

## NASKAH ORISINAL

# Pendampingan Peningkatan Kapasitas Tenaga SDM Perencana BAPPEDA LITBANG Kabupaten Tuban

Eko Budi Santoso<sup>1,\*</sup> | Sutikno<sup>2</sup> | Putu Rudy Satiawan<sup>3</sup> | Agnes Tuti Rumiati<sup>2</sup> | Yuni Setyaningsih<sup>3</sup> | Shafira Aulia Rosyida Irawan<sup>1</sup> | An Nisaa Siti Humaira<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Departemen Perencanaan Wilayah dan Kota, Institut Teknologi Sepuluh Nopember, Surabaya, Indonesia

<sup>2</sup>Departemen Statistika, Institut Teknologi Sepuluh Nopember, Surabaya, Indonesia

<sup>3</sup>Departemen Studi Pembangunan, Institut Teknologi Sepuluh Nopember, Surabaya, Indonesia

## Korespondensi

\*Eko Budi Santoso, Departemen Perencanaan Wilayah dan Kota, Institut Teknologi Sepuluh Nopember, Surabaya, Indonesia. Alamat e-mail: [eko\\_budi@urplan.its.ac.id](mailto:eko_budi@urplan.its.ac.id)

## Alamat

Departemen Perencanaan Wilayah dan Kota, FTSPK ITS, Institut Teknologi Sepuluh Nopember, Sukolilo, Surabaya 60111, Indonesia.

## Abstrak

Dalam mengimplementasikan rencana pembangunan di Kabupaten Tuban, diperlukan SDM yang berkompeten dan unggul sehingga dapat merancang strategi dan rencana yang sesuai dengan potensi dan kondisi daerah. Kemampuan menyusun perencanaan pembangunan daerah yang efektif sangat diperlukan, sehingga Bappedalitbang Kabupaten Tuban perlu pelatihan dan pendampingan untuk mengatasi permasalahan dan meningkatkan SDM yang ada serta meningkatkan kapasitas tenaga perencana. Tim Pengabdi Dosen berupaya untuk melakukan pelatihan SDM Perencana kepada Bappedalitbang. Metode yang diterapkan dalam pelatihan berupa tiga metode yaitu metode simulasi, metode kualitatif sebagai acuan pelatihan, dan metode kuantitatif sebagai penunjuk hasil evaluasi. Pelatihan ini juga menggunakan andragogi untuk mengeksplorasi pengalaman peserta pelatihan. Hasil pemahaman SDM setelah dilakukan sesi pemaparan materi dan sesi diskusi menunjukkan bahwa rata-rata hasil *post test* adalah 88, dari yang sebelumnya dilakukan *pre test* dengan rata-rata sebesar 58. Hasil *post test* dari pelatihan dan pendampingan ini menunjukkan bahwa terjadi peningkatan pemahaman SDM Perencana Bappedalitbang Kabupaten Tuban.

## Kata Kunci:

Kompetensi, Pelatihan, Pembangunan Daerah, Perencanaan Pembangunan, SDM.

## 1 | PENDAHULUAN

### 1.1 | Latar Belakang

Kabupaten Tuban adalah salah satu dari 38 kabupaten/kota yang termasuk dalam wilayah Provinsi Jawa Timur. Kabupaten ini terletak di kawasan pesisir utara Pulau Jawa atau yang dikenal sebagai jalur Pantura. Luas wilayahnya mencapai sekitar 1.904,70 km<sup>2</sup>, dengan garis pantai sepanjang kurang lebih 65 kilometer. Kabupaten Tuban memiliki letak strategis dengan batas wilayah

sebagai berikut: di sebelah utara berbatasan langsung dengan Laut Jawa, di timur dengan Kabupaten Lamongan, di selatan dengan Kabupaten Bojonegoro, dan di sebelah barat berbatasan dengan Provinsi Jawa Tengah. Jumlah penduduk Kabupaten Tuban dari hasil proyeksi penduduk 2022 yaitu sebesar 1.209.543 jiwa<sup>[1]</sup>.

Salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang berperan penting di Kabupaten Tuban adalah Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan atau Bappedalitbang. Lembaga ini menjalankan fungsi pendukung dalam urusan pemerintahan, khususnya di bidang perencanaan serta penelitian dan pengembangan yang menjadi kewenangan pemerintah daerah<sup>[2]</sup>. Bappedalitbang bertugas menyusun dan melaksanakan perencanaan pembangunan daerah, melakukan pengendalian, pemantauan, serta evaluasi, sekaligus mengordinasikan kegiatan penelitian dan pengembangan.

Keberhasilan pelaksanaan rencana pembangunan dalam proses perencanaan sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang terlibat di dalamnya. SDM yang memiliki kompetensi yang unggul dan sesuai dengan kebutuhan menjadi kunci utama dalam merancang strategi, menganalisis kondisi daerah, dan menyusun rencana pembangunan yang berdaya saing. Dalam lingkungan Bappeda Litbang Kabupaten Tuban, dinamika organisasi tidak terlepas dari adanya perubahan dalam SDM. Beberapa mengalami mutasi jabatan atau dipindahkan ke bagian yang berbeda. Perubahan ini dapat dianggap sebagai refleksi dari evolusi kebutuhan organisasi atau peningkatan fokus pada aspek-aspek tertentu dalam perencanaan pembangunan. Penting untuk diakui bahwa perubahan dalam struktur tim dan penempatan anggota dapat memengaruhi dinamika kolaborasi dan distribusi tanggung jawab. Oleh karena itu, Bappedalitbang Kabupaten Tuban perlu mengimplementasikan langkah-langkah yang memastikan kelancaran adaptasi SDM terhadap perubahan tersebut. Penyegaran dan pendampingan menjadi langkah penting untuk memastikan SDM yang mengalami mutasi tetap memahami secara menyeluruh tugas serta tanggung jawab di posisi barunya. Hal ini bertujuan agar transisi peran dapat berjalan efektif dan tidak menghambat kinerja organisasi. Pelatihan dan bimbingan tambahan juga dapat memberikan dukungan yang diperlukan agar SDM dapat beradaptasi dengan cepat. Dengan mempertimbangkan hal tersebut, Bappedalitbang Kabupaten Tuban perlu melaksanakan program penyegaran dan pendampingan bagi SDM-nya, khususnya menjelang dimulainya tahapan perencanaan strategis seperti penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) dan dokumen perencanaan lainnya. Langkah ini penting untuk memastikan kesiapan dan pemahaman yang memadai dalam menghadapi proses perencanaan yang kompleks dan berjangka panjang. Oleh karena itu, penting dilakukan Kegiatan Pengabdian Masyarakat (Abdimas) berbasis produk guna menyelesaikan permasalahan yang sudah dijelaskan sebelumnya. Direktorat Riset dan Pengabdian Masyarakat Institut Teknologi Sepuluh Nopember (DRPM-ITS) dalam hal ini diwakili dengan Tim Pengabdian Dosen melakukan kegiatan pengabdian masyarakat berupa peningkatan SDM Perencana yang sejalan dengan *roadmap* Pusat Kajian Potensi Daerah dan Pemberdayaan Masyarakat (PK-PDPM) di bidang tata kelola pemerintahan.

## 1.2 | Solusi Permasalahan atau Strategi Kegiatan

Bappedalitbang Kabupaten Tuban menghadapi tantangan terkait dinamika SDM, seperti mutasi jabatan dan perpindahan anggota pada bagian yang berbeda. Untuk mengatasi hal ini, solusi yang ditawarkan mencakup penyusunan modul rencana strategis dan peningkatan kapasitas melalui pelatihan serta pendampingan. Modul ini akan menjadi panduan bagi SDM untuk memahami tugas dan tanggung jawab baru mereka, sehingga dapat memastikan keberlanjutan kinerja yang optimal.

Strategi kegiatan yang diusulkan antara lain adalah pelaksanaan *workshop* intensif dan penyusunan modul pelatihan yang relevan dengan kebutuhan instansi. Selain itu, program *mentoring* dan *coaching* diterapkan untuk membantu proses adaptasi SDM yang mengalami perubahan peran. Evaluasi berkala juga dilakukan untuk mengukur efektivitas strategi yang diterapkan, serta memastikan bahwa setiap anggota tim memiliki kompetensi yang diperlukan.

## 1.3 | Target Luaran

Target luaran dari kegiatan ini mencakup berbagai produk dan publikasi yang dihasilkan sebagai upaya meningkatkan kompetensi SDM Perencana Bappedalitbang. Luaran berupa modul rencana strategis disusun untuk memandu peningkatan kapasitas SDM, dilengkapi dengan publikasi ilmiah di Jurnal Sewagati, serta *book chapter* yang mengabadikan aktivitas pengabdian masyarakat. Selain itu, berita populer dan video dokumentasi kegiatan akan didistribusikan di media massa untuk meningkatkan visibilitas program. Kemitraan dengan komitmen pendanaan dari mitra, baik dalam bentuk *in kind* maupun *in cash*, akan mendukung keberlanjutan pelatihan dan pendampingan yang telah direncanakan.

## 2 | TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 | FGD (*Focus Group Discussion*)

*Focus Group Discussion* (FGD) merupakan teknik dan metode dalam metode data kualitatif dengan cara melakukan diskusi ataupun wawancara kelompok yang berdiskusi mengenai suatu fokus masalah ataupun topik tertentu yang akan dipandu oleh fasilitator ataupun moderator forum<sup>[3]</sup>. Jumlah peserta bervariasi di antara 8 hingga 12 orang. FGD memiliki dua tujuan diantaranya adalah:

- Memperoleh data mendalam mengenai pikiran, pandangan, ataupun kepercayaan kelompok mengenai suatu isu yang diangkat.
- Menghasilkan sebuah perubahan dari hasil diskusi berdasarkan pikiran anggota kelompok saat berdiskusi. Perubahan dapat terjadi karena adanya diskusi mengenai isu dan fenomena<sup>[4]</sup>.

### 2.2 | Pendekatan Kerangka Logis (Logical Framework Approach)

*Logical Framework* (LFA) merupakan salah satu alat analisis yang efektif dalam menilai, memantau, dan mengevaluasi proyek melalui pendekatan logis. Dalam buku *Guide To Logical Framework Approach*, dikemukakan bahwa LFA dikembangkan untuk menjawab tiga permasalahan utama dalam pelaksanaan proyek yaitu sebagai berikut:

- Perencanaan yang masih kurang terdefinisi dengan baik.
- Lemahnya kejelasan tanggung jawab manajerial dalam proyek.
- Terdapat perbedaan pandangan antar pemangku kepentingan selama proses berlangsung<sup>[5]</sup>.

Pendekatan logis dalam LFA bertujuan untuk membangun struktur hierarkis yang berfokus pada pencapaian tujuan dari suatu kegiatan atau proyek. LFA sendiri dirancang sebagai metode yang dapat memperjelas tujuan proyek atau program serta membantu memetakan keterkaitan antara masukan (*input*), proses, keluaran (*output*), hasil (*outcome*), dan dampak (*impact*). Sejalan dengan hal tersebut, kerangka LFA digunakan sebagai alat analisis yang efektif untuk menilai, memantau, dan mengevaluasi suatu proyek dengan mengandalkan pendekatan berbasis logika<sup>[6]</sup>.

### 2.3 | Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) bertujuan untuk mengatur kebijakan dan prosedur yang berkaitan dengan tenaga kerja dalam suatu organisasi. Proses ini dilakukan oleh pemilik usaha maupun manajer, dan mencakup penerapan strategi serta langkah-langkah operasional. Konsep MSDM ini menjelaskan bagaimana sistem dan praktik manajerial dapat mempengaruhi perilaku karyawan, baik dalam arah yang membangun maupun sebaliknya.

MSDM adalah proses dalam memanfaatkan, mengembangkan, memberi imbalan, serta mengelola individu maupun kelompok tenaga kerja. Secara umum, MSDM mencakup kegiatan merencanakan, merekrut, mengembangkan, memelihara, dan memanfaatkan tenaga kerja demi tercapainya organisasi dan individu<sup>[7]</sup>. Terdapat empat tujuan utama dalam MSDM diantaranya:

1. Memperbaiki tingkat produktivitas;
2. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja; dan
3. Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal<sup>[8]</sup>.

Berbagai fungsi utama dalam MSDM antara lain mencakup perencanaan kebutuhan tenaga kerja agar organisasi dapat beroperasi secara efisien, pengorganisasian struktur kerja dan tanggung jawab melalui pembagian tugas dan koordinasi serta pengarahan dan rekrutmen untuk membentuk tim kerja yang solid. Pengawasan dilakukan guna memastikan bahwa seluruh kegiatan SDM sesuai dengan arah dan tujuan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia juga mencakup pelatihan untuk meningkatkan keterampilan teknis maupun sikap profesional. Fungsi pemeliharaan sendiri bertujuan untuk menjaga kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai agar mereka tetap berkomitmen hingga masa pensiun. Terakhir proses pemberhentian dilakukan jika hubungan kerja antara karyawan dan organisasi harus diakhiri karena alasan tertentu baik secara sukarela maupun berdasarkan kebijakan organisasi.

## 2.4 | Perencanaan Pembangunan Daerah

Perencanaan pembangunan daerah merupakan suatu proses penyusunan kebijakan jangka panjang yang dilaksanakan secara sistematis dengan mempertimbangkan berbagai alternatif pilihan, serta melibatkan berbagai pihak yang berkepentingan<sup>[9]</sup>. Proses ini bertujuan untuk mengarahkan penggunaan serta distribusi sumber daya yang tersedia di daerah dalam kurun waktu tertentu secara efektif. Tujuan utama dari pembangunan daerah adalah untuk menciptakan pemerataan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat, membuka peluang kerja dan usaha, memperluas akses serta kualitas layanan publik, serta meningkatkan daya saing wilayah<sup>[10]</sup>.

Proses perencanaan ini diterapkan baik pada skala pembangunan daerah secara keseluruhan maupun rencana yang disusun oleh masing-masing perangkat daerah. Dokumen perencanaan tersebut meliputi Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD), Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), serta Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPd)<sup>[11]</sup>.

RPJPD adalah dokumen strategis jangka panjang selama 20 tahun yang memuat visi, misi, arah kebijakan, serta sasaran utama pembangunan daerah, yang disusun dengan mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) dan Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW). Sementara itu, RPJMD merupakan dokumen perencanaan jangka menengah selama 5 tahun yang menguraikan visi, misi, serta program kerja kepada daerah yang mencakup tujuan, sasaran strategi, arah kebijakan pembangunan dan keuangan daerah, serta program kerja dari perangkat daerah dan lintas sektor dengan acuan pada RPJPD, RTRW, dan RPJMN<sup>[9, 12]</sup>.

## 3 | METODE KEGIATAN

Metode kegiatan dalam program pengabdian ini dilaksanakan melalui tiga tahapan utama, yaitu tahap persiapan, pelaksanaan, serta evaluasi dan monitoring, yang masing-masing memiliki detail kegiatan sebagai berikut:

### 1. Tahap Persiapan

- Diskusi Awal:** Melibatkan tim internal untuk mendiskusikan konsep dan strategi kegiatan secara menyeluruh, memastikan seluruh anggota memahami tujuan dan metode yang akan diterapkan.
- Studi Literatur:** Mendapatkan data dan informasi dari berbagai referensi, termasuk jurnal, laporan, dan dokumen terkait, untuk memahami konteks permasalahan SDM di Bappedalitbang serta merancang intervensi yang tepat. Hasil studi ini digunakan untuk menyusun modul pelatihan yang relevan dan komprehensif.
- Koordinasi dengan Mitra:** Mengadakan pertemuan dengan pihak Bappedalitbang dan mitra terkait untuk menyetujui detail pelaksanaan, sumber daya yang diperlukan, serta penjadwalan kegiatan.

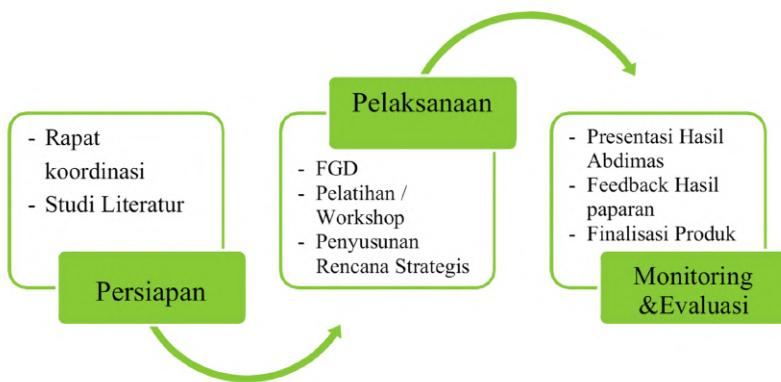
### 2. Tahap Pelaksanaan

- Focus Group Discussion (FGD):** Mengadakan FGD dengan staf Bappedalitbang untuk mengidentifikasi kondisi eksisting, kekuatan, serta tantangan SDM perencana. Diskusi ini bertujuan untuk menggali kebutuhan pelatihan dan area yang perlu pengembangan lebih lanjut. FGD juga menjadi forum untuk berbagi pandangan dan mendapatkan masukan langsung dari para peserta.
- Pelatihan (Workshop):** Pelatihan dilaksanakan dalam tiga sesi periodik, yang mencakup materi tentang perencanaan strategis, manajemen proyek, dan evaluasi program. Setiap sesi pelatihan dirancang dengan pendekatan partisipatif, melibatkan studi kasus, simulasi, dan diskusi kelompok untuk memperdalam pemahaman peserta. Peserta juga diberi kesempatan untuk mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh melalui tugas dan presentasi.
- Penyusunan Rencana Strategis:** Berdasarkan hasil FGD dan pelatihan, dilakukan penyusunan rencana strategis yang spesifik untuk pengembangan kompetensi SDM perencana Bappedalitbang. Rencana strategis ini mencakup program pelatihan berkelanjutan, skema pengembangan karir, serta indikator keberhasilan yang jelas. Rencana ini diharapkan dapat menjadi panduan bagi pengembangan kapasitas SDM secara mandiri oleh instansi.

### 3. Tahap Evaluasi dan Monitoring

- a. **Evaluasi Pelatihan:** Evaluasi dilakukan setelah setiap sesi pelatihan melalui *pre-test* dan *post-test* yang dimanfaatkan sebagai alat ukur efektivitas penyampaian materi terhadap pemahaman peserta. Selain itu, dilakukan evaluasi kualitatif melalui umpan balik peserta tentang kesesuaian materi dan efektivitas metode pelatihan.
- b. **Monitoring Berkala:** Monitoring dilakukan secara berkala untuk memantau implementasi rencana strategis yang telah disusun, termasuk penilaian terhadap perubahan kinerja dan kompetensi SDM. Monitoring ini mencakup observasi langsung, wawancara dengan staf, serta analisis data kinerja.
- c. **Penyusunan Laporan dan Rekomendasi:** Hasil dari evaluasi dan monitoring disusun dalam bentuk laporan yang memuat temuan utama, analisis keberhasilan pelatihan, serta rekomendasi untuk pengembangan program lebih lanjut. Laporan ini juga mencakup strategi untuk memperkuat pelatihan dan pendampingan di masa depan.

Dengan metodologi yang terstruktur ini, diharapkan kegiatan pengabdian dapat memberikan dampak yang signifikan dalam meningkatkan kapasitas SDM perencana di Bappedalitbang Kabupaten Tuban, serta mendukung keberlanjutan program pengembangan kompetensi di masa mendatang.



**Gambar 1** Metodologi Kegiatan Peningkatan Kapasitas SDM.

## 4 | HASIL DAN DISKUSI

### 4.1 | Overview Perencanaan Pembangunan Daerah

Pelaksanaan kegiatan abdimas peningkatan kapasitas SDM diawali dengan melakukan *pre-test* peserta dan *overview* perencanaan pembangunan daerah di Kabupaten Tuban pada tanggal 5 September 2024. *Overview* Perencanaan Pembangunan Daerah memberikan informasi dan pembelajaran terkait hal-hal mengenai perencanaan pembangunan daerah. *Overview* yang dibahas berisi pendahuluan mengenai tujuan dari pembangunan daerah; dasar hukum yang melandasi terkait dengan pembangunan daerah; rangkaian informasi mengenai perencanaan pembangunan daerah yang terdiri dari beberapa aspek seperti aspek geografis, demografi, potensi sumber daya daerah, ekonomi dan keuangan kesejahteraan masyarakat, pelayanan umum, dan daya saing daerah. *Overview* perencanaan pembangunan daerah juga berisi siklus atau tahapan dari perencanaan pembangunan daerah serta memuat kerangka pengukuran kinerja sehingga apa yang direncanakan dapat sesuai dan dapat memenuhi tujuan secara optimal.

Secara singkat, Kabupaten Tuban saat ini sedang fokus pada perencanaan pembangunan daerah yang adaptif dan berbasis evaluasi, dengan penekanan pada revisi Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD), optimalisasi Dana Bagi Hasil Cukai Hasil Tembakau (DBHCHT), dan penguatan sinergi antar Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Pemerintah Kabupaten Tuban juga telah menerbitkan dokumen Perubahan RKPD Tahun 2024 sebagai penyesuaian terhadap dinamika fiskal dan prioritas pembangunan. Dokumen ini menjadi acuan bagi OPD dalam menyusun program dan kegiatan yang selaras dengan visi daerah. Fokus utama dari RKPD ini meliputi:

- a. Penguatan sektor pertanian dan perikanan
- b. Peningkatan kualitas infrastruktur dasar
- c. Pemberdayaan ekonomi lokal dan UMKM
- d. Pengurangan kemiskinan dan peningkatan layanan publik

## **4.2 | Keterkaitan Antara Perencanaan Pembangunan dengan Kebijakan Penganggaran**

Sesi kedua dari kegiatan peningkatan kapasitas SDM perencana BAPPEDALITBANG Kabupaten Tuban dilanjutkan dengan materi mengenai keterkaitan perencanaan pembangunan dengan kebijakan penganggaran. Keterhubungan antara perencanaan pembangunan dan kebijakan penganggaran sangat penting dalam memastikan efektivitas program pembangunan, yang dapat dianalisis melalui kerangka logis (*logical framework*) seperti *output*, *outcome*, *benefit*, dan *impact*. Diskoneksi antara perencanaan dan penganggaran sering kali menyebabkan alokasi dana dalam APBN/APBD menjadi kaku dan tidak tanggap terhadap dinamika prioritas pembangunan nasional, yang pada gilirannya menghambat keberhasilan pelaksanaan program pembangunan. Untuk mengatasi masalah ini, konsep penganggaran yang efektif dan efisien harus diimplementasikan, dimulai dengan pengelolaan program oleh fungsi organisasi yang tepat. Langkah-langkah penting termasuk menghindari duplikasi dalam penganggaran, mendorong efisiensi, dan memastikan pencapaian sasaran secara optimal, sehingga harapannya anggaran di Kabupaten Tuban dapat mencerminkan prioritas pembangunan yang relevan dan menjaga kesinambungan fiskal.

## **4.3 | Pengumpulan Data dan Kualitas Data**

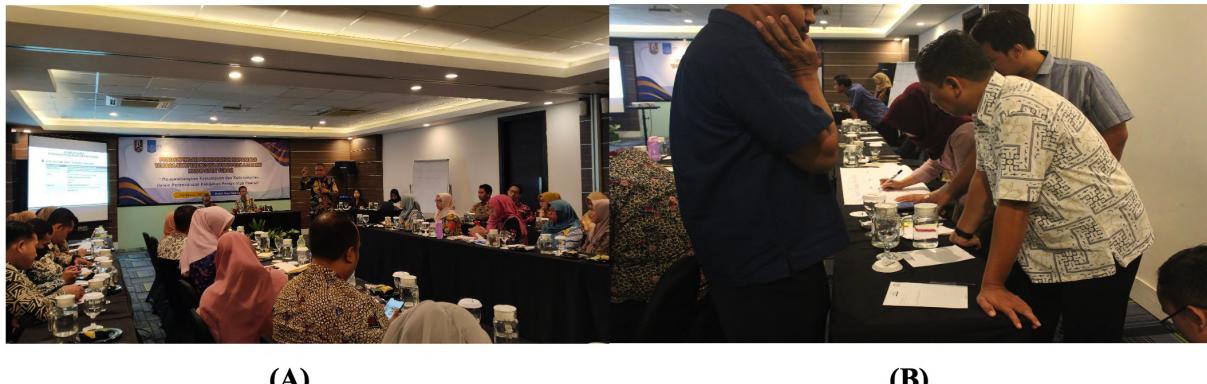
Sesi ketiga dilanjutkan dengan materi mengenai pengumpulan data dan kualitas data. Pengumpulan data merupakan aspek krusial dalam perencanaan dan pelaksanaan program-program pembangunan, namun seringkali data berkualitas tinggi sulit diperoleh. Bahkan institusi seperti Badan Pusat Statistik (BPS) menghadapi tantangan dalam memastikan akurasi data, yang sering kali tetap digunakan meskipun memiliki keterbatasan. Ketidakakuratan data dapat berdampak signifikan pada efektivitas program-program yang dirancang, seperti kasus di mana infrastruktur yang dibangun tidak digunakan oleh masyarakat karena tidak sesuai dengan kebutuhan dan kebiasaan sehari-hari mereka. Hal ini menunjukkan pentingnya pendekatan yang lebih mendalam dan partisipatif dalam pengumpulan data, yang melibatkan masyarakat secara langsung untuk memastikan bahwa informasi yang diperoleh lebih representatif dan relevan dengan kebutuhan aktual. Dengan adanya materi ini, diharapkan penyusunan program di BAPPEDALITBANG Kabupaten Tuban dapat lebih tepat sasaran dan bermanfaat bagi masyarakat yang dituju.

## **4.4 | Analisis Kebijakan Pembangunan**

Materi keempat dari rangkaian peningkatan kapasitas SDM BAPPEDALITBANG Kabupaten Tuban adalah analisis kebijakan pembangunan. Analisis ini merupakan evaluasi mendalam terhadap indikator program kebijakan yang meliputi indikator utama dan pendukung dengan tujuan untuk menghasilkan gambaran komprehensif mengenai efektivitas dan relevansi program. Analisis ini mencakup perkembangan antar waktu, yang menilai perubahan indikator utama dari waktu ke waktu dan pencapaian yang diraih; serta perkembangan antar wilayah, yang membandingkan capaian antar daerah untuk mengidentifikasi posisi relatif mereka. Selain itu, analisis relevansi mengevaluasi sejauh mana program mendukung sasaran pembangunan nasional, sementara analisis efektivitas menilai keberhasilan program dalam mencapai tujuan baik nasional maupun daerah. Penentuan prioritas bidang fokus pada indikator yang memerlukan intervensi segera untuk meningkatkan kondisi, sedangkan penentuan wilayah prioritas mengidentifikasi daerah yang paling membutuhkan intervensi berdasarkan analisis indikator utama dan pendukung. Melalui pendekatan ini, alokasi sumber daya dan intervensi dapat diarahkan secara lebih tepat guna mencapai hasil yang optimal dan menyeluruh.

## **4.5 | Studi Kasus Pengembangan Wilayah**

Sesi terakhir pada kegiatan pelatihan pendampingan peningkatan kapasitas tenaga SDM Perencana Bappeda Litbang adalah diskusi dengan metode *Focus Group Discussion* (FGD) terkait materi pelatihan yang telah disampaikan sebelumnya. Topik yang diangkat dalam FGD ini adalah mengenai pengembangan wilayah. Peserta dibagi menjadi empat grup yang masing-masing anggotanya berperan sebagai bidang tertentu. Setelah pembagian kelompok, peserta berdiskusi mengenai topik yang diangkat dan menyiapkan hasil diskusinya untuk dipresentasikan.



**Gambar 2** (A) Sesi pemberian materi, (B) Sesi diskusi kelompok.

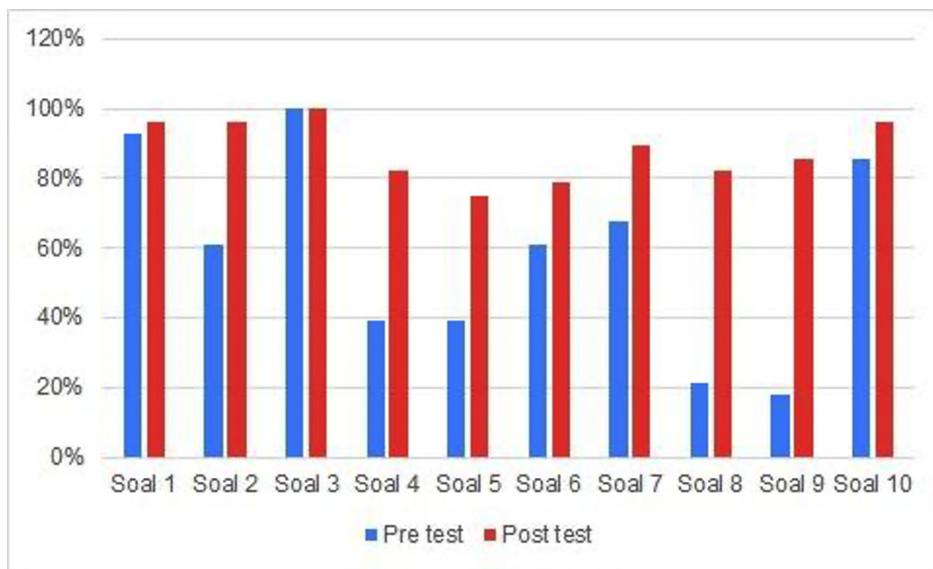
Setelah penyusunan dari hasil diskusi oleh masing-masing kelompok, selanjutnya setiap kelompok melakukan pemaparan dari apa yang telah didiskusikan. Di sesi akhir setiap peserta akan mendapatkan evaluasi dari pemateri. Secara keseluruhan materi dan informasi yang diangkat dalam studi kasus telah dipaparkan secara lengkap. Namun, masih perlu adanya tinjauan lebih lanjut dan pengkajian informasi-informasi yang lebih mendetail.



**Gambar 3** (A) Peserta pelatihan, (B) Sesi presentasi kelompok.

Setelah dilakukan penyusunan hasil diskusi, dilakukan ujian akhir pada tanggal 6 September 2024 secara individual untuk melihat seberapa jauh pemahaman terkait dengan seluruh materi yang sudah dijelaskan. Pada sesi *pre-test* tanggal 5 September 2024, hasilnya menunjukkan nilai yang diperoleh rata-rata sebesar 58. Sedangkan, rata-rata hasil *posttest* pada tanggal 6 September 2024 yang diperoleh sebesar 88. Hasil dari *posttest* tersebut menunjukkan adanya peningkatan dalam pemahaman materi yang disampaikan setelah diadakannya pelatihan peningkatan kapasitas tenaga SDM.

Hasil dari pelatihan pengembangan kapasitas SDM BAPPEDALITBANG Kabupaten Tuban menunjukkan bahwa pelatihan yang diadakan memberikan dampak yang cukup signifikan pada wawasan dan kapasitas dari pegawai BAPPEDALITBANG. Pelatihan ini juga didasarkan pada hasil jaring aspirasi kepada para pegawai BAPPEDALITBANG yang menyatakan bahwa kegiatan peningkatan wawasan sangat dibutuhkan, terutama dengan fokus Kabupaten Tuban untuk membenahi organisasi dan manajemen daerah. Ke depannya, pelatihan ini diharapkan dapat diadakan secara rutin untuk memberikan pengetahuan yang cukup pada pegawai BAPPEDALITBANG, terutama yang bertugas pada bidang perencanaan anggaran dan pembangunan wilayah.



**Gambar 4** Hasil Penilaian *Pre-Test* dan *Post-Test* Kegiatan Pelatihan.

## 5 | KESIMPULAN DAN SARAN

Pelatihan peningkatan SDM Perencana Bappedalitbang Kabupaten Tuban merupakan suatu upaya untuk mengembangkan kemampuan SDM demi mewujudkan pembangunan daerah yang berdaya saing dalam penataan tata kelola pemerintah daerah. Materi pelatihan yang diberikan yaitu terkait *Overview Perencanaan Pembangunan Daerah* yang berfokus pada tujuan, dasar hukum, informasi perencanaan, serta siklus dan tahapan perencanaan; Keterkaitan Antara Perencanaan Pembangunan dan Kebijakan Pengangguran untuk memastikan efektivitas program pembangunan; Pengumpulan Data dan Kualitas Data untuk memahami betapa pentingnya data aktual untuk Penyusunan program; Analisis Kebijakan Pembangunan sebagai alat untuk mengevaluasi indikator program agar alokasi sumber daya dan intervensi dapat terarah dan optimal; dan Studi Kasus Pengembangan Wilayah dengan metode *Focus Group Discussion* (FGD). Hasil pemahaman SDM setelah dilakukan sesi pemaparan materi dan sesi diskusi menunjukkan bahwa rata-rata hasil *post test* adalah 88, dari yang sebelumnya dilakukan *pre test* dengan rata-rata sebesar 58. Hasil *post test* dari pelatihan dan pendampingan ini menunjukkan bahwa terjadi peningkatan pemahaman SDM Perencana Bappedalitbang Kabupaten Tuban. Hasil pelatihan ini diharapkan meningkatkan keterampilan dan kompetensi SDM perencana dalam penyusunan rencana Pembangunan daerah, yang dapat diaplikasikan dalam tugas sehari-hari.

## 6 | UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kami sampaikan kepada Direktorat Riset dan Pengabdian Masyarakat Institut Teknologi Sepuluh Nopember (DRPM-ITS) atas dukungannya sehingga kegiatan pengabdian masyarakat ini dapat terlaksana dengan baik. Ucapan terima kasih juga kami sampaikan kepada Bappedalitbang Kabupaten Tuban atas kerja sama dan keterbukaannya dalam mendukung pelaksanaan kegiatan ini.

## Referensi

1. Badan Pusat Statistik Kabupaten Tuban. Kabupaten Tuban dalam Angka 2023. Tuban: BPS Kabupaten Tuban; 2023. <https://tubankab.bps.go.id/id/publication/2023/02/28/24003ee2ffceb89ee898b24/kabupaten-tuban-dalam-angka-2023.html>.
2. Nasir M. Peran Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Dalam Melaksanakan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya Tahun 2023. Jurnal Government, Policy and Public Administration 2023;1(2):22–33.

3. Singh A, Chawla S. Focus Group Discussion: An Emerging Qualitative Tool for Educational Research. International Journal of Research and Review 2024;11(9):272–278.
4. Afiyanti Y. Focus Group Discussion (Diskusi Kelompok Terfokus) sebagai Metode Pengumpulan Data Penelitian Kualitatif. Jurnal Keperawatan Indonesia 2008;12(1):58–62.
5. Delevic M. Guide to the Logical Framework Approach: A Key Tool for Project Cycle Management. Serbia: Government European Integration Office; 2011.
6. Riswandi IDC, Herlambang A. Evaluasi Kinerja Pembangunan Program Kerja Base Transceiver Station (BTS) Menggunakan Logical Framework Analysis Studi Pada Badan Aksesibilitas Telekomunikasi dan Informasi (BAKTI) KOMINFO. Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi Dan Ilmu Komputer 2019;3(3):2685–2692.
7. Yuliani I. Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok: Rajawali Pers; 2023.
8. Sutrisno E. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana; 2009.
9. Sjafrizal S. Perencanaan Pembangunan Daerah dalam Era Otonomi. Jakarta: Rajawali Pers; 2014.
10. Adisasmita R. Pembangunan Wilayah: Konsep dan Teori. Yogyakarta: Graha Ilmu; 2013.
11. Riyadi D, Bratakusumah DS. Perencanaan Pembangunan Daerah: Strategi Menggali Potensi dalam Mewujudkan Otonomi Daerah. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama; 2004.
12. Haryanto JT. Analisis Keselarasan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Terhadap Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN). Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik 2017;8(1):45–58.

**Cara mengutip artikel ini:** Santoso, E. B., Sutikno, Satiawan, P. R., Rumianti, A. T., Setyaningsih, Y., Irawan, S. A. R., Humaira, A. N. S., (2025), Pendampingan Peningkatan Kapasitas Tenaga SDM Perencana BAPPEDA LITBANG Kabupaten Tuban, *Sewagati*, 9(6):1418–1426, <https://doi.org/10.12962/j26139960.v9i6.4694>.