbit Djambatan.

- Gaterwood,R.D dan HS.Field, (2001) *Human Resources Resources Selection*,5thEd,Harcourt college Publisher.
- Gibson, J.L, Ivancevich, J.M. and Donnelly,J.A, 1992, *Fundamental of Management*, Boston: Irwin
- Hamani, (2009). *Organisasi Penelitian dan Pengembangan* , Jakarta
- Hadari Nawawi. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Irawan, Prasetya (2007), *Penelitian Kualitatif &Kuantitatif Untuk Ilmu Sosial*, Jakarta, Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia.
- Isyandi. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*, Pekanbaru: Unri Press
- Kasim, Azhar (2009), *Kinerja & Evaluasi*,Bahan kuliah Program Pascasarjana, Jakarta, Universitas Indonesia.
- Mangkunegara, (2000), *Manajemen Publik*, Jakarta
- Nazir, Moh.(2005) *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia, Bogor
- Pasolong, Harbani (2007), *Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung
- Selo Sumarjan (1983).*Organisasi Pemerintahan*, Jakarta
- Surya Dharma,2009, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Subir Chowdhuri. (2005). *Organisasi Abad 21*, Jakarta: Indeks.
- Syafaruddin Alwi, (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia; Strategi Keunggulan Kompetitif*, Yogyakarta: Edisi Pertama, BPFE.
- Syamsul Maarif,(2009). *Rekrutmen,Seleksi &Penempatan*, Catatan Kuliah PPS FISIPOL Universitas Indonesia.
- Stufflebean, D.L and A.J Shinkfield (1985), *System Evaluation*, Boston: Kluwer-Nijhoff
- Thoha,M. (2005) *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, Jakarta: Prenada Media.
- Yohanas Oemar, (2007), *Pengaruh Diklat Terhadap Kinerja Karyawan Bank*, Malang: Sova Mandiri.

- Werther, W.B. dan K. Davis. (1996) *Human Resources and Personnel Management*, 5th. Ed. McGraw-Hill.
- Werther, William B, and Keith Davis, (1993), *Human Resources and Personnel Management*, Singapore: Fourth Edition, McGraw-Hill.
- Widodo, Erna dan Mukhtar, (2000), *Konstruksi Ke Arah Penelitian Deskriptif*. Yogyakarta: Avirouz
- Wibowo, (2007), *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat
- Zauhar, Soesilo (2007) *Reformasi Administrasi: Konsep, Dimensi, dan Strategi*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Tesis

- Arief Rudianto, (2006), *Analisis Hubungan Antara Peberdayaan Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia*, Tesis, Jakarta: Universitas Indonesia
- Qiqi Asmara, (2009), *Evaluasi Implementasi Kebijakan Penyediaan Pembangkit Listrik Tenaga Nuklir Sebagai Energi Alternatif*, Jakarta, Universitas Indonesia.
- Raharjo, (2009), *Analisis Implementasi Budaya Organisasi di Lingkungan Universitas Negeri Jakarta*. Tesis. Jakarta: Universitas Indonesia
- Rita Rusmanti, (2005). *Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Hak Asasi Manusia RI*. Tesis. Jakarta: Universitas Indonesia
- Siti Nurbaiti, (2007). *Implementasi Kebijakan Dekonsentrasi di Provinsi DKI Jakarta*. Tesis, Jakarta, Universitas Indonesia

Jurnal dan Artikel

- Laporan Utama. (2009). Rakornas Litbang Tahun 2009, *Media LITBANG*, VII, 7-9.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Identitas Diri:

Nama : Achmad Helmi
Tempat/Tanggal Lahir : Tanjung pinang, 13 Juli 1953
Alamat : Jln.Sumatera No.10, Pekanbaru

Riwayat Pendidikan

- a. 1960-1965 : SRN 13 Pekanbaru
- b. 1965-1969 : SMPN 4 Pekanbaru
- c. 1969-1972 : SMAN 3 Yogyakarta
- d. 1973-1081 : Jurusan Teknik Sipil Fakultas Teknik
Universitas Gadjah Mada
- e. 2008-2010 : Program Pascasarjana Fisip
Universitas Indonesia

Riwayat Pekerjaan

Pekerjaan : Pegawai Negeri Sipil (PNS)
Jabatan : Fungsional Perekayasaan Badan Penelitian dan
Pengembangan Provinsi Riau

FOCUSED GROUP DISCISSION (FGD)

Kepala Lipi Tentang Tanggung Jawab Profesi

Peraturan Kepala LIPI No.04/E/2009 Tentang Standar Kompetensi jabatan Fungsional Penelitian. Ditekankan disampingkan kompetensi penelitian, dan kecakapan, juga diatur sikap kerja (attitude) sebagai berikut: (1) jujur, (2) bertanggung jawab, (3) disiplin, dan (4) dapat bekerjasama. Peneliti muda diantaranya: (1) jujur, (2) bertanggung jawab, (3) disiplin, (4) dapat bekerjasama, (5) kritis, dan (6) kreatif. Sedangkan sikap kerja Peneliti Madya ialah: (1) jujur, (2) bertanggung jawab, (3) disiplin, (4) dapat bekerjasama, (5) kritis, dan (6) kreatif, (7) motivatif, dan (8) inovatif. Dan sikap kerja peneliti utama ialah: (1) jujur, (2) bertanggung jawab, (3) disiplin, (4) dapat bekerjasama, (5) kritis, dan (6) kreatif, (7) motivatif, dan (8) inovatif, (9) pengendalian diri, dan (10) adaptif.

Sehingga nilai utama seorang peneliti terletak pada tanggung jawab profesinya, yang menuntut sikap atau attitude tertentu. Dimana hasil kerja atau kinerjanya bukan hanya terletak pada kegiatan penelitian yang dapat dipertanggungjawabkan secara administratif dengan baik, tapi yang utama adalah kualitas hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan, sesuai dengan sikap kerja profesi, yang mengutamakan kejujuran, tidak bisa bohong meskipun salah. Itulah tanggungjawab profesi peneliti, menyangkut integritas intelektualisme, dan etika profesi.

KINERJA PENELITIAN

Kepala Puslitbang Pembangunan Kependudukan Balitbang Kementriandagri

Ir. Wahyudi

Kinerja Peneliti bermula dan bermuara pada pengelolaan anggaran yang baik. Keberhasilan kegiatan bukan hanya dengan selesainya kegiatan secara administratif. Kinerja penelitian sangat ditentukan oleh kualitas hasil penelitian yang sangat bermanfaat bagi instansi atau masyarakat sesuai dengan tujuan yang dikehendaki. Dengan demikian keberhasilan penelitian bukan hanya selesainya kegiatan dan dipertanggungjawabkan secara administratif, tapi bagaimana hasil penelitian tersebut dapat dimanfaatkan secara berkualitas.

Suatu penelitian disamping mengacu pada koridor pertanggungjawaban administrasi sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, juga harus dapat dipertanggungjawabkan berdasarkan metode penelitian secara ilmiah. Untuk itu setiap anggaran yang dikeluarkan harus dapat dipertanggungjawabkan secara administratif sesuai peraturan dan terutama harus dipertanggungjawabkan dari segi output dan outcome dengan kualitas yang baik. Untuk mencapai hal tersebut dibutuhkan kesamaan persepsi antara seluruh aparat agar jangan hanya puas dengan pertanggungjawaban secara administratif tanpa memperhatikan hasil penelitian yang berkualitas.

Kepala Puslitbang Pembangunan Kependudukan Balitbang Kemendagri Ir Wahyudi, menekankan bahwa kualitas hasil program atau kegiatan penelitian sangat ditentukan oleh pengelolaan anggaran yang baik. Untuk itu proses pengendalian anggaran dari awal. Dikatakan misalnya, adanya revisi DIPA dalam pelaksanaan kegiatan karena dalam perencanaan sering asal jadi, apakah form dapat dibuat ecek-ecek seperti dalam revisi DIPA?"kinerja penelitian bermula dan bermuara pengelolaan anggaran yang baik sejak dari perencanaan sampai dengan pertanggungjawaban",

AGAR PENELITAIN DIKEMENTERIAN TIDAK DIANAKTIRIKAN

Kepala LIPI Prof.DR. Umar A.Janie,MSc.Apt.

Wakil Kepala LIPI Dr Lukman Hakim

Sekretaris Utama LIPI Prof.A.Rohadi

Kepala Pusbindiklat LIPI, Bashori Imron

Koordinator Pejabat Fungsional Peneliti, Drs.Djoko Sulistyono

Penelitian pensiun boleh aktif membimbing peneliti-peneliti muda, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang demikian pesat menyebabkan tugas peneliti kedepan semakin penting dan menuntut kualitas yang terus menerus ditingkatkan. Untuk itulah Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) menyusun standar kompetensi peneliti, dimana LIPI sebagai institusi pembina pejabat fungsional peneliti, yang memfasilitasi dan melakukan monitoring secara evaluasi. Meskipun peneliti sudah pensiun, tapi boleh masih aktif melakukan pembimbingan kepada peneliti-peneliti junior. Hal ini harus dipikirkan dan perlu landasan hukum yang jelas. Perlu meluaskan wawasan para peneliti, karena akan banyak kerjasama dengan pihak luar negeri. Seorang peneliti yang pensiun, tetapi mempunyai potensi dan masih produktif bisa dimanfaatkan demi kemajuan dunia penelitian, tambah saran Kepala LIPI.

Membina peneliti sebagai profesi, bukan semata-mata sebagai pekerja, menurut Wakil Kepala LIPI. Untuk itu ada beberapa fondasi penting profesi, yaitu adanya etika profesi yang mempunyai metode, ada aturan main yang mengatur secara jelas, ada self regulation, mengatur diri sendiri yang berguna sebagai pedoman.

Sekretaris Utama LIPI juga menjelaskan mengenai standar kompetensi Pejabat Fungsional Peneliti sebagai persyaratan minimal pemenuhan kompetensi setiap jenjang jabatan penelitian. Mengenai masalah pembinaan pejabat fungsional peneliti, Kepala Pusbindiklat LIPI, Bashori Imron, mengemukakan ada peningkatan kemajuan dalam penelitian fungsional peneliti, dimana ada 7 institusi lembaga litbang kementerian yang sudah memperoleh akreditasi di bidang penelitian. Perbedaan terendah antara penelitian instansi dengan penelitian di LIPI adalah 3,4% dan tertinggi adalah 23%. Terkait dengan itu pejabat peneliti memiliki gelar ganda pada stara yang sama tidak dinilai, demikian juga dengan diklat kepemimpinan tidak mendapat angka kredit. Sedangkan pengangkatan penelitian Madya (IV/c) sudah diusulkan hanya di instansi penelitian yang bersangkutan, dan perpindahan/peralihan Bidang Kepakaran pejabat fungsional peneliti hanya pada jenjang

UNIVERSITAS INDONESIA

pangkat III/d. Untuk itu di instansi masing-masing diminta agar dibentuk Peers (kelompok) Group Jabatan Fungsional Peneliti.

INDIKATOR UTAMA KINERJA BADAN LITBANG ADALAH HASIL PENELITIAN

Plt.Kepala Badan Litbang Kementerian, Drs. Soetirto, MPM.

Kepala Pusat Litbang Pembangunan dan Kependudukan Badan Kemendagri, Ir.Wahyudi

Kepala Pusat Litbang Otonomi Daerah, Drs.Domoe Abdi,MSi

Indikator utama kinerja Badan Penelitian dan Pengembangan (Badan Litbang) Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri) adalah hasil penelitian yang berkualitas, yang dapat menjawab permasalahan dalam rangka menyempurnakan kebijakan yang ada. Hasil penelitian tersebut melalui kajian pembahasan seperti dalam seminar layak dipublikasikan guna dikomunikasikan dan dipahami berbagai pihak. Untuk itu dituntut keseriusan semua pihak yang terlibat dalam penelitian, terutama keseriusan para pejabat fungsional. Dengan demikian hasil penelitian dan pengembangan dapat disampaikan kepada komponen terkait untuk dimanfaatkan dan ditindaklanjuti, menjawab permasalahan-permasalahan yang dihadapi sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Kalau tidak ada hasil penelitian dan kajian yang dipakai oleh komponen dikementerian Dalam Negeri, maka kinerja atau eksistensi Badan Litbang sama dengan dianggap tidak ada, sebagai mana dikemukakan oleh Plt.Kepala Badan Litbang Kementerian.

Kegiatan program tahun 2010 diharapkan lebih sinergis antara program-program yang ada di puslitbang-puslitbang, antara program yang didanai APBN Badan Litbang maupun antara Dana Penelitian Insentif melalui Kementerian Riset dan Teknologi (Ristek). “sehubungan dengan itu, kita perlu memanfaatkan management by anticipation, dengan penyusunan serta penjadwalan pelaksanaan dengan baik, agar jangan terjadi saling tabrakan waktu, dan untuk itu penjadwalan tidak perlu mundur-mundur seperti kita alami tahun-tahun lalu”..

Dalam meningkatkan kinerja Badan Litbang Kemendagri, para pejabat struktural, yaitu Kepala Pusat Balitbang, para pejabat struktural Esselon III agar semakin mendukung para pejabat fungsional peneliti untuk melaksanakan perannya lebih berkualitas, sehingga dengan kualitas yang dicapai para peneliti dapat bangga atas hasil penelitiannya, dimana paradigma

UNIVERSITAS INDONESIA

Kemendagri sekarang sudah banyak berubah yang harus diikuti dengan perubahan pola pikir aparat. Menyambut keinginan untuk semakin meningkatkan kinerja Badan Litbang Kemendagri pada tahun 2010 ini Kepala Pusat Litbang Pembangunan dan Kependudukan Badan Litbang Kemendagri, mengharapkan bahwa salah satu hal penting dalam suatu organisasi untuk dapat meningkatkan kinerja adalah bagaimana menciptakan kerjasama antar semua unit kerja dengan baik. Untuk itu perlu proses leadership dan manajerial secara nyata dalam praktek, dan harus meningkatkan sikap yang hanya sibuk mengurus pertanggungjawaban administratif. Dalam kaitan itu perlu kesadaran kita semua dari pimpinan sampai level terbawah. Semua persoalan harus ditangani oleh pimpinan untuk membicarakan bagaimana sebaiknya sesuai dengan program dan target yang akan dicapai/ perlu jadwal sinergis antara semua unit kerja dan dilaksanakan dengan sungguh-sungguh, jangan hanya bekerja untuk pertanggungjawaban administratif. DIPA masing-masing unit kerja jangan dianggap tidak ada kaitannya dengan unit kerja atau bidang-bidang lainnya.

Menurut Koordinator Peneliti Fungsional mengemukakan, Litbang Kemendagri Tahun 2009 mengemukakan bahwa perlu pemberian kewenangan kepada peneliti sesuai dengan ketentuan peraturan yang ada. Jangan tarik ulur dan antara proses maupun prosedur, semua pusat-pusat litbang yang ada hendaknya sama pengelolaan penelitiannya.

Kepala Pusat Litbang Otonomi Daerah mengharapkan agar memperbaiki dan menyempurnakan manajemen penelitian. “Marilah kita introspeksi dengan mengevaluasi diri untuk meningkatkan kesadaran dan tanggungjawab secara konkrit, jangan sampai harus menekankan main aturan disiplin dan selalu berusaha meningkatkan kemampuan sesuai dengan perkembangan lingkungan strategis yang kita hadapi”,

Transkrip Wawancara

Identitas Nara Sumber

Nama : Drs ASRIZAL,M.Pd

Jabatan : Kepala Bidang Penelitian Ekonomi dan Pembangunan

Tanggal Wawancara : 05 Mei 2010

Jawaban atas Pertanyaan :

1. Apakah hasil penelitian sesuai dengan rencana ?

- Kualitas
- Kuantitas
- Anggaran

Jawab

- a. Kualitas, secara umum penelitian belum sesuai dengan yang diharapkan, hal ini disebabkan oleh
 - 1) Sistem perencanaan penelitian yang tidak sesuai dengan kebutuhan daerah atau satuan kerja;
 - 2) Pelaksanaan penelitian yang menggunakan pihak ketiga (kontraks), dimana dalam peksanaannya hanya menyelesaikan kegiatan penelitian;
 - 3) Terbatasnya tenaga peneliti yang bersertifikasi;
- b. Kuantitas, terjadinya fluktuasi hal ini sangat tergantung usulan dan pengaruh atau intervensi pihak ketiga, sehingga dapat dikatakan kurang sesuai;
- c. Anggaran, belum sesuai dengan ketentuan yang berlaku yaitu Peraturan Kepala Badan Nomor 33 Tahun 2007 tentang Pedoman Penyelenggaraan Penelitian Daerah, dimana pada sal 17 ayat 2 dinyatakan antara lain “.....sekurang-kurangnya 1% dari APBD”

2. Apakah kualitas hasil penelitian dan pengembangan sesuai dengan harapan Bapak?

Jawab

Secara umum belum sesuai dengan secara parsial sudah ada yang sesuai dengan kaidah suatu penelitian yang dapat dipertanggungjawabkan dan dipublikasikan. Sedangkan saran :

- a. Memperbanyak sumber daya manusia peneliti yang memiliki sertifikasi yang ditetapkan oleh LIPI;
- b. Secara berkala dan konsisten melakukan pembinaan terhadap tenaga peneliti seperti kegiatan pendidikan dan pelatihan, bimbingan teknis, seminar dan lokakarya;

- c. Sistem perencanaan penelitian yang berawal dari kebutuhan daerah dan satuan kerja, yang dibangun melalui suatu forum kelitbang;
 - d. Memperbanyak pelaksanaan penelitian dengan pola swakelola murni;
3. Apakah hasil penelitian dan pengembangan bermanfaat bagi Dinas/Badan yang ada di Provinsi Riau menurut Bapak? Saran !

Jawab

Secara umum penelitian dapat dikatakan telah memberikan manfaat, namun secara terperinci belum, hal ini disebabkan antara lain:

- a. Sistem perencanaan penelitian belum berawal dari kebutuhan daerah dan satuan kerja, yang dibangun melalui suatu forum kelitbang;
- b. Kurangnya sosialisasi dan publikasi terhadap hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan.

Saran :

- a. Sistem perencanaan penelitian berawal dari kebutuhan daerah dan satuan kerja, yang dibangun melalui suatu forum kelitbang;
- b. ditingkatkan sosialisasi dan publikasi terhadap hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan.

4. Bagaimana penelitian dan pengembangan sebaiknya menurut harapan Bapak?

Jawab

- a. Secara umum perlu dilakukan penataan terhadap kelembagaan, sumber daya manusia, tatalaksana, prasarana dan sarana yang dimiliki oleh Balitbang;
- b. Sistem perencanaan penelitian berawal dari kebutuhan daerah dan satuan kerja, yang dibangun melalui suatu forum kelitbang;
- c. Mengoptimalkan sumber daya manusia peneliti yang tersedia melalui pelaksanaan penelitian dengan pola swakelola;
- d. Ditingkatkan sosialisasi dan publikasi terhadap hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan.

5. Bagaimana menurut saudara pekerjaan yang dilaksanakan dengan swakelola pada Balitbang Prov Riau?

Jawab

Apabila instrumental input (sumber daya manusia peneliti, metode penelitian, pedoman penelitian dan lainnya) telah dilakukan pembenahan, maka pelaksanaan penelitian dengan pola swakelola sangatlah baik dan signifikan, dimana setiap tahapan pelaksanaan penelitian dapat dilakukan secara optimal. Sesuai dengan harapan. Dalam hal ini diperlukan komitmen bersama dari segala aspek komponen yang terlibat untuk melaksanakan setiap tahap penelitian.

6. Bagaimana menurut saudara pekerjaan yang dilaksanakan dengan pihak ketiga (ditenderkan) pada Balitbang Prov Riau?

Jawab

Apabila dalam tahapan dilakukan secara objektif dan transparan serta dilakukan monitoring dan evaluasi dari setiap tahapan kegiatan, penelitian dengan pola ketiga masih bisadilaksanakan dengan hasil yang optimal. Namun penalaman dalam melakukan penelitian pola pihak ketiga, diharapkan adanya intervensi dari pihak-pihak tertentu sehingga sangat berpengaruh terhadap kegiatan dan hasil penelitian.

7. Sejauhmanakah pemanfaatan Badan Penelitian dan Pengembangan di Dinas/Badan yang Bapak ketahui?

Jawab

Secara umum hasil penelitian kurang optimal pemanfaatan oleh dinas/badan. Hal ini disebabkan oleh beberapa hal :

- a. Sistem perencanaan penelitian belum berawal dari kebutuhan daerah dan satuan kerja, yang dibangun melalui suatu forum kelitbang;
- b. Kurangnya sosialisasi dan publikasi terhadap hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan.

8. Harapan terhadap Badan Penelitian dan Pengembangan Prov Riau pada tahun mendatang ?

Jawab

Secara umum memosisikan Balitbang Provinsi Riau sebvagai SKPD yang memberikan masukan kebijakan Pemerintah Provinsi Riau dalam penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan pembangunan. Oleh sebab itu kedepan Balitbang Provinsi Riau harus :

- a. Memiliki sumber daya manusia peneliti yang sesuai dengan kebutuhan, yaitu minimal 24 orang dengan rasio 1 : 3 untuk satu jabatan eselon IV. Dalam hal ini perlu disusun formasi jabatan fungsional peneliti sehingga tidak terjadi penumpukan pada bidang tertentu;
- b. Memiliki sumber daya manusia peneliti yang memiliki sertifikasi dari LIPI dan mampu untuk melaksanakan penelitian
- c. Hasil-hasil penelitian yang dilakukan berkualitas dan dapat dimanfaatkan oleh pemerintah daerah atau SKPD;
- d. Publikasi dan sosialisasi penelitian dilakukan secara intensif, melalui berbagai media dan forum-forum diskusi seperti seminar dan lokakarya;
- e. Sistem perencanaan penelitian berawal dari kebutuhan daerah dan satuan kerja, yang dibangun melalui suatu forum kelitbang;

9. Bagaimana pengembangan Sumber Daya Penelitian pada Fungsional Peneliti?

Jawab

- a. Adanya upaya untuk mencapai kebutuhan minimal sumber daya manusia peneliti (24 orang), yang dilakukan dengan dua cara, yaitu: 1) rekrutmen dari PNS yang ada yang berumur kurang dari 45 dan memiliki minat peneliti; 2) rekrutmen dan formasi calon Pegawai Negri Sipil
- b. Menadakan kegiatan-kegiatan pemerdayaan sumber daya manusia peneliti secara berkala dan kontinue, seperti bimbingan teknis, pelatihan, seminar dan lokakarya;
- c. Mengirimkan sumber daya manusia peneliti pada kegiatan-kegiatan berskala nasional dan internasional.

10. Agar Kinerja Badan Penelitian dan Pengembangan Prov Riau meningkat, hal-hal apa saja yang harus ditingkatkan

Jawab

- a. Penadaan dan pemerdayaan sumber daya manusia peneliti yang sesuai dengan kebutuhan, baik kuantitas maupun kualitas;
- b. Penataan sistem perencanaan dan pelaksanaan penelitian dan pengembangan dengan ,mengoptimalkan sumber daya manusia peneliti (swakelola);
- c. Membangun kerjasama antar komponen yang terlibat dari sitem penelitian dan pengembangan;
- d. Menghindari pengkotakan-pengkotakan komponen yang terlibat dari sistem penelitian dan pengembangan;
- e. Peningkatan sarana dan prasarana penelitian dan pengembangan, khususnya yang berkaitan plangsung dengan pelaksanaan penelitian dan pengembangan seperti Perpustakaan.

Identitas Nara Sumber

Nama : Drs Said Syarifuddin

Jabatan : Kepala Biro Pembangunan Sekretaris Daerah Prov Riau

Tanggal Wawancara : 05 Mei 2010

Jawaban atas Pertanyaan :

1. Apakah hasil penelitian sesuai dengan rencana ?

- Kualitas
- Kuantitas
- Anggaran

Jawab

a. Kualitas, saya melihat penelitian selama ini belum sesuai dengan rencana, karena :

- 1) Banyaknya kegiatan penelitian dilakukan Balitbang masuk tanpa usulan. Penelitian seperti ini tentunya tidak sesuai dengan kebutuhan Pemerintah Provinsi Riau.
- 2) Konsultan penyedia/pelaksanaan penelitian banyak yang tidak berkualitas karena keterbatasan tenaga ahli dan ingin banyak;
- 3) Pemenang lelang kadang ada yang memalsukan dokumen lelang seperti tenaga ahli dan linnya. Tenaga ahli hanya diatas kertas padahal orangnya tidak ada.
- 4) Analisis yang digunakan masih sederhana seharusnya sudah harus mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

b. Kuantitas, masih kurang, karena :

- Sebagian besar peneliti dilaksanakan atas masuk dari pihak yang tidak jelas bukan kebutuhan
- Tidak adanya masukkan dari SKPD lain.

c. Anggaran,

- Anggaran relatif kecil bila dibanding dengan kebutuhan
- Distribusi anggaran sering dirata-ratakan untuk masing-masing bidang, padahal kebutuhan masing-masing bidang tidak sama. Akhirnya hasil penelitian kurang berkualitas dan banyak yang mubazir
- Setelah RKA menjadi DPA, banyak yang berubah tanpa dikonfirmasi kepada bidang yang membuat RKA tersebut. Hal ini mengakibatkan banyaknya kegiatan yang kurang optimal. Di satu sisi anggaran ada tapi disisi lain tidak bisa digunakan karena tidak sesuai dengan kebutuhan.

2. Apakah kualitas hasil penelitian dan pengembangan sesuai dengan harapan Bapak?

Jawab

Belum memuaskan harap saya, karena penelitian yang dilakukan saat ini banyak yang belum memenuhi kebutuhan Provinsi Riau. Banyak datang mendadak. Saran ::

- a. DRD agar lebih efektif
- b. Tenaga fungsional Peneliti Perlu ditambah sesuai dengan kebutuhan
- c. Penempatan jabatan struktur hendaknya sesuai dengan keahlian dan punya visi penelitian dan pengembangan
- d. Fasilitas perlu ditingkatkan dan ditambah seperti website yang bagus, perpustakaan laboratorium, peralatan kantor yang memadai, ruangan peneliti yang representatif, dll

3. Apakah hasil penelitian dan pengembangan bermanfaat bagi Dinas/Badan yang ada di Provinsi Riau menurut Bapak? Saran !

Jawab

Tidak dapat dimanfaatkan oleh SKPD karena tidak sesuai dengan kebutuhan SKPD.

Saran :

- a. Sebaiknya dalam rakor, dimintakan permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh SKPD yang harus diteliti dan dikaji oleh Balitbang
- b. DRD perlu dilibatkan untuk menganalisis usulan SKPD mana yang perlu diteliti dan dikaji
- c. Perlu dilaksanakan diskusi berjangka yang membahas masalah aktual dengan melibatkan SKPD, Perguruan Tinggi, Asosiasi, LSM, DRD, Komisi D DPRD Riau dan pihak terkait.
- d. Hasil penelitian perlu disosialisasikan agar semua pihak mengetahuinya.

4. Bagaimana penelitian dan pengembangan sebaiknya menurut harapan Bapak?

Jawab

- a. Kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan dan masalah-masalah aktual di Provinsi Riau sesuai dengan usulan SKPD buka masuk dari orang-orang misterius melalui DPRD
- b. Semua usulan kegiatan sudah harus dikaji oleh bidang, perencanaan dan DRD
- c. Tenaga Fungsional Peneliti wajib ditambah sesuai dengan kebutuhan
- d. Panitia lelang bekerja dengan jujur dan profesional
- e. Sarana dan prasarana dilengkapi
- f. Penelitian mandiri perlu diperbanyak
- g. Perlu terus dilakukan diklat baik bidang penelitian maupun bidang teknis lainnya.

5. Bagaimana menurut saudara pekerjaan yang dilaksanakan dengan swakelola pada Balitbang Prov Riau?

Jawab

- a. Lebih efisien dan efektif
- b. Lebih berkualitas karena tenaga ahli benar-benar sesuai dengan yang dibutuhkan
- c. Pekerjaannya agak lebih rumit karena semua anggaran terinci
- d. Dapat dipungskannya semua tenaga fungsional peneliti
- e. Standar harga di dalam peraturan Gubri relatif masih kecil dan banyak komponen yang belum masuk.

6. Bagaimana menurut saudara pekerjaan yang dilaksanakan dengan pihak ketiga (ditenderkan) pada Balitbang Prov Riau?

Jawab

- a. Bagus jika panitia lelang bekerja dengan benar
- b. Jelek karena panitia lelang tidak bekerja dengan benar. Sering tenaga ahli tidak sesuai dengan kontrak.

7. Sejauhmanakah pemanfaatan Badan Penelitian dan Pengembangan di Dinas/Badan yang Bapak ketahui?

Jawab

Belum dapat dimanfaatkan oleh SKPD karena :

- a. Tidak sesuai dengan kebutuhan masing-masing SKPD
- b. Banyak penelitian yang datang dari orang yang tidak jelas
- c. Pemenang lelang banyak yang tidak profesional

8. Harapan terhadap Badan Penelitian dan Pengembangan Prov Riau pada tahun mendatang ?

Jawab

- a. Balitbang menjadi ujung tombak bidang penelitian dan pengembangan
- b. Hasil penelitian dan pengembangan menjadi acuan kebijakan pemerintah Provinsi Riau
- c. Kegiatan penelitian benar-benar mengerjakan kegiatan yang menjadi kebutuhan dan masalah aktual bukan titipan dari pihak tertentu.
- d. Panitia lelang bekerja dengan jujur dan profesional
- e. Anggaran di sesuaikan dengan kebutuhan
- f. Jumlah tenaga fungsional peneliti cukup sesuai dengan formasi
- g. PNS dan Pejabat Balitbang Riau harus orng-orang terpilih bukan orang buangan.
- h. Hasil penelitian dapat dipublikasikan agar dapat dimanfaatkan semua pihak

9. Bagaimana pengembangan Sumber Daya Penelitian pada Fungsional Peneliti?

Jawab

Belum ada pengembangan yang signifikan baik secara kualitas maupun kuantitas. Seharusnya pengiriman untuk mengikuti diklat penelitian adalah hasil analisa kebutuhan baik.

10. Agar Kinerja Badan Penelitian dan Pengembangan Prov Riau meningkat, hal-hal apa saja yang harus ditingkatkan

Jawab

- a. Menambah tenaga fungsional penelitian sesuai dengan kebutuhan
- b. Menambah anggaran penelitian dan pengembangan
- c. Perlu dikembangkan tidak hanya peneliti tetapi juga “pengembangan”
- d. Aktifkan DRD sesuai tugas dan fungsinya.
- e. Penempatan personil jabatan struktur sesuai dengan kemampuan dan pendidikan
- f. Panitia lelang agar bekerja dengan jujur dan profesional
- g. Perlu publikasi terhadap hasil penelitian dan pengembangan
- h. Kegiatan dengan pola swakelola perlu diperbanyak
- i. Perlu peningkatan kesejahteraan karyawan
- j. Perlu dilaksanakan diskusi secara berjangka
- k. Pakor dilaksanakan sebelum Musrenbang Provinsi Riau, agar usulan dapat masuk pada APBD tahun berikutnya.
- l. Perlu menampung usulan dari SKPD agar hasil penelitian dan pengembangan dapat dimanfaatkan.

Identitas Nara Sumber

Nama : T. Zuleffendi, SH,MSi
Jabatan : Kepala Bidang Penelitian Iptek
Tanggal Wawancara : 06 Mei 2010

Jawaban atas Pertanyaan :

1. Apakah hasil penelitian sesuai dengan rencana ?

- Kualitas
- Kuantitas
- Anggaran

Jawab

- a. Kualitas penelitian relatif sudah sesuai dengan rencana, untuk menuju hasil yang lebih maksimal tentu memerlukan proses
- b. Kuantitas relatif sudah sesuai berdasar tenaga fungsional penelitian dan anggaran yang tersedia.

c. Anggaran penelitian sering kali mengalami pengurangan dari jumlah yang diusulkan tanpa mempertimbangkan akibat dari pengurangan itu yang menyebabkan hasil penelitian kurang memenuhi sasaran.

2. Apakah kualitas hasil penelitian dan pengembangan sesuai dengan harapan Bapak?

Jawab

Hasil penelitian baru dapat dikatakan sesuai dengan harapan apabila betul-betul dapat dimanfaatkan untuk kesejahteraan masyarakat.

3. Apakah hasil penelitian dan pengembangan bermanfaat bagi Dinas/Badan yang ada di Provinsi Riau menurut Bapak? Saran !

Jawab

Hasil penelitian akan lebih bermanfaat jika substansi penelitian itu berasal dari dinas/badan yang bersangkutan. Sehingga hasil penelitian relatif dapat membantu menemukan solusi permasalahan yang dihadapi oleh dinas/badan yang itu sendiri.

4. Bagaimana penelitian dan pengembangan sebaiknya menurut harapan Bapak?

Jawab

Harapan kita semua tentu saja kegiatan penelitian dan pengembangan harus mendapat dukungan kita semua dan kegiatan pembangunan bertitik tolak pada hasil penelitian sehingga hasil-hasil pembangunan menjadi lebih berdayaguna dan berhasil guna.

5. Bagaimana menurut saudara pekerjaan yang dilaksanakan dengan swakelola pada Balitbang Prov Riau?

Jawab

Pekerjaan penelitian swakelola yang murni dilaksanakan oleh Balitbang dikawatirkan hasilnya tidak maksimal mengingat keterbatasan kepakaran yang ada di Balitbang sendiri.

6. Bagaimana menurut saudara pekerjaan yang dilaksanakan dengan pihak ketiga (ditenderkan) pada Balitbang Prov Riau?

Jawab

Pekerjaan penelitian yang diserahkan kepada pihak ke-3 (ditenderkan)/ sesuai dengan bidangnya, secara logika akan dapat memberikan hasil penelitian yang lebih baik karena dikerjakan oleh tenaga ahli dibidangnya. Namun juga tidak terlepas dari proses penunjukan penyedia jasa penelitian, pembuatan KAK, dan kontrol pelaksanaannya

7. Sejauhmanakah pemanfaatan Badan Penelitian dan Pengembangan di Dinas/Badan yang Bapak ketahui?

Jawab

Belum banyak hasil penelitian yang digunakan oleh dinas/ badan sebagai dasar untuk menyusun rencana kegiatan.

8. Harapan terhadap Badan Penelitian dan Pengembangan Prov Riau pada tahun mendatang ?

Jawab

Harapan terhadap Balitbang Provinsi Riau pada tahun mendatang kiranya Balitbang semakin eksis dan profesional sehingga hasil-hasil penelitian betul-betul bermanfaat bagi kesejahteraan masyarakat.

9. Bagaimana pengembangan Sumber Daya Penelitian pada Fungsional Peneliti?

Jawab

Pengembangan sumber daya pada fungsional peneliti merupakan roh dari Balitbang itu sendiri, artinya denyut nadi kehidupan Balitbang itu akan sangat dipengaruhi keberadaan tenaga fungsional peneliti yang tersedia baik kualitas maupun kuantitas.

10. Agar Kinerja Badan Penelitian dan Pengembangan Prov Riau meningkat, hal-hal apa saja yang harus ditingkatkan

Jawab

Agar Kinerja Badan Penelitian dan Pengembangan Prov Riau meningkat secara efektif dan efisien, mungkin perlu dipertimbangkan perubahan lembaganya yang lebih mengarah kepada fungsional bukan struktural, karena kinerja Balitbang sangat tergantung kepada tenaga fungsional sedangkan peranan struktural sangat kecil.

Identitas Nara Sumber

Nama : Drs.Syarifuddin,MSi
Jabatan : Kepala Bidang Penelitian Sosial dan Budaya
Tanggal Wawancara : 07 Mei 2010

Jawaban atas Pertanyaan :

1. Apakah hasil penelitian sesuai dengan rencana ?

- Kualitas
- Kuantitas
- Anggaran

Jawab

Hasil penelitian Balitbang Provinsi Riau

Dari segi kualitas belum maksimal dikarenakan tenaga peneliti yang tersedia kualifikasi keilmuan yang dibutuhkan sering tidak sesuai dengan penelitian yang dikerjakan disamping usulan/ program penelitian pada umumnya tidak berdasarkan kebutuhan tetapi cenderung keinginan hal ini terlihat dari judul/ topik-topik penelitian yang cenderung datanya dari luar Balitbang.

Dari segi kualitas, sudah banyak hasil penelitian Balitbang baik mandiri, swakelola maupun dikontrakkan/ dikerjasamakan. Sejak berdirinya Balitbang telah ada yang dipakai sebagai bahan dasar dan informasi dalam penyusunan kebijakan dipemda Provinsi Riau adalah : mengenai data kemiskinan.

Dari segi Anggaran: bila dibandingkan dengan SKPD lainnya dilingkup Pempro anggaran penelitian yang dikelola Balitbang relatif masih kecil jika mengacu pada PP No.33 tentang 1% dari total APBD, namun besarnya anggaran sangat tergantung pada kemampuan Balitbang mengelola dengan tenaga peneliti beserta perangkatnya, disamping itu anggaran penelitian juga ada di SKPD lainnya seperti Bappeda dan balai-balai yang ada dilingkup Pempro Riau. Jadi bila ditotal keseluruhan untuk kondisi saat ini sudah ada trend peningkatan hanya saja output yang diterima dengan input dan benefitnya masih perlu dikaji, sehingga ada korelasi yang signifikan antara input dan output.

2. Apakah kualitas hasil penelitian dan pengembangan sesuai dengan harapan Bapak?

Jawab

Terus terang belum sesuai dengan harapan, alasannya : penelitian harusnya bisa menjawab permasalahan dan hasil penelitian harus menjadi rujukan dalam sebuah perencanaan pembangunan dan pengembangan daerah. Untuk itu penelitian yang berulang-ulang dan overlapping perlu dihindari oleh SKPD agar sebuah penelitian menjadi berguna, baik bagi pengetahuan masyarakat pada umumnya maupun lembaga yang membutuhkan

3. Apakah hasil penelitian dan pengembangan bermanfaat bagi Dinas/Badan yang ada di Provinsi Riau menurut Bapak? Saran !

Jawab

Memang telah ada yang dipakai/dimanfaatkan dinas/badan di Provinsi Riau tetapi masih sedikit hal ini disebabkan program kegiatan penelitian yang dihasilkan tidak selalu merupakan kebutuhan dinas/badan dan akibatnya penelitian tersebut menjadi document SKPD saja. Saran :

- Perlu sosialisasi proaktif terhadap hasil-hasil penelitian kepada dinas/badan baik Prov dan Kab/Kota
- Melibatkan dinas/badan dalam sebuah program/usulan kegiatan penelitian

4. Bagaimana penelitian dan pengembangan sebaiknya menurut harapan Bapak?

Jawab

- a. Sebuah program penelitian (survey, studi, research dsbnya) harus memenuhi kaidah-kaidah ilmunan untuk itu perlu acuan yang jelas sehingga akuntabilitas penelitian dapat terjaga.
- b. SKPD harus melakukan reorganisasi dalam pengelolaan sistem penelitian di Balitbang Provinsi Riau sehingga mekanisme, prosedur/SOP sebuah program penelitian benar-benar menjadi suatu kebutuhan dan pedoman.
- c. Disamping penelitian skala kecil SKPD (Balitbang) harus memiliki penelitian – penelitian unggulan atau strategi dengan meningkatkan kerjasama diluar Provinsi Riau
- d. Media publikasi yang dikelola Balitbang harus masuk ke pasar yang lebih luas sehingga gaung Balitbang tidak hanya diketahui di daerah tapi bisa diketahui diluar daerah dan nasional.

5. Bagaimana menurut saudara pekerjaan yang dilaksanakan dengan swakelola pada Balitbang Prov Riau?

Jawab

Pada dasarnya pekerjaan swakelola yang dikerjakan di Balitbang salah satu bentuk untuk pembangunan Balitbang sehingga bisa beraktivitas langsung dalam sebuah kegiatan, namun peran tenaga yang cukup dan memenuhi ketentuan-ketentuan yang dasar dalam UU & PP.lainnya

6. Bagaimana menurut saudara pekerjaan yang dilaksanakan dengan pihak ketiga (ditenderkan) pada Balitbang Prov Riau?

Jawab

Pekerjaan dengan pihak ketiga sudah harus dirasionalisasikan bila Balitbang sudah mampu dan memiliki tenaga ahli, karena pekerjaan yang ditenderkan rohnya sering

tidak sesuai bila pemenang/pelaksananya tidak memiliki dan menguasai apa yang menjadi objek kajian tersebut apa lagi hasil pekerjaan pihak ketiga tidak ada team yang mengevaluasinya oleh karena itu masing-masing punya kelemahan dan keunggulan.

7. Sejauhmanakah pemanfaatan Badan Penelitian dan Pengembangan di Dinas/Badan yang Bapak ketahui?

Jawab

Dari hasil pantauan pada saat pameran cukup antusias mengunjungi stand Balitbang, bahkan ada yang ingin mendapatkan buku-buku tersebut tetapi fallow upnya bagi Balitbang yang masih minim. Sehingga pelayanan untuk hal tersebut dipandang kurang Permanfaatannya sudah ada, bagi dinas/badan tetapi masih kecil tetapi bagi Perguruan Tinggi khususnya mahasiswa cukup banyak

8. Harapan terhadap Badan Penelitian dan Pengembangan Prov Riau pada tahun mendatang ?

Jawab

Kedepan Balitbang harus menjadi lembaga yang disegani karena itu perlu pembenahan dari segala aspek baik manajemen, personil dan kinerjanya sehingga image Balitbang yang negatif berubah menjadi positif.

9. Bagaimana pengembangan Sumber Daya Penelitian pada Fungsional Peneliti?

Jawab

Rekrutmen, SDM penelitian sudah dimulai tetapi perlu selalu mengikuti pelatihan-pelatihan, seminar dan pembekalan-pembekalan lainnya yang berhubungan dengan kepenelitian agar status penelitian tidak hanya berhenti dan dipandang PAK dengan demikian karyanya selalu ada sebagai peneliti

10. Agar Kinerja Badan Penelitian dan Pengembangan Prov Riau meningkat, hal-hal apa saja yang harus ditingkatkan

Jawab

Kinerja Balitbang sudah ada peningkatan dari segi internal banyak hal-hal yang perlu diperhatikan adalah :

Internal :

- Personalia
- Tupoksi
- Tertib administrasi
- Sarana/prasarana

External :

- Koordinasi dengan instansi terkait

- Sosialisasi publikasi
- Action plan
- Dukungan dari pimpinan.

Identitas Nara Sumber

Nama : Drs .Nurmaeni

Jabatan : Kepala Bidang Dinas Kesehatan

Tanggal Wawancara : 15 Mei 2010

Jawaban atas Pertanyaan :

1. Apakah hasil penelitian sesuai dengan rencana ?

- Kualitas
- Kuantitas
- Anggaran

Jawab

- a. Ditinjau dari segi kualitas dirasakan kurang karena kita masih terbatas sumber daya manusia penelitiannya
- b. Segi kuantitas cukup memadai
- c. Segi anggaran, apa yang kita usulkan tidak sesuai dengan yang sudah kita rencanakan sehingga hasil penelitian tidak fokus dan tidak maksimal

2. Apakah kualitas hasil penelitian dan pengembangan sesuai dengan harapan Bapak?

Jawab

Hasil penelitian dan pengembangan dari segi kualitas dirasakan kurang maksimal karena keterbatasan wawasan dan pengetahuan penelitian

Saran-saran :

- setiap peneliti harus mempunyai sertifikat yang didapat dari pendidikan/pelatihan LIPI
- tenaga fungsional peneliti agar difasilitasi oleh pemerintah daerah untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi
- tenaga fungsional peneliti harus mencapai jenjang S3 untuk mencapai gelas profesor

3. Apakah hasil penelitian dan pengembangan bermanfaat bagi Dinas/Badan yang ada di Provinsi Riau menurut Bapak? Saran !

Jawab

Banyak manfaatnya untuk dinas/badan karena hasil penelitian bisa di implentasikan untuk kepentingan masyarakat khususnya

4. Bagaimana penelitian dan pengembangan sebaiknya menurut harapan Bapak?

Jawab

Penelitian dan pengembangan sebaiknya digunakan untuk kepentingan masyarakat khususnya untuk masyarakat ekonomi lemah agar masyarakat dapat meningkatkan taraf hidup yang lebih layak.

5. Bagaimana menurut saudara pekerjaan yang dilaksanakan dengan swakelola pada Balitbang Prov Riau?

Jawab

Sebaiknya penelitian dilakukan dengan swakelola karena semua staf Balitbang ikut dilibatkan dalam penelitian sesuai dengan tupoksi dan semua staf paham dan mengerti apa yang dikerjakannya dalam penelitian tersebut

6. Bagaimana menurut saudara pekerjaan yang dilaksanakan dengan pihak ketiga (ditenderkan) pada Balitbang Prov Riau?

Jawab

Pekerjaan yang dilaksanakan dengan pihak ketiga kelemahannya kita hanya menerima hasil bersih penelitian tersebut, mengakibatkan penelitian tersebut tidak datanya kurang akurat

7. Sejauhmanakah pemanfaatan Badan Penelitian dan Pengembangan di Dinas/Badan yang Bapak ketahui?

Jawab

Pemanfaatan hasil penelitian dan pengembangan di dinas/badan kurang bermanfaat karena banyak penelitian yang ada saat ini bukan dari sakker (dinas) akan tetapi dari peneliti mandiri. Namun penelitian yang didasarkan dari dinas, sangat membantu kepentingan masyarakat khususnya

8. Harapan terhadap Badan Penelitian dan Pengembangan Prov Riau pada tahun mendatang ?

Jawab

- a. Berhubung tenaga fungsional peneliti jumlahnya terbatas, agar direkrut CPNS lulusan untuk menjadi fungsional penelitian diberikan penelitian khusus atau diklat peneliti yang di danai oleh pemerintah
- b. Sebaiknya bidang penelitian di Bappeda tidak di adakan lagi namun bergabung pada Balitbang karena tupaksinya ada yang tumpang tindih

9. Bagaimana pengembangan Sumber Daya Penelitian pada Fungsional Peneliti?

Jawab

Pengembangan sumber daya manusia penelitian pada fungsional peneliti harus diberikan pelatihan dan diberikan sertifikat peneliti

10. Agar Kinerja Badan Penelitian dan Pengembangan Prov Riau meningkat, hal-hal apa saja yang harus ditingkatkan

Jawab

Kinerja Balitbang Provinsi Riau harus ditingkatkan :

- Tempat kerja yang kondusif
- Sarana dan prasarana yang memadai
- Kemampuan dalam bekerja
- Kesejahteraan pegawai yang memadai

Identitas Nara Sumber

Nama : Ir. Gevisioner,MSi

Jabatan : Penelitian Bidang Pertanian

Tanggal Wawancara : 12 Mei 2010

Jawaban atas Pertanyaan :

1. Apakah hasil penelitian sesuai dengan rencana ?

- Kualitas
- Kuantitas
- Anggaran

Jawab

Hasil penelitian penelitian sampai saat ini baru sesuai rencana dalam hal kuantitas dan anggaran, meskipun demikian penjabaran anggaran belum maksimal mendukung kegiatan penelitian, seperti pengumpulan data dan pengolahan data. Hasil penelitian masih jauh dari kualitas yang diinginkan, terutama dalam pemanfaatan hasil penelitian oleh pengguna pemegang kebijakan

2. Apakah kualitas hasil penelitian dan pengembangan sesuai dengan harapan Bapak?

Jawab

Hasil kualitas, hasil penelitian dan pengembangan belum sepenuhnya sesuai dengan harapan, hal ini dipengaruhi oleh kemampuan SDM di Balitbang baik struktur maupun fungsional, terutama dalam merencanakan dan mengevaluasi kegiatan penelitian dan pengembangan ke arah kualitas yang lebih baik. Hasil penelitian baru sebatas penyelesaian administrasi dan keuangan.

3. Apakah hasil penelitian dan pengembangan bermanfaat bagi Dinas/Badan yang ada di Provinsi Riau menurut Bapak? Saran !

Jawab

Baru sebagian kecil hasil Litbang yang bermanfaat bagi dinas/badan yang ada di Provinsi Riau. Disarankan kegiatan Litbang dimasa mendatang merupakan kegiatan yang betul-betul diperlukan oleh SKPD dalam penyusunan kebijakan. Optimasi kegiatan rakorda Litbang dapat dijadikan wadah mengidentifikasi kebutuhan SKPD Provinsi maupun Kab/Kota, dengan rentang waktu M+2, seperti pelaksanaan rakorda 2010; kita dapat meyaring kegiatan penelitian untuk tahun 2012 baik untuk APBN maupun APBD

4. Bagaimana penelitian dan pengembangan sebaiknya menurut harapan Bapak?

Jawab

Penelitian dan pengembangan sebaiknya berawal dari permasalahan/issue strategis yang terdapat pada RPJMD serta user SKPD, seperti isu-isu saat ini tentang kebijakan kluster sawit, OPRM, konflik pemanfaatan SDA. Disamping itu kegiatan Litbang sangat dipengaruhi oleh perencanaan anggaran yang tepat dan baik. Perlu peningkatan kemampuan pejabat struktural di Balitbang dalam perencanaan anggaran Litbang

5. Bagaimana menurut saudara pekerjaan yang dilaksanakan dengan swakelola pada Balitbang Prov Riau?

Jawab

Pekerjaan yang dilaksanakan dengan swakelola menurut saya lebih baik di banding dengan pihak ketiga, karena dengan swakelola kita dapat menggerakkan potensi SDM yang tersedia (struktural dan struksional), hanya kejelian dalam penelitian sistem swakelola yang harus diperhitungkan, apakah swakelola murni atau bekerjasama, serta pembagian kerja yang jelas bagi tim yang terlibat dalam kegiatan swakelola

6. Bagaimana menurut saudara pekerjaan yang dilaksanakan dengan pihak ketiga (ditenderkan) pada Balitbang Prov Riau?

Jawab

Pekerjaan yang dilaksanakan dengan pihak ketiga dapat dilaksanakan dengan baik bila ada kemampuan pengawasan, monitoring dan evaluasi yang terencana dari PPTK, Kabid, dan Kaban terhadap kegiatan penelitian. Karena hasil Litbang merupakan tanggungjawab Balitbang. Disamping itu kelemahan pihak ketiga, bila hasil Litbang tersebut di sosialisasikan kepada pihak luar dalam waktu yang telah lewat, sulit untuk laksanakan

7. Sejauhmanakah pemanfaatan Badan Penelitian dan Pengembangan di Dinas/Badan yang Bapak ketahui?

Jawab

Pemanfaatan hasil Litbang di Dinas/Badan yang diketahui sangat terbatas , saran seperti no .3.

8. Harapan terhadap Badan Penelitian dan Pengembangan Prov Riau pada tahun mendatang ?

Jawab

Balitbang Provinsi Riau tetap eksis dengan hasil Litbang yang lebih berkualitas dan dijadikan sebagai rujukan dalam perumusan kebijakan pembangunan daerah.

9. Bagaimana pengembangan Sumber Daya Penelitian pada Fungsional Peneliti?

Jawab

Pengembangan sumber daya manusia pada fungsional peneliti perlu ditingkatkan baik kualitas maupun kuantitas, kuantitas peneliti minimal 30 orang dengan peningkatan setara pendidikan peneliti, serta memperbanya diklat, seminar dalam rangka peningkatan kemampuan dan keterampilan peneliti

10. Agar Kinerja Badan Penelitian dan Pengembangan Prov Riau meningkat, hal-hal apa saja yang harus ditingkatkan

Jawab

Kinerja Balitbang Riau meningkat, hal-hal yang harus ditingkatkan adalah :

- Disiplin pegawai, tanpa terkecuali.
- Penyediaan sarana dan prasarana antara struktur dan fungsional peneliti
- Penyediaan sarana telkom (internet, webb site, dll)
- Peningkatan SDM baik struktural dan fungsional
- Pembagian kerja harus jelas, disesuaikan dengan bidang bagi struktural dan kepakaran bagi peneliti
- Penerapan sanksi dan penghargaan perlu dimulai

Identitas Nara Sumber

Nama : Drs Karyanti
Jabatan : Penelitian Bidang Pendidikan
Tanggal Wawancara : 05 Mei 2010

Jawaban atas Pertanyaan :

1. Apakah hasil penelitian sesuai dengan rencana ?

- Kualitas
- Kuantitas
- Anggaran

Jawab

Kualitas masih kurang karena SDM dari hasil penelitian masih belum mempunyai pengetahuan yang cukup kuantitas dari hasil penelitian sudah cukup sesuai dengan rencana , Dari segi anggaran masih kurang mencukupi karena dari setiap penelitian memerlukan anggaran yang berbeda dan sering timbul anggaran yang direncanakan tidak sesuai dengan yang diterima.

2. Apakah kualitas hasil penelitian dan pengembangan sesuai dengan harapan Bapak?

Jawab

Kualitas belum memuaskan, saran:

Masih diperlukan peningkatan dan kerjasama dengan sakerlan terutama dengan lembaga penelitian dari perguruan tinggi

3. Apakah hasil penelitian dan pengembangan bermanfaat bagi Dinas/Badan yang ada di Provinsi Riau menurut Bapak? Saran !

Jawab

Sangat bermanfaat, saran : sangat perlu diadakan sosialisasi tentang hasil-hasil penelitian

4. Bagaimana penelitian dan pengembangan sebaiknya menurut harapan Bapak?

Jawab

Sebaiknya penelitian itu berdasarkan dari kebutuhann pemerintah secara umum dan masyarakat secara khusus.

5. Bagaimana menurut saudara pekerjaan yang dilaksanakan dengan swakelola pada Balitbang Prov Riau?

Jawab

Sebaiknya penelitian itu dilakukan dengan baik dan benar-benar memenuhi ketentuan yang berlaku.

6. Bagaimana menurut saudara pekerjaan yang dilaksanakan dengan pihak ketiga (ditenderkan) pada Balitbang Prov Riau?

Jawab

Pekerjaan yang dilaksanakan dengan pihak ketiga sebaiknya hanya yang bersifat khusus

7. Sejauhmanakah pemanfaatan Badan Penelitian dan Pengembangan di Dinas/Badan yang Bapak ketahui?

Jawab

Pemanfaatan dari hasil penelitian masih kurang dimanfaatkan oleh dinas/badan yang bermanfaat baru pada penelitian penduduk miskin dan tenaga kesehatan sebab hasil dari pada penelitian kebanyakan dari individu

8. Harapan terhadap Badan Penelitian dan Pengembangan Prov Riau pada tahun mendatang ?

Jawab

Sangat besar karena perubahan yang mendasar tergantung dari konsep yang mendasar.

9. Bagaimana pengembangan Sumber Daya Penelitian pada Fungsional Peneliti?

Jawab

Pengembangan sumber daya manusia pada fungsional peneliti sangat memerlukan perhatian pendidikan guna menambah wawasan

10. Agar Kinerja Badan Penelitian dan Pengembangan Prov Riau meningkat, hal-hal apa saja yang harus ditingkatkan

Jawab

Kondisi yang nyaman dan kondusif di perlukan sehingga menimbulkan imajinasi yang tinggi terutama sarana dan prasarana yang memadai

Identitas Nara Sumber

Nama : Drs Rindu Kasih Bangun
Jabatan : Penelitian Bidang Ekonomi
Tanggal Wawancara : 12 Mei 2010

Jawaban atas Pertanyaan :

1. Apakah hasil penelitian sesuai dengan rencana ?

- Kualitas
- Kuantitas
- Anggaran

Jawab

- a. Dalam segi kualitas dirasa kurang karena sumber daya peneliti belum memiliki pengetahuan yang cukup
- b. .dalam segi kuantitas dirasa cukup
- c. Dari segi anggaran, jumlah anggaran yang digunakan tidak sesuai dengan yang tersedia

2. Apakah kualitas hasil penelitian dan pengembangan sesuai dengan harapan Bapak?

Jawab

Hasil penelitian dan pengembangan dari segi kualitas, dirasa kurang karena sumber daya peneliti belum memiliki pengetahuan yang cukup

Saran : setiap tenaga fungsional peneliti agar difasilitasi oleh pemerintah daerah (BDP, Biro kesra, Badan Litbang) untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi. Setiap tenaga fungsional peneliti seharusnya mencapai S3, karena untuk mencapai gelar Propesor harus mencapai S3

3. Apakah hasil penelitian dan pengembangan bermanfaat bagi Dinas/Badan yang ada di Provinsi Riau menurut Bapak? Saran !

Jawab

Cukup bermanfaat , saran : sangat perlu diadakan roadshow, sosialisasi dan desiminasi tentang hasil-hasil penelitian

4. Bagaimana penelitian dan pengembangan sebaiknya menurut harapan Bapak?

Jawab

Sebaiknya penelitian dan pengembangan tersebut berangkat dari kebutuhan rill pemerintah daerah (satuan kerja – satuan kerja) dan masyarakat.

5. Bagaimana menurut saudara pekerjaan yang dilaksanakan dengan swakelola pada Balitbang Prov Riau?

Jawab

Sesungguhnya penelitian tersebut harus dilkakukan oleh fungsional peneliti, karena fungsional peneliti sudah dapat pelatihan dan legitimasi, dan ketentuan juga mempersyaratkan penelitian tersebut swakelola (KEPRES No.80).

6. Bagaimana menurut saudara pekerjaan yang dilaksanakan dengan pihak ketiga (ditenderkan) pada Balitbang Prov Riau?

Jawab

Pekerjaan yang dilaksanakan dengan pihak ketiga sebaiknya hanya yang bersifat khusus

7. Sejauhmanakah pemanfaatan Badan Penelitian dan Pengembangan di Dinas/Badan yang Bapak ketahui?

Jawab

Pemanfaatan hasil penelitian dan pengembangan pada Dinas/ Badan belum terlalu diminati oleh Dinas/ Badan. Baru beberapa penelitian yang dimanfaatkan secara luas, seperti pendataan penduduk miskin Provinsi Riau

8. Harapan terhadap Badan Penelitian dan Pengembangan Prov Riau pada tahun mendatang ?

Jawab

Harapan saya sangat besar terhadap Badan Balitbang Penelitrian dan Pengembangan Provisi Riau ada tahun mendatang, karena perubahan yang mendasar dan besar berangkat dari konsep yang mendasar dan hasil olah pikir yang cerdas.

9. Bagaimana pengembangan Sumber Daya Penelitian pada Fungsional Peneliti?

Jawab

Pengembangan sumber daya peneliti pada Badan Penelitian dan Pengembangan Prov Riau sebaiknya mendapatkan perhatian yang besar dari pemerintah, karena fungsional Peneliti menjadi ujung tumbak adanya perubahan Paradigma

10. Agar Kinerja Badan Penelitian dan Pengembangan Prov Riau meningkat, hal-hal apa saja yang harus ditingkatkan

Jawab

Adanya suatu kondisi yang kondusif, terciptanya proses olah pikir pada semua unit yang terlibat dalam penelitian dan pengembangan

Identitas Nara Sumber

Nama : Drs Suhendri,MSi
Jabatan : Dinas Peternakan Prov Riau
Tanggal Wawancara : 17 Mei 2010

Jawaban atas Pertanyaan :

1. Apakah hasil penelitian sesuai dengan rencana ?

- Kualitas
- Kuantitas
- Anggaran

Jawab

Belum, masih terjadi kesenjangan baik dilihat dari kualitas, kuantitas maupun anggaran.

2. Apakah kualitas hasil penelitian dan pengembangan sesuai dengan harapan Bapak?

Jawab

Hasil penelitian belum sepenuhnya dapat dipakai oleh instansi/badan. Disarankan penelitian yang dilakukan oleh Balitbang harus disinergikan dan disesuaikan dengan kebutuhan daerah (Provinsi dan Kab/Kota). Hal ini tentu tercermin pula dengan program/rencana masing-masing Satuan Kerja Perangkat Dinas (SKPD)

3. Apakah hasil penelitian dan pengembangan bermanfaat bagi Dinas/Badan yang ada di Provinsi Riau menurut Bapak? Saran !

Jawab

Manfaat belum dirasakan karena acuan program/ kegiatan Dinas Peternakan masih memakai Renstra Dinas Peternakan, hanya sedikit sekali menggunakan hasil-hasil penelitian Balitbang. Kedepan Balitbang harus lebih kreatif dalam melakukan kegiatan-kegiatan penelitian

4. Bagaimana penelitian dan pengembangan sebaiknya menurut harapan Bapak?

Jawab

Agar penelitian dan pengembangan berguna/bermanfaat yaitu dengan berkoordinasi dengan Balitbang yang lain (Pusat dan Daerah) dengan tergantung pusat-pusat kajian seperti BPPT,LIPI. Setelah itu disesuaikan dengan kebutuhan daerah (Renstra daerah), dan semua sinkron dengan sejalan dengan program nasional dan program daerah.

5. Bagaimana menurut saudara pekerjaan yang dilaksanakan dengan swakelola pada Balitbang Prov Riau?

Jawab

Swakelola baik dikembangkan namun kita masih kekurangan SDM aparastur sesuai dengan anggaran yang ada dan kebutuhan yang diperlukan (disiplin ilmu).

6. Bagaimana menurut saudara pekerjaan yang dilaksanakan dengan pihak ketiga (ditenderkan) pada Balitbang Prov Riau?

Jawab

Sebaiknya dikurangi.

7. Sejauhmanakah pemanfaatan Badan Penelitian dan Pengembangan di Dinas/Badan yang Bapak ketahui?

Jawab

Manfaatnya masih jauh dari harapan bahkan hampir tidak dapat dirasakan/ tidak dipakai.

8. Harapan terhadap Badan Penelitian dan Pengembangan Prov Riau pada tahun mendatang ?

Jawab

Harapan kedepan agar benar-benar tupoksi dan sama

9. Bagaimana pengembangan Sumber Daya Penelitian pada Fungsional Peneliti?

Jawab

Balitbang diperhatikan terutama bagi pimpinan daerah (Gubernur, Bupati/Walikota dan DPRD Prov dan Kab/Kota), dimana Balitbang bukan SKPD buangan, seharusnya orang-orang yang ditempatkan di Balitbang orang-orang berkualitas bila perlu rekrutmen secara khusus dan dipilih yang terbaik dan terencana dengan baik sesuai bidang/disiplin ilmu.

10. Agar Kinerja Badan Penelitian dan Pengembangan Prov Riau meningkat, hal-hal apa saja yang harus ditingkatkan

Jawab

Hal yang perlu ditingkatkan terutama aspek anggaran harus ditingkatkan tentu dengan memaksimalkan fungsi DRD, sehingga arah/tujuan penelitian dapat bermanfaat dirasakan oleh masyarakat

Identitas Nara Sumber

Nama : Dr.Ir.Feradis,MP

Jabatan : Dinas Tanaman Pangan Provinsi Riau

Tanggal Wawancara : 11 Mei 2010

Jawaban atas Pertanyaan :

1. Apakah hasil penelitian sesuai dengan rencana ?

- Kualitas
- Kuantitas
- Anggaran

Jawab

- Dari segi kualitas, hasil penelitian belum sesuai dengan rencana. Kualitas hasil penelitian selama ini dipengaruhi besaran anggaran penelitian yang dialokasikan. Seringkali anggarannya dipotong di Bappeda sehingga menurunkan kualitas hasil penelitian
- Dari segi kuantitas, yang tidak sesuai dengan rencana karena banyak usulan kegiatan yang tak diterima di Bappeda
- Anggaran yang tidak sesuai dengan rencana sering kali anggaran dipotong.

2. Apakah kualitas hasil penelitian dan pengembangan sesuai dengan harapan Bapak?

Jawab

Hasil penelitian belum sepenuhnya sesuai dengan harapan, karena masih ada penelitian terutama yang dikerjakan pihak ketiga tidak sesuai dengan tujuan penelitian dan metode penelitian yang digunakan sering tidak benar, sehingga tidak menjawab masalah,

Saran : sebaiknya tujuan, kesimpulan, dan saran sinkron dan menggunakan metode yang benar.

3. Apakah hasil penelitian dan pengembangan bermanfaat bagi Dinas/Badan yang ada di Provinsi Riau menurut Bapak? Saran !

Jawab

Sudah seharusnya hasil penelitian yang berkaitan dengan dinas/badan bermanfaat bagi dinas/badan tersebut, frum penelitian yang dilakukan erat kaitannya dengan isu strategis yang terdapat di dinas/badan

4. Bagaimana penelitian dan pengembangan sebaiknya menurut harapan Bapak?

Jawab

Penelitian dan pengembangan sebaiknya disesuaikan dengan kebutuhan daerah untuk multi disiplin ilmu sehingga dapat menjawab segala permasalahan dan tantangan daerah.

5. Bagaimana menurut saudara pekerjaan yang dilaksanakan dengan swakelola pada Balitbang Prov Riau?

Jawab

Pekerjaan Swakelola memiliki beberapa keuntungannya :

- Memperdayakan peneliti dan aparatur Balitbang
- Meningkatkan kemampuan peneliti dan aparatur Balitbang.
- Adanya transfer ilmu dari tenaga ahli bagi yang bekerja sama dengan peneliti Balitbang.

Kelemahannya Swakelola :

- Dibutuhkan aparatur yang cukup dalam pengelolaan kegiatan dimulai dengan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan pengerjaan termasuk SPJ
- Dibutuhkan kerjasama yang baik antara peneliti dan pengelola kegiatan dan sebaiknya transparan

6. Bagaimana menurut saudara pekerjaan yang dilaksanakan dengan pihak ketiga (ditenderkan) pada Balitbang Prov Riau?

Jawab

Keuntungan tender :

- Mudah dalam SPJ dan pelaksanaan anggaran
- Tidak rumit dalam pencairan dana dan pertanggungjawaban

Kelemahan :

- Tidak melibatkan peneliti Balitbang
- Tidak ada transfer ilmu
- Hasil kajian kurang berkualitas karena ada kecenderungan hanya untuk pertanggungjawaban keuangan
- Penanggungjawab kegiatan tidak memahami kegiatan yang ditentukan (hanya bertanggungjawab secara administrasi)

7. Sejauhmanakah pemanfaatan Badan Penelitian dan Pengembangan di Dinas/Badan yang Bapak ketahui?

Jawab

Belum dapat dijelaskan karena belum ada evaluasi terhadap hal tersebut.

8. Harapan terhadap Badan Penelitian dan Pengembangan Prov Riau pada tahun mendatang ?

Jawab

Balitbang tetap exsis, tenaga peneliti ditambah, anggaran ditambah dan lakukan seleksi ketat terhadap orang-orang yang mau masuk ke Balitbang.

9. Bagaimana pengembangan Sumber Daya Penelitian pada Fungsional Peneliti?

Jawab

Lebih banyak mengikuti diklat dan bentuk dalam rangka peningkatan kualitas SDM.

10. Agar Kinerja Badan Penelitian dan Pengembangan Prov Riau meningkat, hal-hal apa saja yang harus ditingkatkan

Jawab

Benahi aparatur mulai dari pimpinan sampai staf baik struktural maupun fungsional, tingkatkan disiplin pegawai dan berlakukan reward punishment, lengkapi sarana dan prasarana terutama bagi peneliti. Ironis Balitbang tidak ada internet, peneliti tidak dilengkapi komputer dan ATK.

Identitas Nara Sumber

Nama : H.Masperri,S.Sos,MSi

Jabatan : Sekretaris Daerah Kabupaten Rokan Hulu

Tanggal Wawancara : 05 Mei 2010

Jawaban atas Pertanyaan :

1. Apakah hasil penelitian sesuai dengan rencana ?

- Kualitas
- Kuantitas
- Anggaran

Jawab

Kualitas masih kurang karena SDM dari hasil penelitian belum mempunyai pengetahuan yang memadai

Kuantitas dari hasil penelitian sudah cukup

Dari segi anggaran masih kurang mencukupi

2. Apakah kualitas hasil penelitian dan pengembangan sesuai dengan harapan Bapak?

Jawab

Kualitas belum memuaskan, saran:

Belum, perlu peningkatan

3. Apakah hasil penelitian dan pengembangan bermanfaat bagi Dinas/Badan yang ada di Provinsi Riau menurut Bapak? Saran !

Jawab

Belum, sesuaikan dengan kebutuhan kabupaten

4. Bagaimana penelitian dan pengembangan sebaiknya menurut harapan Bapak?

Jawab

Hasilnya sebagai acuan penyusunan program dan kegiatan dengan kabupaten.

5. Bagaimana menurut saudara pekerjaan yang dilaksanakan dengan swakelola pada Balitbang Prov Riau?

Jawab

Bagus namun perlu peningkatan kualitas dan kuantitas peneliti dan profesionalisme aparat pengelola non peneliti

6. Bagaimana menurut saudara pekerjaan yang dilaksanakan dengan pihak ketiga (ditenderkan) pada Balitbang Prov Riau?

Jawab

Perlu diteruskan namun pada kegiatan yang membutuhkan analisis yang konperhensip tetapi sepesipik

7. Sejauhmanakah pemanfaatan Badan Penelitian dan Pengembangan di Dinas/Badan yang Bapak ketahui?

Jawab

Hasil penelitian dinas dan badan hanya dimangfaatkan untuk uji kelayakan program dan kegiatan dinas tersebut

8. Harapan terhadap Badan Penelitian dan Pengembangan Prov Riau pada tahun mendatang ?

Jawab

Hasil penelitian merupakan acuan untuk program pada RPJP dan RPJM Provinsi.

9. Bagaimana pengembangan Sumber Daya Penelitian pada Fungsional Peneliti?

Jawab

Requitment peneliti baru dan peningkatan wawasan dan sekill calon penelipti dan peneliti yang telah ada

10. Agar Kinerja Badan Penelitian dan Pengembangan Prov Riau meningkat, hal-hal apa saja yang harus ditingkatkan

Jawab

- Besaran Anggaran
- Sarana dan Prasarana



Transkrip Wawancara

Identitas Nara Sumber

Nama : Drs ASRIZAL,M.Pd

Jabatan : Kepala Bidang Penelitian Ekonomi dan Pembangunan

Tanggal Wawancara : 05 Mei 2010

Jawaban atas Pertanyaan :

1. Apakah hasil penelitian sesuai dengan rencana ?

- Kualitas
- Kuantitas
- Anggaran

Jawab

- a. Kualitas, secara umum penelitian belum sesuai dengan yang diharapkan, hal ini disebabkan oleh
 - 1) Sistem perencanaan penelitian yang tidak sesuai dengan kebutuhan daerah atau satuan kerja;
 - 2) Pelaksanaan penelitian yang menggunakan pihak ketiga (kontraks), dimana dalam peksanaannya hanya menyelesaikan kegiatan penelitian;
 - 3) Terbatasnya tenaga peneliti yang bersertifikasi;
- b. Kuantitas, terjadinya fluktuasi hal ini sangat tergantung usulan dan pengaruh atau intervensi pihak ketiga, sehingga dapat dikatakan kurang sesuai;
- c. Anggaran, belum sesuai dengan ketentuan yang berlaku yaitu Peraturan Kepala Badan Nomor 33 Tahun 2007 tentang Pedoman Penyelenggaraan Penelitian Daerah, dimana pada sal 17 ayat 2 dinyatakan antara lain “.....sekurang-kurangnya 1% dari APBD”

2. Apakah kualitas hasil penelitian dan pengembangan sesuai dengan harapan Bapak?

Jawab

Secara umum belum sesuai dengan secara parsial sudah ada yang sesuai dengan kaidah suatu penelitian yang dapat dipertanggungjawabkan dan dipublikasikan. Sedangkan saran :

- a. Memperbanyak sumber daya manusia peneliti yang memiliki sertifikasi yang ditetapkan oleh LIPI;
- b. Secara berkala dan konsisten melakukan pembinaan terhadap tenaga peneliti seperti kegiatan pendidikan dan pelatihan, bimbingan teknis, seminar dan lokakarya;
- c. Sistem perencanaan penelitian yang berawal dari kebutuhan daerah dan satuan kerja, yang dibangun melalui suatu forum kelitbang;
- d. Memperbanyak pelaksanaan penelitian dengan pola swakelola murni;

3. Apakah hasil penelitian dan pengembangan bermanfaat bagi Dinas/Badan yang ada di Provinsi Riau menurut Bapak? Saran !

Jawab

Secara umum penelitian dapat dikatakan telah memberikan manfaat, namun secara terperinci belum, hal ini disebabkan antara lain:

- a. Sistem perencanaan penelitian belum berawal dari kebutuhan daerah dan satuan kerja, yang dibangun melalui suatu forum kelitbang;
- b. Kurangnya sosialisasi dan publikasi terhadap hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan.

Saran :

- a. Sistem perencanaan penelitian berawal dari kebutuhan daerah dan satuan kerja, yang dibangun melalui suatu forum kelitbang;
- b. ditingkatkan sosialisasi dan publikasi terhadap hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan.

4. Bagaimana penelitian dan pengembangan sebaiknya menurut harapan Bapak?

Jawab

- a. Secara umum perlu dilakukan penataan terhadap kelembagaan, sumber daya manusia, tatalaksana, prasarana dan sarana yang dimiliki oleh Balitbang;
- b. Sistem perencanaan penelitian berawal dari kebutuhan daerah dan satuan kerja, yang dibangun melalui suatu forum kelitbang;
- c. Mengoptimalkan sumber daya manusia peneliti yang tersedia melalui pelaksanaan penelitian dengan pola swakelola;
- d. Ditingkatkan sosialisasi dan publikasi terhadap hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan.

5. Bagaimana menurut saudara pekerjaan yang dilaksanakan dengan swakelola pada Balitbang Prov Riau?

Jawab

Apabila instrumental input (sumber daya manusia peneliti, metode penelitian, pedoman penelitian dan lainnya) telah dilakukan pembenahan, maka pelaksanaan penelitian dengan pola swakelola sangatlah baik dan signifikan, dimana setiap tahapan pelaksanaan penelitian dapat dilakukan secara optimal. Sesuai dengan harapan. Dalam hal ini diperlukan komitmen bersama dari segala aspek komponen yang terlibat untuk melaksanakan setiap tahap penelitian.

6. Bagaimana menurut saudara pekerjaan yang dilaksanakan dengan pihak ketiga (ditenderkan) pada Balitbang Prov Riau?

Jawab

Apabila dalam tahapan dilakukan secara objektif dan transparan serta dilakukan monitoring dan evaluasi dari setiap tahapan kegiatan, penelitian dengan pola ketiga masih bisadilaksanakan dengan hasil yang optimal. Namun penalaman dalam melakukan penelitian pola pihak ketiga, diharapkan adanya intervensi dari pihak-pihak tertentu sehingga sangat berpengaruh terhadap kegiatan dan hasil penelitian.

7. Sejauhmanakah pemanfaatan Badan Penelitian dan Pengembangan di Dinas/Badan yang Bapak ketahui?

Jawab

Secara umum hasil penelitian kurang optimal pemanfaatan oleh dinas/badan. Hal ini disebabkan oleh beberapa hal :

- a. Sistem perencanaan penelitian belum berawal dari kebutuhan daerah dan satuan kerja, yang dibangun melalui suatu forum kelitbang;
- b. Kurangnya sosialisasi dan publikasi terhadap hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan.

8. Harapan terhadap Badan Penelitian dan Pengembangan Prov Riau pada tahun mendatang ?

Jawab

Secara umum memposisikan Balitbang Provinsi Riau sebagai SKPD yang memberikan masukan kebijakan Pemerintah Provinsi Riau dalam penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan pembangunan. Oleh sebab itu kedepan Balitbang Provinsi Riau harus :

- a. Memiliki sumber daya manusia peneliti yang sesuai dengan kebutuhan, yaitu minimal 24 orang dengan rasio 1 : 3 untuk satu jabatan eselon IV. Dalam hal ini perlu disusun formasi jabatan fungsional peneliti sehingga tidak terjadi penumpukan pada bidang tertentu;
- b. Memiliki sumber daya manusia peneliti yang memiliki sertifikasi dari LIPI dan mampu untuk melaksanakan penelitian
- c. Hasil-hasil penelitian yang dilakukan berkualitas dan dapat dimanfaatkan oleh pemerintah daerah atau SKPD;
- d. Publikasi dan sosialisasi penelitian dilakukan secara intensif, melalui berbagai media dan forum-forum diskusi seperti seminar dan lokakarya;
- e. Sistem perencanaan penelitian berawal dari kebutuhan daerah dan satuan kerja, yang dibangun melalui suatu forum kelitbang;

9. Bagaimana pengembangan Sumber Daya Penelitian pada Fungsional Peneliti?

Jawab

- a. Adanya upaya untuk mencapai kebutuhan minimal sumber daya manusia peneliti (24 orang), yang dilakukan dengan dua cara, yaitu: 1) rekrutmen dari PNS yang ada yang berumur kurang dari 45 dan memiliki minat peneliti; 2) rekrutmen dan formasi calon Pegawai Negeri Sipil
- b. Menadakan kegiatan-kegiatan pemerdayaan sumber daya manusia peneliti secara berkala dan kontinue, seperti bimbingan teknis, pelatihan, seminar dan lokakarya;
- c. Mengirimkan sumber daya manusia peneliti pada kegiatan-kegiatan berskala nasional dan internasional.

10. Agar Kinerja Badan Penelitian dan Pengembangan Prov Riau meningkat, hal-hal apa saja yang harus ditingkatkan

Jawab

- a. Penadaan dan pemerdayaan sumber daya manusia peneliti yang sesuai dengan kebutuhan, baik kuantitas maupun kualitas;
- b. Penataan sistem perencanaan dan pelaksanaan penelitian dan pengembangan dengan ,mengoptimalkan sumber daya manusia peneliti (swakelola);
- c. Membangun kerjasama antar komponen yang terlibat dari sitem penelitian dan pengembangan;
- d. Menghindari pengkotakan-pengkotakan komponen yang terlibat dari sistem penelitian dan pengembangan;
- e. Peningkatan sarana dan prasarana penelitian dan pengembangan, khususnya yang berkaitan plangsung dengan pelaksanaan penelitian dan pengembangan seperti Perpustakaan.

Identitas Nara Sumber

Nama : Drs Said Syarifuddin

Jabatan : Kepala Biro Pembangunan Sekretaris Daerah Prov Riau

Tanggal Wawancara : 05 Mei 2010

Jawaban atas Pertanyaan :

1. Apakah hasil penelitian sesuai dengan rencana ?

- Kualitas
- Kuantitas
- Anggaran

Jawab

a. Kualitas, saya melihat penelitian selama ini belum sesuai dengan rencana, karena :

- 1) Banyaknya kegiatan penelitian dilakukan Balitbang masuk tanpa usulan. Penelitian seperti ini tentunya tidak sesuai dengan kebutuhan Pemerintah Provinsi Riau.
- 2) Konsultan penyedia/pelaksanaan penelitian banyak yang tidak berkualitas karena keterbatasan tenaga ahli dan ingin banyak;
- 3) Pemenang lelang kadang ada yang memalsukan dokumen lelang seperti tenaga ahli dan linnya. Tenaga ahli hanya diatas kertas padahal orangnya tidak ada.
- 4) Analisis yang digunakan masih sederhana seharusnya sudah harus mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

b. Kuantitas, masih kurang, karena :

- Sebagian besar peneliti dilaksanakan atas masuk dari pihak yang tidak jelas bukan kebutuhan
- Tidak adanya masukkan dari SKPD lain.

c. Anggaran,

- Anggaran relatif kecil bila dibanding dengan kebutuhan

- Distribusi anggaran sering dirata-ratakan untuk masing-masing bidang, padahal kebutuhan masing-masing bidang tidak sama. Akhirnya hasil penelitian kurang berkualitas dan banyak yang mubazir
- Setelah RKA menjadi DPA, banyak yang berubah tanpa dikonfirmasi kepada bidang yang membuat RKA tersebut. Hal ini mengakibatkan banyaknya kegiatan yang kurang optimal. Di satu sisi anggaran ada tapi disisi lain tidak bisa digunakan karena tidak sesuai dengan kebutuhan.

2. Apakah kualitas hasil penelitian dan pengembangan sesuai dengan harapan Bapak?

Jawab

Belum memuaskan harap saya, karena penelitian yang dilakukan saat ini banyak yang belum memenuhi kebutuhan Provinsi Riau. Banyak datang mendadak. Saran ::

- DRD agar lebih efektif
- Tenaga fungsional Peneliti Perlu ditambah sesuai dengan kebutuhan
- Penempatan jabatan struktur hendaknya sesuai dengan keahlian dan punya visi penelitian dan pengembangan
- Fasilitas perlu ditingkatkan dan ditambah seperti website yang bagus, perpustakaan laboratorium, peralatan kantor yang memadai, ruangan peneliti yang representatif, dll

3. Apakah hasil penelitian dan pengembangan bermanfaat bagi Dinas/Badan yang ada di Provinsi Riau menurut Bapak? Saran !

Jawab

Tidak dapat dimanfaatkan oleh SKPD karena tidak sesuai dengan kebutuhan SKPD. Saran :

- Sebaiknya dalam rakor, dimintakan permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh SKPD yang harus diteliti dan dikaji oleh Balitbang
- DRD perlu dilibatkan untuk menganalisis usulan SKPD mana yang perlu diteliti dan dikaji
- Perlu dilaksanakan diskusi berjangka yang membahas masalah aktual dengan melibatkan SKPD, Perguruan Tinggi, Asosiasi, LSM, DRD, Komisi D DPRD Riau dan pihak terkait.
- Hasil penelitian perlu disosialisasikan agar semua pihak mengetahuinya.

4. Bagaimana penelitian dan pengembangan sebaiknya menurut harapan Bapak?

Jawab

- Kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan dan masalah-masalah aktual di Provinsi Riau sesuai dengan usulan SKPD buka masuk dari orang-orang misterius melalui DPRD
- Semua usulan kegiatan sudah harus dikaji oleh bidang, perencanaan dan DRD
- Tenaga Fungsional Peneliti wajib ditambah sesuai dengan kebutuhan
- Panitia lelang bekerja dengan jujur dan profesional
- Sarana dan prasarana dilengkapi
- Penelitian mandiri perlu diperbanyak
- Perlu terus dilakukan diklat baik bidang penelitian maupun bidang teknis lainnya.

5. Bagaimana menurut saudara pekerjaan yang dilaksanakan dengan swakelola pada Balitbang Prov Riau?

Jawab

- a. Lebih efisien dan efektif
- b. Lebih berkualitas karena tenaga ahli benar-benar sesuai dengan yang dibutuhkan
- c. Pekerjaannya agak lebih rumit karena semua anggaran terinci
- d. Dapat dipungsiukannya semua tenaga fungsional peneliti
- e. Standar harga di dalam peraturan Gubri relatif masih kecil dan banyak komponen yang belum masuk.

6. Bagaimana menurut saudara pekerjaan yang dilaksanakan dengan pihak ketiga (ditenderkan) pada Balitbang Prov Riau?

Jawab

- a. Bagus jika panitia lelang bekerja dengan benar
- b. Jelek karena panitia lelang tidak bekerja dengan benar. Sering tenaga ahli tidak sesuai dengan kontrak.

7. Sejauhmanakah pemanfaatan Badan Penelitian dan Pengembangan di Dinas/Badan yang Bapak ketahui?

Jawab

Belum dapat dimanfaatkan oleh SKPD karena :

- a. Tidak sesuai dengan kebutuhan masing-masing SKPD
- b. Banyak penelitian yang datang dari orang yang tidak jelas
- c. Pemenang lelang banyak yang tidak profesional

8. Harapan terhadap Badan Penelitian dan Pengembangan Prov Riau pada tahun mendatang ?

Jawab

- a. Balitbang menjadi ujung tombak bidang penelitian dan pengembangan
- b. Hasil penelitian dan pengembangan menjadi acuan kebijakan pemerintah Provinsi Riau
- c. Kegiatan penelitian benar-benar mengerjakan kegiatan yang menjadi kebutuhan dan masalah aktual bukan titipan dari pihak tertentu.
- d. Panitia lelang bekerja dengan jujur dan profesional
- e. Anggaran di sesuaikan dengan kebutuhan
- f. Jumlah tenaga fungsional peneliti cukup sesuai dengan formasi
- g. PNS dan Pejabat Balitbang Riau harus orang-orang terpilih bukan orang buangan.
- h. Hasil penelitian dapat dipublikasikan agar dapat dimanfaatkan semua pihak

9. Bagaimana pengembangan Sumber Daya Penelitian pada Fungsional Peneliti?

Jawab

Belum ada pengembangan yang signifikan baik secara kualitas maupun kuantitas. Seharusnya pengiriman untuk mengikuti diklat penelitian adalah hasil analisa kebutuhan baik.

10. Agar Kinerja Badan Penelitian dan Pengembangan Prov Riau meningkat, hal-hal apa saja yang harus ditingkatkan

Jawab

- a. Menambah tenaga fungsional penelitian sesuai dengan kebutuhan
- b. Menambah anggaran penelitian dan pengembangan
- c. Perlu dikembangkan tidak hanya peneliti tetapi juga “pengembangan”
- d. Aktifkan DRD sesuai tugas dan fungsinya.
- e. Penempatan personil jabatan struktur sesuai dengan kemampuan dan pendidikan
- f. Panitia lelang agar bekerja dengan jujur dan profesional
- g. Perlu publikasi terhadap hasil penelitian dan pengembangan
- h. Kegiatan dengan pola swakelola perlu diperbanyak
- i. Perlu peningkatan kesejahteraan karyawan
- j. Perlu dilaksanakan diskusi secara berjangka
- k. Pakor dilaksanakan sebelum Musrenbang Provinsi Riau, agar usulan dapat masuk pada APBD tahun berikutnya.
- l. Perlu menampung usulan dari SKPD agar hasil penelitian dan pengembangan dapat dimanfaatkan.

Identitas Nara Sumber

Nama : T. Zuleffendi, SH,MSi
Jabatan : Kepala Bidang Penelitian Iptek
Tanggal Wawancara : 06 Mei 2010

Jawaban atas Pertanyaan :

1. Apakah hasil penelitian sesuai dengan rencana ?

- Kualitas
- Kuantitas
- Anggaran

Jawab

- a. Kualitas penelitian relatif sudah sesuai dengan rencana, untuk menuju hasil yang lebih maksimal tentu memerlukan proses
- b. Kuantitas relatif sudah sesuai berdasar tenaga fungsional penelitian dan anggaran yang tersedia.
- c. Anggaran penelitian sering kali mengalami pengurangan dari jumlah yang diusulkan tanpa mempertimbangkan akibat dari pengurangan itu yang menyebabkan hasil penelitian kurang memenuhi sasaran.

2. Apakah kualitas hasil penelitian dan pengembangan sesuai dengan harapan Bapak?

Jawab

Hasil penelitian baru dapat dikatakan sesuai dengan harapan apabila betul-betul dapat dimanfaatkan untuk kesejahteraan masyarakat.

3. Apakah hasil penelitian dan pengembangan bermanfaat bagi Dinas/Badan yang ada di Provinsi Riau menurut Bapak? Saran !

Jawab

Hasil penelitian akan lebih bermanfaat jika substansi penelitian itu berasal dari dinas/badan yang bersangkutan. Sehingga hasil penelitian relatif dapat membantu menemukan solusi permasalahan yang dihadapi oleh dinas/badan yang itu sendiri.

4. Bagaimana penelitian dan pengembangan sebaiknya menurut harapan Bapak?

Jawab

Harapan kita semua tentu saja kegiatan penelitian dan pengembangan harus mendapat dukungan kita semua dan kegiatan pembangunan bertitik tolak pada hasil penelitian sehingga hasil-hasil pembangunan menjadi lebih berdayaguna dan berhasil guna.

5. Bagaimana menurut saudara pekerjaan yang dilaksanakan dengan swakelola pada Balitbang Prov Riau?

Jawab

Pekerjaan penelitian swakelola yang murni dilaksanakan oleh Balitbang dikawatirkan hasilnya tidak maksimal mengingat keterbatasan kapakanan yang ada di Balitbang sendiri.

6. Bagaimana menurut saudara pekerjaan yang dilaksanakan dengan pihak ketiga (ditenderkan) pada Balitbang Prov Riau?

Jawab

Pekerjaan penelitian yang diserahkan kepada pihak ke-3 (ditenderkan)/ sesuai dengan bidangnya, secara logika akan dapat memberikan hasil penelitian yang lebih baik karena dikerjakan oleh tenaga ahli dibidangnya. namun juga tidak terlepas dari proses penunjukan penyedia jasa penelitian, pembuatan KAK, dan kontrol pelaksanaannya

7. Sejauhmanakah pemanfaatan Badan Penelitian dan Pengembangan di Dinas/Badan yang Bapak ketahui?

Jawab

Belum banyak hasil penelitian yang digunakan oleh dinas/ badan sebagai dasar untuk menyusun rencana kegiatan.

8. Harapan terhadap Badan Penelitian dan Pengembangan Prov Riau pada tahun mendatang ?

Jawab

Harapan terhadap Balitbang Provinsi Riau pada tahun mendatang kiranya Balitbang semakin eksis dan profesional sehingga hasil-hasil penelitian betul-betul bermanfaat bagi kesejahteraan masyarakat.

9. Bagaimana pengembangan Sumber Daya Penelitian pada Fungsional Peneliti?

Jawab

Pengembangan sumber daya pada fungsional peneliti merupakan roh dari Balitbang itu sendiri, artinya denyut nadi kehidupan Balitbang itu akan sangat dipengaruhi keberadaan tenaga fungsional peneliti yang tersedia baik kualitas maupun kuantitas.

10. Agar Kinerja Badan Penelitian dan Pengembangan Prov Riau meningkat, hal-hal apa saja yang harus ditingkatkan

Jawab

Agar Kinerja Badan Penelitian dan Pengembangan Prov Riau meningkat secara efektif dan efisien, mungkin perlu dipertimbangkan perubahan lembaganya yang lebih mengarah kepada fungsional bukan struktural, karena kinerja Balitbang sangat tergantung kepada tenaga fungsional sedangkan peranan struktural sangat kecil.

Identitas Nara Sumber

Nama : Drs.Syarifuddin,MSi

Jabatan : Kepala Bidang Penelitian Sosial dan Budaya

Tanggal Wawancara : 07 Mei 2010

Jawaban atas Pertanyaan :

1. Apakah hasil penelitian sesuai dengan rencana ?

- Kualitas
- Kuantitas
- Anggaran

Jawab

Hasil penelitian Balitbang Provinsi Riau

Dari segi kualitas belum maksimal dikarenakan tenaga peneliti yang tersedia kualifikasi keilmuan yang dibutuhkan sering tidak sesuai dengan penelitian yang dikerjakan disamping usulan/ program penelitian pada umumnya tidak berdasarkan kebutuhan tetapi cenderung keinginan hal ini terlihat dari judul/ topik-topik penelitian yang cenderung datanya dari luar Balitbang.

Dari segi kualitas, sudah banyak hasil penelitian Balitbang baik mandiri, swakelola maupun dikontrakkan/ dikerjasamakan. Sejak berdirinya Balitbang telah ada yang dipakai sebagai bahan dasar dan informasi dalam penyusunan kebijakan dipemda Provinsi Riau adalah : mengenai data kemiskinan.

Dari segi Anggaran: bila dibandingkan dengan SKPD lainnya dilingkup Pempro anggaran penelitian yang dikelola Balitbang relatif masih kecil jika mengacu pada PP No.33 tentang 1% dari total APBD, namun besarnya anggaran sangat tergantung pada kemampuan Balitbang mengelola dengan tenaga peneliti beserta perangkatnya, disamping itu anggaran penelitian juga ada di SKPD lainnya seperti Bappeda dan balai-balai yang ada dilingkup Pempro Riau. Jadi bila ditotal keseluruhan untuk kondisi saat

ini sudah ada trend peningkatan hanya saja output yang diterima dengan input dan benefitnya masih perlu dikaji, sehingga ada korelasi yang signifikan antara input dan output.

2. Apakah kualitas hasil penelitian dan pengembangan sesuai dengan harapan Bapak?

Jawab

Terus terang belum sesuai dengan harapan, alasannya : penelitian harusnya bisa menjawab permasalahan dan hasil penelitian harus menjadi rujukan dalam sebuah perencanaan pembangunan dan pengembangan daerah. Untuk itu penelitian yang berulang-ulang dan overlapping perlu dihindari oleh SKPD agar sebuah penelitian menjadi berguna, baik bagi pengetahuan masyarakat pada umumnya maupun lembaga yang membutuhkan

3. Apakah hasil penelitian dan pengembangan bermanfaat bagi Dinas/Badan yang ada di Provinsi Riau menurut Bapak? Saran !

Jawab

Memang telah ada yang dipakai/dimanfaatkan dinas/badan di Provinsi Riau tetapi masih sedikit hal ini disebabkan program kegiatan penelitian yang dihasilkan tidak selalu merupakan kebutuhan dinas/badan dan akibatnya penelitian tersebut menjadi document SKPD saja. Saran :

- Perlu sosialisasi proaktif terhadap hasil-hasil penelitian kepada dinas/badan baik Prov dan Kab/Kota
- Melibatkan dinas/badan dalam sebuah program/usulan kegiatan penelitian

4. Bagaimana penelitian dan pengembangan sebaiknya menurut harapan Bapak?

Jawab

- a. Sebuah program penelitian (survey, studi, research dsbnya) harus memenuhi kaidah-kaidah ilmiah untuk itu perlu acuan yang jelas sehingga akuntabilitas penelitian dapat terjaga.
- b. SKPD harus melakukan reorganisasi dalam pengelolaan sistem penelitian di Balitbang Provinsi Riau sehingga mekanisme, prosedur/SOP sebuah program penelitian benar-benar menjadi suatu kebutuhan dan pedoman.
- c. Disamping penelitian skala kecil SKPD (Balitbang) harus memiliki penelitian – penelitian unggulan atau strategi dengan meningkatkan kerjasama diluar Provinsi Riau
- d. Media publikasi yang dikelola Balitbang harus masuk ke pasar yang lebih luas sehingga gaung Balitbang tidak hanya diketahui di daerah tapi bisa diketahui diluar daerah dan nasional.

5. Bagaimana menurut saudara pekerjaan yang dilaksanakan dengan swakelola pada Balitbang Prov Riau?

Jawab

Pada dasarnya pekerjaan swakelola yang dikerjakan di Balitbang salah satu bentuk untuk pembangunan Balitbang sehingga bisa beraktivitas langsung dalam sebuah kegiatan,

namun peran tenaga yang cukup dan memenuhi ketentuan-ketentuan yang dasar dalam UU & PP.lainnya

6. Bagaimana menurut saudara pekerjaan yang dilaksanakan dengan pihak ketiga (ditenderkan) pada Balitbang Prov Riau?

Jawab

Pekerjaan dengan pihak ketiga sudah harus dirasionalisasikan bila Balitbang sudah mampu dan memiliki tenaga ahli, karena pekerjaan yang ditenderkan rohnya sering tidak sesuai bila pemenang/pelaksananya tidak memiliki dan menguasai apa yang menjadi objek kajian tersebut apa lagi hasil pekerjaan pihak ketiga tidak ada team yang mengevaluasinya oleh karena itu masing-masing punya kelemahan dan keunggulan.

7. Sejauhmanakah pemanfaatan Badan Penelitian dan Pengembangan di Dinas/Badan yang Bapak ketahui?

Jawab

Dari hasil pantauan pada saat pameran cukup antusias mengunjungi stand Balitbang, bahkan ada yang ingin mendapatkan buku-buku tersebut tetapi fallow upnya bagi Balitbang yang masih minim. Sehingga pelayanan untuk hal tersebut dipandang kurang Permanfaatannya sudah ada, bagi dinas/badan tetapi masih kecil tetapi bagi Perguruan Tinggi khususnya mahasiswa cukup banyak

8. Harapan terhadap Badan Penelitian dan Pengembangan Prov Riau pada tahun mendatang ?

Jawab

Kedepan Balitbang harus menjadi lembaga yang disegani karena itu perlu pembenahan dari segala aspek baik manajemen, personil dan kinerjanya sehingga image Balitbang yang negatif berubah menjadi positif.

9. Bagaimana pengembangan Sumber Daya Penelitian pada Fungsional Peneliti?

Jawab

Rekrutmen, SDM penelitian sudah dimulai tetapi perlu selalu mengikuti pelatihan-pelatihan, seminar dan pembekalan-pembekalan lainnya yang berhubungan dengan kepenelitian agar status penelitian tidak hanya berhenti dan dipandang PAK dengan demikian karyanya selalu ada sebagai peneliti

10. Agar Kinerja Badan Penelitian dan Pengembangan Prov Riau meningkat, hal-hal apa saja yang harus ditingkatkan

Jawab

Kinerja Balitbang sudah ada peningkatan dari segi internal banyak hal-hal yang perlu diperhatikan adalah :

Internal :

- Personalia
- Tupoksi

- Tertib administrasi
- Sarana/prasarana

External :

- Koordinasi dengan instansi terkait
- Sosialisasi publikasi
- Action plan
- Dukungan dari pimpinan.

Identitas Nara Sumber

Nama : Drs .Nurmaeni

Jabatan : Kepala Bidang Dinas Kesehatan

Tanggal Wawancara : 15 Mei 2010

Jawaban atas Pertanyaan :

1. Apakah hasil penelitian sesuai dengan rencana ?

- Kualitas
- Kuantitas
- Anggaran

Jawab

- Ditinjau dari segi kualitas dirasakan kurang karena kita masih terbatas sumber daya manusia penelitiannya
- Segi kuantitas cukup memadai
- Segi anggaran, apa yang kita usulkan tidak sesuai dengan yang sudah kita rencanakan sehingga hasil penelitian tidak fokus dan tidak maksimal

2. Apakah kualitas hasil penelitian dan pengembangan sesuai dengan harapan Bapak?

Jawab

Hasil penelitian dan pengembangan dari segi kualitas dirasakan kurang maksimal karena keterbatasan wawasan dan pengetahuan penelitian

Saran-saran :

- setiap peneliti harus mempunyai sertifikat yang didapat dari pendidikan/pelatihan LIPI
- tenaga fungsional peneliti agar difasilitasi oleh pemerintah daerah untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi
- tenaga fungsional peneliti harus mencapai jenjang S3 untuk mencapai gelas profesor

3. Apakah hasil penelitian dan pengembangan bermanfaat bagi Dinas/Badan yang ada di Provinsi Riau menurut Bapak? Saran !

Jawab

Banyak manfaatnya untuk dinas/badan karena hasil penelitian bisa di implementasikan untuk kepentingan masyarakat khususnya

4. Bagaimana penelitian dan pengembangan sebaiknya menurut harapan Bapak?

Jawab

Penelitian dan pengembangan sebaiknya digunakan untuk kepentingan masyarakat khususnya untuk masyarakat ekonomi lemah agar masyarakat dapat meningkatkan tarap hidup yang lebih layak.

5. Bagaimana menurut saudara pekerjaan yang dilaksanakan dengan swakelola pada Balitbang Prov Riau?

Jawab

Sebaiknya penelitian dilakukan dengan swakelola karena semua staf Balitbang ikut dilibatkan dalam penelitian sesuai dengan tupoksi dan semua staf paham dan mengerti apa yang dikerjakannya dalam penelitian tersebut

6. Bagaimana menurut saudara pekerjaan yang dilaksanakan dengan pihak ketiga (ditenderkan) pada Balitbang Prov Riau?

Jawab

Pekerjaan yang dilaksanakan dengan pihak ketiga kelemahannya kita hanya menerima hasil bersih penelitian tersebut, mengakibatkan penelitian tersebut tidak datanya kurang akirat

7. Sejauhmanakah pemanfaatan Badan Penelitian dan Pengembangan di Dinas/Badan yang Bapak ketahui?

Jawab

Pemanfaatan hasil penelitian dan pengembangan di dinas/badan kurang bermanfaat karena banyak penelitian yang ada saat ini bukan dari sakker (dinas) akan tetapi dari peneliti mandiri. Namun penelitian yang didasarkan dari dinas, sangat membantu kepentingan masyarakat khususnya

8. Harapan terhadap Badan Penelitian dan Pengembangan Prov Riau pada tahun mendatang ?

Jawab

- a. Berhubung tanaga fungsional peneliti jumlahnya terbatas, agar direkrut CPNS lulusan untuk menjadi fungsional penelitian diberikan penelitian khusus atau diklat peneliti yang di danai oleh pemerintah
- b. Sebaiknya bidang penelitian di Bappeda tidak di adakan lagi namun bergabung pada Balitbang karena tupaksinya ada yang tumpang tindih

9. Bagaimana pengembangan Sumber Daya Penelitian pada Fungsional Peneliti?

Jawab

Pengembangan sumber daya manusia penelitian pada fungsional peneliti harus diberikan pelatihan dan diberikan sertifikat peneliti

10. Agar Kinerja Badan Penelitian dan Pengembangan Prov Riau meningkat, hal-hal apa saja yang harus ditingkatkan

Jawab

Kinerja Balitbang Provinsi Riau harus ditingkatkan :

- Tempat kerja yang kondusif
- Sarana dan prasarana yang memadai
- Kemampuan dalam bekerja
- Kesejahteraan pegawai yang memadai

Identitas Nara Sumber

Nama : Ir. Gevisioner,MSi

Jabatan : Penelitian Bidang Pertanian

Tanggal Wawancara : 12 Mei 2010

Jawaban atas Pertanyaan :

1. Apakah hasil penelitian sesuai dengan rencana ?

- Kualitas
- Kuantitas
- Anggaran

Jawab

Hasil penelitian penelitian sampai saat ini baru sesuai rencana dalam hal kuantitas dan anggaran, meskipun demikian penjabaran anggaran belum maksimal mendukung kegiatan penelitian, seperti pengumpulan data dan pengolahan data. Hasil penelitian masih jauh dari kualitas yang diinginkan, terutama dalam pemanfaatan hasil penelitian oleh pengguna pemegang kebijakan

2. Apakah kualitas hasil penelitian dan pengembangan sesuai dengan harapan Bapak?

Jawab

Hasil kualitas, hasil penelitian dan pengembangan belum sepenuhnya sesuai dengan harapan, hal ini dipengaruhi oleh kemampuan SDM di Balitbang baik struktur maupun fungsional, terutama dalam merencanakan dan mengevaluasi kegiatan penelitian dan pengembangan ke arah kualitas yang lebih baik. Hasil penelitian baru sebatas penyelesaian administrasi dan keuangan.

3. Apakah hasil penelitian dan pengembangan bermanfaat bagi Dinas/Badan yang ada di Provinsi Riau menurut Bapak? Saran !

Jawab

Baru sebagian kecil hasil Litbang yang bermanfaat bagi dinas/badan yang ada di Provinsi Riau. Disarankan kegiatan Litbang dimasa mendatang merupakan kegiatan yang betul-betul diperlukan oleh SKPD dalam penyusunan kebijakan. Optimasi kegiatan rakorda Litbang dapat dijadikan wadah mengidentifikasi kebutuhan SKPD Provinsi maupun Kab/Kota, dengan rentang waktu M+2, seperti pelaksanaan rakorda 2010; kita dapat meyaring kegiatan penelitian untuk tahun 2012 baik untuk APBN maupun APBD

4. Bagaimana penelitian dan pengembangan sebaiknya menurut harapan Bapak?

Jawab

Penelitian dan pengembangan sebaiknya berawal dari permasalahan/isue strategis yang terdapat pada RPJMD serta user SKPD, seperti isu-isu saat ini tentang kebijakan kluster sawit, OPRM, konflik pemanfaatan SDA. Disamping itu kegiatan Litbang sangat dipengaruhi oleh perencanaan anggaran yang tepat dan baik. Perlu peningkatan kemampuan pejabat struktural di Balitbang dalam perencanaan anggaran Litbang

5. Bagaimana menurut saudara pekerjaan yang dilaksanakan dengan swakelola pada Balitbang Prov Riau?

Jawab

Pekerjaan yang dilaksanakan dengan swakelola menurut saya lebih baik di banding dengan pihak ketiga, karena dengan swakelola kita dapat menggerakkan potensi SDM yang tersedia (struktural dan struksional), hanya kejelian dalam penelitian sistem swakelola yang harus diperhitungkan, apakah swakelola murni atau bekerjasama, serta pembagian kerja yang jelas bagi tim yang terlibat dalam kegiatan swakelola

6. Bagaimana menurut saudara pekerjaan yang dilaksanakan dengan pihak ketiga (ditenderkan) pada Balitbang Prov Riau?

Jawab

Pekerjaan yang dilaksanakan dengan pihak ketiga dapat dilaksanakan dengan baik bila ada kemampuan pengawasan, monitoring dan evaluasi yang terencana dari PPTK, Kabid, dan Kaban terhadap kegiatan penelitian. Karena hasil Litbang merupakan tanggungjawab Balitbang. Disamping itu kelemahan pihak ketiga, bila hasil Litbang tersebut di sosialisasikan kepada pihak luar dalam waktu yang telah lewat, sulit untuk laksanakan

7. Sejauhmanakah pemanfaatan Badan Penelitian dan Pengembangan di Dinas/Badan yang Bapak ketahui?

Jawab

Pemanfaatan hasil Litbang di Dinas/Badan yang diketahui sangat terbatas , saran seperti no .3.

8. Harapan terhadap Badan Penelitian dan Pengembangan Prov Riau pada tahun mendatang ?

Jawab

Balitbang Provinsi Riau tetap eksis dengan hasil Litbang yang lebih berkualitas dan dijadikan sebagai rujukan dalam perumusan kebijakan pembangunan daerah.

9. Bagaimana pengembangan Sumber Daya Penelitian pada Fungsional Peneliti?

Jawab

Pengembangan sumber daya manusia pada fungsional peneliti perlu ditingkatkan baik kualitas maupun kuantitas, kuantitas peneliti minimal 30 orang dengan peningkatan setara pendidikan peneliti, serta memperbanya diklat, seminar dalam rangka peningkatan kemampuan dan keterampilan peneliti

10. Agar Kinerja Badan Penelitian dan Pengembangan Prov Riau meningkat, hal-hal apa saja yang harus ditingkatkan

Jawab

Kinerja Balitbang Riau meningkat, hal-hal yang harus ditingkatkan adalah :

- Disiplin pegawai, tanpa terkecuali.
- Penyediaan sarana dan prasarana antara struktural dan fungsional peneliti
- Penyediaan sarana telkom (internet, webb site, dll)
- Peningkatan SDM baik struktural dan fungsional
- Pembagian kerja harus jelas, disesuaikan dengan bidang bagi struktural dan kepakaran bagi peneliti
- Penerapan sanksi dan penghargaan perlu dimulai

Identitas Nara Sumber

Nama : Drs Karyanti

Jabatan : Penelitian Bidang Pendidikan

Tanggal Wawancara : 05 Mei 2010

Jawaban atas Pertanyaan :

1. Apakah hasil penelitian sesuai dengan rencana ?

- Kualitas
- Kuantitas
- Anggaran

Jawab

Kualitas masih kurang karena SDM dari hasil penelitian masih belum mempunyai pengetahuan yang cukup

kuantitas dari hasil penelitian sudah cukup sesuai dengan rencana ,

Dari segi anggaran masih kurang mencukupi karena dari setiap penelitian memerlukan anggaran yang berbeda dan sering timbul anggaran yang direncanakan tidak sesuai dengan yang diterima.

2. Apakah kualitas hasil penelitian dan pengembangan sesuai dengan harapan Bapak?

Jawab

Kualitas belum memuaskan, saran:

Masih diperlukan peningkatan dan kerjasama dengan sakerlan terutama dengan lembaga penelitian dari perguruan tinggi

3. Apakah hasil penelitian dan pengembangan bermanfaat bagi Dinas/Badan yang ada di Provinsi Riau menurut Bapak? Saran !

Jawab

Sangat bermanfaat, saran : sangat perlu diadakan sosialisasi tentang hasil-hasil penelitian

4. Bagaimana penelitian dan pengembangan sebaiknya menurut harapan Bapak?
Jawab
Sebaiknya penelitian itu berdasarkan dari kebutuhann pemerintah secara umum dan masyarakat secara khusus.
5. Bagaimana menurut saudara pekerjaan yang dilaksanakan dengan swakelola pada Balitbang Prov Riau?
Jawab
Sebaiknya penelitian itu dilakukan dengan baik dan benar-benar memenuhi ketentuan yang berlaku.
6. Bagaimana menurut saudara pekerjaan yang dilaksanakan dengan pihak ketiga (ditenderkan) pada Balitbang Prov Riau?
Jawab
Pekerjaan yang dilaksanakan dengan pihak ketiga sebaiknya hanya yang bersifat khusus
7. Sejauhmanakah pemanfaatan Badan Penelitian dan Pengembangan di Dinas/Badan yang Bapak ketahui?
Jawab
Pemanfaatan dari hasil penelitian masih kurang dimanfaatkan oleh dinas/badan yang bermanfaat baru pada penelitian penduduk miskin dan tenaga kesehatan sebab hasil dari pada penelitian kebanyakan dari individu
8. Harapan terhadap Badan Penelitian dan Pengembangan Prov Riau pada tahun mendatang ?
Jawab
Sangat besar karena perubahan yang mendasar tergantung dari konsep yang mendasar.
9. Bagaimana pengembangan Sumber Daya Penelitian pada Fungsional Peneliti?
Jawab
Pengembangan sumber daya manusia pada fungsional peneliti sangat memerlukan perhatian pendidikan guna menambah wawasan
10. Agar Kinerja Badan Penelitian dan Pengembangan Prov Riau meningkat, hal-hal apa saja yang harus ditingkatkan
Jawab
Kondisi yang nyaman dan kondusif di perlukan sehingga menimbulkan imajinasi yang tinggi terutama sarana dan prasarana yang memadai

Identitas Nara Sumber

Nama : Drs Rindu Kasih Bangun
Jabatan : Penelitian Bidang Ekonomi
Tanggal Wawancara : 12 Mei 2010

Jawaban atas Pertanyaan :

1. Apakah hasil penelitian sesuai dengan rencana ?

- Kualitas
- Kuantitas
- Anggaran

Jawab

- a. Dalam segi kualitas dirasa kurang karena sumber daya peneliti belum memiliki pengetahuan yang cukup
- b. .dalam segi kuantitas dirasa cukup
- c. Dari segi anggaran, jumlah anggaran yang digunakan tidak sesuai dengan yang tersedia

2. Apakah kualitas hasil penelitian dan pengembangan sesuai dengan harapan Bapak?

Jawab

Hasil penelitian dan pengembangan dari segi kualitas, dirasa kurang karena sumber daya penelitinya belum memiliki pengetahuan yang cukup

Saran : setiap tenaga fungsional peneliti agar difasilitasi oleh pemerintah daerah (BDP, Biro kesra, Badan Litbang) untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi. Setiap tenaga fungsional peneliti seharusnya mencapai S3, karena untuk mencapai gelar Propesor harus mencapai S3

3. Apakah hasil penelitian dan pengembangan bermanfaat bagi Dinas/Badan yang ada di Provinsi Riau menurut Bapak? Saran !

Jawab

Cukup bermanfaat , saran : sangat perlu diadakan roadshow, sosialisasi dan desiminasi tentang hasil-hasil penelitian

4. Bagaimana penelitian dan pengembangan sebaiknya menurut harapan Bapak?

Jawab

Sebaiknya penelitian dan pengembangan tersebut berangkat dari kebutuhan rill pemerintah daerah (satuan kerja – satuan kerja) dan masyarakat.

5. Bagaimana menurut saudara pekerjaan yang dilaksanakan dengan swakelola pada Balitbang Prov Riau?

Jawab

Sesungguhnya penelitian tersebut harus dilkaukan oleh fungsional peneliti, karena fungsional peneliti sudah dapat pelatihan dan legitimasi, dan ketentuan juga mempersyaratkan penelitian tersebut swakelola (KEPRES No.80).

6. Bagaimana menurut saudara pekerjaan yang dilaksanakan dengan pihak ketiga (ditenderkan) pada Balitbang Prov Riau?

Jawab

Pekerjaan yang dilaksanakan dengan pihak ketiga sebaiknya hanya yang bersifat khusus

7. Sejauhmanakah pemanfaatan Badan Penelitian dan Pengembangan di Dinas/Badan yang Bapak ketahui?

Jawab

Pemanfaatan hasil penelitian dan pengembangan pada Dinas/ Badan belum terlalu diminati oleh Dinas/ Badan. Baru beberapa penelitian yang dimanfaatkan secara luas, seperti pendataan penduduk miskin Provinsi Riau

8. Harapan terhadap Badan Penelitian dan Pengembangan Prov Riau pada tahun mendatang ?

Jawab

Harapan saya sangat besar terhadap Badan Balitbang Penelitian dan Pengembangan Provinsi Riau ada tahun mendatang, karena perubahan yang mendasar dan besar berangkat dari konsep yang mendasar dan hasil olah pikir yang cerdas.

9. Bagaimana pengembangan Sumber Daya Penelitian pada Fungsional Peneliti?

Jawab

Pengembangan sumber daya peneliti pada Badan Penelitian dan Pengembangan Prov Riau sebaiknya mendapatkan perhatian yang besar dari pemerintah, karena fungsional Peneliti menjadi ujung tumbak adanya perubahan Paradigma

10. Agar Kinerja Badan Penelitian dan Pengembangan Prov Riau meningkat, hal-hal apa saja yang harus ditingkatkan

Jawab

Adanya suatu kondisi yang kondusif, terciptanya proses olah pikir pada semua unit yang terlibat dalam penelitian dan pengembangan

Identitas Nara Sumber

Nama : Drs Suhendri,MSi
Jabatan : Dinas Peternakan Prov Riau
Tanggal Wawancara : 17 Mei 2010

Jawaban atas Pertanyaan :

1. Apakah hasil penelitian sesuai dengan rencana ?

- Kualitas
- Kuantitas
- Anggaran

Jawab

Belum, masih terjadi kesenjangan baik dilihat dari kualitas, kuantitas maupun anggaran.

2. Apakah kualitas hasil penelitian dan pengembangan sesuai dengan harapan Bapak?

Jawab

Hasil penelitian belum sepenuhnya dapat dipakai oleh instansi/badan. Disarankan penelitian yang dilakukan oleh Balitbang harus disinergikan dan disesuaikan dengan kebutuhan daerah (Provinsi dan Kab/Kota). Hal ini tentu tercermin pula dengan program/rencana masing-masing Satuan Kerja Perangkat Dinas (SKPD)

3. Apakah hasil penelitian dan pengembangan bermanfaat bagi Dinas/Badan yang ada di Provinsi Riau menurut Bapak? Saran !

Jawab

Manfaat belum dirasakan karena acuan program/ kegiatan Dinas Peternakan masih memakai Renstra Dinas Peternakan, hanya sedikit sekali menggunakan hasil-hasil penelitian Balitbang. Kedepan Balitbang harus lebih kreatif dalam melakukan kegiatan-kegiatan penelitian

4. Bagaimana penelitian dan pengembangan sebaiknya menurut harapan Bapak?

Jawab

Agar penelitian dan pengembangan berguna/bermanfaat yaitu dengan berkoordinasi dengan Balitbang yang lain (Pusat dan Daerah) dengan tergantung pusat-pusat kajian seperti BPPT,LIPI. Setelah itu disesuaikan dengan kebutuhan daerah (Renstra daerah), dan semua sinkron dengan sejalan dengan program nasional dan program daerah.

5. Bagaimana menurut saudara pekerjaan yang dilaksanakan dengan swakelola pada Balitbang Prov Riau?

Jawab

Swakelola baik dikembangkan namun kita masih kekurangan SDM aparatur sesuai dengan anggaran yang ada dan kebutuhan yang diperlukan (disiplin ilmu).

6. Bagaimana menurut saudara pekerjaan yang dilaksanakan dengan pihak ketiga (ditenderkan) pada Balitbang Prov Riau?

Jawab

Sebaiknya dikurangi.

7. Sejauhmanakah pemanfaatan Badan Penelitian dan Pengembangan di Dinas/Badan yang Bapak ketahui?

Jawab

Manfaatnya masih jauh dari harapan bahkan hampir tidak dapat dirasakan/ tidak dipakai.

8. Harapan terhadap Badan Penelitian dan Pengembangan Prov Riau pada tahun mendatang ?

Jawab

Harapan kedepan agar benar-benar tupoksi dan sama

9. Bagaimana pengembangan Sumber Daya Penelitian pada Fungsional Peneliti?

Jawab

Balitbang diperhatikan terutama bagi pimpinan daerah (Gubernur, Bupati/Walikota dan DPRD Prov dan Kab/Kota), dimana Balitbang bukan SKPD buangan, seharusnya orang-orang yang ditempatkan di Balitbang orang-orang berkualitas bila perlu rekrutmen secara khusus dan dipilih yang terbaik dan terencana dengan baik sesuai bidang/disiplin ilmu.

10. Agar Kinerja Badan Penelitian dan Pengembangan Prov Riau meningkat, hal-hal apa saja yang harus ditingkatkan

Jawab

Hal yang perlu ditingkatkan terutama aspek anggaran harus ditingkatkan tentu dengan memaksimalkan fungsi DRD, sehingga arah/tujuan penelitian dapat bermanfaat dirasakan oleh masyarakat

Identitas Nara Sumber

Nama : Dr.Ir.Feradis,MP

Jabatan : Dinas Tanaman Pangan Provinsi Riau

Tanggal Wawancara : 11 Mei 2010

Jawaban atas Pertanyaan :

1. Apakah hasil penelitian sesuai dengan rencana ?

- Kualitas
- Kuantitas
- Anggaran

Jawab

- Dari segi kualitas, hasil penelitian belum sesuai dengan rencana. Kualitas hasil penelitian selama ini dipengaruhi besaran anggaran penelitian yang dialokasikan. Seringkali anggarannya dipotong di Bappeda sehingga menurunkan kualitas hasil penelitian
 - Dari segi kuantitas, yang tidak sesuai dengan rencana karena banyak usulan kegiatan yang tak diterima di Bappeda
 - Anggaran yang tidak sesuai dengan rencana sering kali anggaran dipotong.
2. Apakah kualitas hasil penelitian dan pengembangan sesuai dengan harapan Bapak?
- Jawab
- Hasil penelitian belum sepenuhnya sesuai dengan harapan, karena masih ada penelitian terutama yang dikerjakan pihak ketiga tidak sesuai dengan tujuan penelitian dan metode penelitian yang digunakan sering tidak benar, sehingga tidak menjawab masalah, Saran : sebaiknya tujuan, kesimpulan, dan saran sinkron dan menggunakan metode yang benar.
3. Apakah hasil penelitian dan pengembangan bermanfaat bagi Dinas/Badan yang ada di Provinsi Riau menurut Bapak? Saran !
- Jawab
- Sudah seharusnya hasil penelitian yang berkaitan dengan dinas/badan bermanfaat bagi dinas/badan tersebut, frum penelitian yang dilakukan erat kaitannya dengan isu strategis yang terdapat di dinas/badan
4. Bagaimana penelitian dan pengembangan sebaiknya menurut harapan Bapak?
- Jawab
- Penelitian dan pengembangan sebaiknya disesuaikan dengan kebutuhan daerah untuk multi disiplin ilmu sehingga dapat menjawab segala permasalahan dan tantangan daerah.
5. Bagaimana menurut saudara pekerjaan yang dilaksanakan dengan swakelola pada Balitbang Prov Riau?
- Jawab
- Pekerjaan Swakelola memiliki beberapa keuntungannya :
- Memperdayakan peneliti dan aparatur Balitbang
 - Meningkatkan kemampuan peneliti dan aparatur Balitbang.
 - Adanya transfer ilmu dari tenaga ahli bagi yang bekerja sama dengan peneliti Balitbang.
- Kelemahannya Swakelola :
- Dibutuhkan aparatur yang cukup dalam pengelolaan kegiatan dimulai dengan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan pengerjaan termasuk SPJ
 - Dibutuhkan kerjasama yang baik antara peneliti dan pengelola kegiatan dan sebaiknya transparan

6. Bagaimana menurut saudara pekerjaan yang dilaksanakan dengan pihak ketiga (ditenderkan) pada Balitbang Prov Riau?

Jawab

Keuntungan tender :

- Mudah dalam SPJ dan pelaksanaan anggaran
- Tidak rumit dalam pencairan dana dan pertanggungjawaban

Kelemahan :

- Tidak melibatkan peneliti Balitbang
- Tidak ada transper ilmu
- Hasil kajian kurang berkualitas karena ada kecenderungan hanya untuk pertanggungjawaban keuangan
- Penanggungjawab kegiatan tidak memahami kegiatan yang ditentukan (hanya bertanggungjawab secara administrasi)

7. Sejauhmanakah pemanfaatan Badan Penelitian dan Pengembangan di Dinas/Badan yang Bapak ketahui?

Jawab

Belum dapat dijelaskan karena belum ada evaluasi terhadap hal tersebut.

8. Harapan terhadap Badan Penelitian dan Pengembangan Prov Riau pada tahun mendatang ?

Jawab

Balitbang tetap exsis, tenaga peneliti ditambah, anggaran ditambah dan lakukan seleksi ketat terhadap orang-orang yang mau masuk ke Balitbang.

9. Bagaimana pengembangan Sumber Daya Penelitian pada Fungsional Peneliti?

Jawab

Lebih banyak mengikuti diklat dan bentuk dalam rangka peningkatan kualitas SDM.

10. Agar Kinerja Badan Penelitian dan Pengembangan Prov Riau meningkat, hal-hal apa saja yang harus ditingkatkan

Jawab

Benahi aparatur mulai dari pimpinan sampai staf baik struktural maupun fungsional, tingkatkan disiplin pegawai dan berlakukan reward punishment, lengkapi sarana dan prasarana terutama bagi peneliti. Ironis Balitbang tidak ada internet, peneliti tidak dilengkapi komputer dan ATK.

Identitas Nara Sumber

Nama : H.Masperri,S.Sos,MSi

Jabatan : Sekretaris Daerah Kabupaten Rokan Hulu

Tanggal Wawancara : 05 Mei 2010

Jawaban atas Pertanyaan :

1. Apakah hasil penelitian sesuai dengan rencana ?

- Kualitas
- Kuantitas
- Anggaran

Jawab

Kualitas masih kurang karena SDM dari hasil penelitian belum mempunyai pengetahuan yang memadai

Kuantitas dari hasil penelitian sudah cukup

Dari segi anggaran masih kurang mencukupi

2. Apakah kualitas hasil penelitian dan pengembangan sesuai dengan harapan Bapak?

Jawab

Kualitas belum memuaskan, saran:

Belum, perlu peningkatan

3. Apakah hasil penelitian dan pengembangan bermanfaat bagi Dinas/Badan yang ada di Provinsi Riau menurut Bapak? Saran !

Jawab

Belum, sesuaikan dengan kebutuhan kabupaten

4. Bagaimana penelitian dan pengembangan sebaiknya menurut harapan Bapak?

Jawab

Hasilnya sebagai acuan penyusunan program dan kegiatan dengan kabupaten.

5. Bagaimana menurut saudara pekerjaan yang dilaksanakan dengan swakelola pada Balitbang Prov Riau?

Jawab

Bagus namun perlu peningkatan kualitas dan kuantitas peneliti dan profesionalisme aparat pengelola non peneliti

6. Bagaimana menurut saudara pekerjaan yang dilaksanakan dengan pihak ketiga (ditenderkan) pada Balitbang Prov Riau?

Jawab

Perlu diteruskan namun pada kegiatan yang membutuhkan analisis yang konperhensip tetapi sepesipik

7. Sejauhmanakah pemanfaatan Badan Penelitian dan Pengembangan di Dinas/Badan yang Bapak ketahui?

Jawab

Hasil penelitian dinas dan badan hanya dimanfaatkan untuk uji kelayakan program dan kegiatan dinas tersebut

8. Harapan terhadap Badan Penelitian dan Pengembangan Prov Riau pada tahun mendatang ?

Jawab

Hasil penelitian merupakan acuan untuk program pada RPJP dan RPJM Provinsi.

9. Bagaimana pengembangan Sumber Daya Penelitian pada Fungsional Peneliti?

Jawab

Requitment peneliti baru dan peningkatan wawasan dan sekill calon penelipti dan peneliti yang telah ada

10. Agar Kinerja Badan Penelitian dan Pengembangan Prov Riau meningkat, hal-hal apa saja yang harus ditingkatkan

Jawab

- Besaran Anggaran
- Sarana dan Prasarana

Identitas Nara Sumber

Nama : Ir.Rahmad Rahim, MT

Jabatan : Bappeda Provinsi Riau

Tanggal Wawancara : 12 Mei 2010

Jawaban atas Pertanyaan :

1. Apakah hasil penelitian sesuai dengan rencana ?

- Kualitas
- Kuantitas
- Anggaran

Jawab

Penelitian yang dilakukan selama ini sudah sesuai dengan rencana, namun demikian dari sisi kualitas, penelitian yang dilakukan belum dapat menjawab dan mencari solusi terhadap berbagai permasalahan yang dihadapi oleh Pemerintah Provinsi Riau, terutama masalah kemiskinan, rendahnya kualitas SDM, dan terbatasnya penyediaan sarana dan prasarana infrastruktur. Terkait dengan alokasi dana (anggaran), memang diakui Pemerintah Provinsi Riau belum mengalokasi dana yang proposional untuk kegiatan penelitian dan pengembangan

2. Apakah kualitas hasil penelitian dan pengembangan sesuai dengan harapan Bapak?

Jawab

Kualitas hasil litbang meskipun secara bertahap telah menunjukkan peningkatan, namun kedepan perlu disempurnakan lagi, terutama terhadap metode dan kedalaman hasil penelitian . Saran : agar dalam pembuatan Term of Refference dari suatu kegiatan penelitian benar-benar dapat dipertajam.

3. Apakah hasil penelitian dan pengembangan bermanfaat bagi Dinas/Badan yang ada di Provinsi Riau menurut Bapak? Saran !

Jawab

Hasil Litbang yang dilakukan selama ini sangat bermanfaat bagi Bappeda Provinsi Riau, terutama dalam penyusunan berbagai kebijakan perencanaan pembangunan.

4. Bagaimana penelitian dan pengembangan sebaiknya menurut harapan Bapak?

Jawab

Litbang kedepan sebaiknya lebih memfokuskan terhadap penyelesaian permasalahan aktual yang dihadapi, baik dengan masyarakat, pemerintah dan dunia usaha, terutama dalam menekan angka kemiskinan, peningkatan pendapatan masyarakat dan pengurangan angka pengangguran.

5. Bagaimana menurut saudara pekerjaan yang dilaksanakan dengan swakelola pada Balitbang Prov Riau?

Jawab

Pekerjaan Swakelola yang dilakukan di Balitbang telah efektif dan efisien dan langsung mengenai sasaran. Namun demikian, penelitian yang sifatnya Swakelola ini sebaiknya lebih dikoordinir dan saling mendukung antara peneliti yang satu dengan yang lain.

6. Bagaimana menurut saudara pekerjaan yang dilaksanakan dengan pihak ketiga (ditenderkan) pada Balitbang Prov Riau?

Jawab

Pekerjaan yang dilaksanakan dengan pihak ke-3 selama ini lebih banyak dilakukan berdasarkan proposal yang diajukan oleh pihak di luar Balitbang. Kedepan menurut hemat kami, inisiasi penelitian yang dilakukan oleh pihak ke-3 sebaiknya langsung dirancang oleh Balitbang sendiri dan kemudian penelitian terhadap rekanan juga harus dilaksanakan juga dengan proposional dalam arti memilih rekanan yang benar-benar mampu untuk melaksanakan kegiatan Litbang.

7. Sejauhmanakah pemanfaatan Badan Penelitian dan Pengembangan di Dinas/Badan yang Bapak ketahui?

Jawab

Sama dengan jawaban no. 3

8. Harapan terhadap Badan Penelitian dan Pengembangan Prov Riau pada tahun mendatang ?

Jawab

Harapan terhadap Litbang adalah meningkatkan profesional kinerja aparatur dan lingkungan Balitbang, dan membuat rencana strategis kegiatan Litbang yang benar-benar mampu menjawab setiap permasalahan daerah

9. Bagaimana pengembangan Sumber Daya Penelitian pada Fungsional Peneliti?

Jawab

Pengembangan SDM, terutama tergantung fungsional peneliti harus lebih banyak direkrut, terutama tenaga kerja muda (CPNS → PNS) yang berminat.

10. Agar Kinerja Badan Penelitian dan Pengembangan Prov Riau meningkat, hal-hal apa saja yang harus ditingkatkan

Jawab

Agar kinerja Balitbang meningkat, hal-hal yang harus ditingkatkan antara lain :

- a) Prasarana pendukung (computer, internet dan referensi buku-buku)
- b) PNS dilingkungan Balitbang mengikuti kursus, workshop, dll yang terkait dengan kegiatan Litbang
- c) Mengirim PNS dan fungsional penelitian untuk melanjutkan jenjang pendidikan (S2 dan S3)
- d) memberikan inovasi-inovasi baru di kegiatan Litbang

