

**RENCANA STRATEGIS  
BIRO ORGANISASI DAN KEPEGAWAIAN  
SEKRETARIAT JENDERAL DEPARTEMEN PERTANIAN**

**TAHUN 2005 – 2009**

**Jakarta, Desember 2005**

## KATA PENGANTAR

*Good Governance* merupakan prasyarat bagi setiap pemerintahan untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dan mencapai tujuan serta cita-cita berbangsa dan berbnegara. Dalam rangka mewujudkan *Good Governance* tersebut salah satu prinsip yang harus dikembangkan adalah akuntabilitas, yaitu kewajiban untuk menyampaikan pertanggung-jawabkan atau untuk menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang/badan hukum/pimpinan kolektif suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau berkewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggung-jawaban.

Sehubungan dengan itu, dalam rangka meningkatkan pelaksanaan pemerintahan yang lebih berdayaguna, berhasilguna, bersih dan bertanggung jawab; dan untuk lebih memantapkan pelaksanaan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, berdasarkan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, setiap Unit Kerja Eselon II dan Unit Kerja Mandiri (UPT) setiap tahun wajib membuat Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Laporan tersebut merupakan perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggung-jawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan melalui pertanggung-jawaban secara periodik.

Sebagai suatu unit kerja setingkat eselon II, Biro Organisasi dan Kepegawaian berusaha mematuhi kewajiban tersebut dengan membuat Rencana Strategis Tahun 2005 s/d 2009 dengan berpedoman pada Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 239/IX/6/8/2003 tentang Pedoman Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Rencana Strategis Biro Organisasi dan Kepegawaian Tahun 2005 s/d 2009 bertitik tolak dari Rencana Strategis Sekretariat Jenderal Departemen Pertanian Tahun 2005 s/d 2009 yang memuat 4 (empat) program kerja, yaitu : Program Penataan Kelembagaan, Program Penataan Ketatalaksanaan, Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik Bidang Pertanian, Pembinaan dan Pengembangan SDM aparat pertanian.

Sesuai dengan sasaran, tujuan, misi dan visi yang telah ditetapkan, diharapkan Rencana Strategis ini dapat mendukung Pembangunan Pertanian yang berorientasi pada Sistem dan Usaha Agribisnis.

Saya mengucapkan terima kasih kepada semua pihak atas terselesaikannya Rencana Strategis ini. Selanjutnya, dalam upaya meningkatkan kualitas out-come dan benefit Biro Organisasi dan Kepegawaian bagi pembangunan pertanian, maka Rencana Strategis ini dapat dijadikan sebagai bagian dari skenario pembelajaran

jangka panjang dan sekaligus sebagai pedoman rencana kerja tahunan Biro dan seluruh Bagian dan Subbagian lingkup Biro Organisasi dan Kepegawaian.

Jakarta, Desember 2005

**Kepala Biro Organisasi dan Kepegawaian**

**Ir. Winarhadi, MM**

## DAFTAR ISI

- BAB I       PENDAHULUAN**
  - A.    LATAR BELAKANG**
  - B.    MAKSUD DAN TUJUAN**
  - C.    RUANG LINGKUP**
  
- BAB II       TUPOKSI DAN SUSUNAN ORGANISASI**
  - A.    TUGAS POKOK**
  - B.    FUNGSI**
  - C.    SUSUNAN ORGANISASI**
  
- BAB III       LINGKUNGAN STRATEGIS**
  - A.    INTERNASIONAL**
  - B.    NASIONAL**
  
- BAB IV       ANALISIS STRATEGIS**
  - A. KONDISI SAAT INI**
  - B. KONDISI YANG DIHARAPKAN**
  
- BAB V        VISI DAN MISI**
  - A.    VISI**
  - B.    MISI**
  
- BAB VI       TUJUAN, SASARAN DAN STRATEGI**
  - A.    TUJUAN**
  - B.    SASARAN**
  - C.    STRATEGI**
  
- BAB VII       CARA MENCAPAI TUJUAN DAN SASARAN**
  - A.    KEBIJAKAN**
  - B.    PROGRAM**
  - C.    KEGIATAN**
  - D.    INDIKATOR PENCAPAIAN TUJUAN**
  
- VIII        PENUTUP**

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pembangunan pertanian yang modern, tangguh dan efisien hanya bisa diwujudkan apabila didukung oleh sistem administrasi dan manajemen pembangunan yang efektif dan efisien, dan sdm aparatur pertanian yang profesional. Oleh karena itu, pembangunan sistem administrasi dan manajemen pembangunan pertanian dan pembinaan sdm aparatur pertanian sangat diperlukan dan bahkan merupakan bagian yang tak terpisahkan (*conditio sine quanon*) dari pembangunan pertanian itu sendiri (*to develop the administration in order to administrate the development efficiency*).

Hakekat pembangunan nasional adalah pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya, dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 sebagai dasar, tujuan dan pedoman pembangunan nasional.

Pembangunan pertanian yang berorientasi pada penerapan sistem dan usaha agribisnis menuntut dukungan aparatur pertanian yang mampu mewujudkan sistem administrasi pembangunan yang makin andal, profesional serta tanggap terhadap aspirasi rakyat dan dinamika perubahan lingkungan strategis. Oleh karena itu, pendayagunaan aparatur pertanian perlu dilanjutkan dan ditingkatkan dan ditujukan kepada penataan organisasi, penyempurnaan ketatalaksanaan dan peningkatan kualitas sdm aparatur pertanian.

Perkembangan lingkungan strategis yang terus berkembang dinamis, khususnya di bidang ekonomi akan melibatkan Indonesia dalam perdagangan global yang makin kompetitif. Dari perubahan itu muncul berbagai tantangan dan sekaligus peluang yang harus dihadapi dan dimanfaatkan melalui pembangunan pertanian, serta menyadari atas kelemahan yang ada serta memanfaatkan kekuatan yang dimiliki.

Perkembangan lingkungan global yang bercirikan keterbukaan, kecepatan dan ketepatan, berdampak pada tumbuhnya suasana kompetitif. Pemerintah dalam rangka mengantisipasi hal tersebut telah mengambil langkah-langkah, antara lain penerapan manajemen modern. Manajemen modern memiliki ciri perencanaan yang matang, pelaksanaan yang tepat dan pengawasan yang ketat. Salah satu syarat yang harus dipenuhi dalam penerapan manajemen modern adalah adanya dukungan Sistem Informasi Manajemen yang handal.

Sehubungan dengan itu, dalam rangka menghadapi perkembangan lingkungan global tersebut, maka pada ruang lingkup ketatalaksanaan perlu

terus dikembangkan sistem informasi manajemen dan sistem jaringan informasi pertanian, sehingga nantinya diharapkan dapat menjamin kualitas pengambilan keputusan/kebijakan pimpinan dan pelayanan kepada stakeholders.

Dengan mengantisipasi perubahan tersebut, maka visi pembangunan pertanian diarahkan untuk : **mewujudkan pertanian yang modern, efisien dan tangguh melalui kebijakan penerapan sistem dan usaha agribisnis secara terpadu.**

Dalam rangka mendukung pencapaian tujuan dan sasaran pembangunan pertanian tersebut di atas, telah diupayakan pendayagunaan aparatur pertanian yang meliputi bidang : kelembagaan, ketatalaksanaan dan peningkatan kualitas sdm aparat pertanian, yang diharapkan dapat mewujudkan tertib administrasi dan efisiensi dalam penyelenggaraan tugas-tugas umum pemerintahan dan tugas-tugas pembangunan pertanian. Dengan kata lain, penataan kembali sistem administrasi pembangunan pertanian yang berorientasi pada pengembangan sistem agribisnis, meliputi penataan kelembagaan, ketatalaksanaan dan sdm aparat pertanian mampu mewartakan dan sesuai dengan kebutuhan.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka peningkatan pendayagunaan aparatur pertanian yang meliputi upaya-upaya pembinaan, penyempurnaan dan penertiban kelembagaan, ketatalaksanaan dan peningkatan kualitas sdm aparat pertanian telah mendapat perhatian sangat serius.

Reorientasi pembangunan pertanian dari pendekatan produksi ke pendekatan sistem dan usaha agribisnis, menuntut pula reorientasi pembinaan dan pengembangan aparatur pertanian.

Pembangunan aparatur pertanian diarahkan untuk mewujudkan aparatur yang handal, profesional, bertanggung jawab, bersih dari KKN, berwibawa serta menjunjung tinggi kebenaran dan keadilan, sehingga mampu melaksanakan keseluruhan tugas umum pemerintahan dan pembangunan dengan efisien dan efektif, yang dicirikan oleh semakin meningkatnya mutu pelayanan kepada stakeholders, selanjutnya tercipta iklim yang kondusif bagi peningkatan peran stakeholders dalam membangun pertanian.

Dengan memperhatikan permasalahan yang ada, diperlukan penataan yang menyeluruh terhadap aparatur pertanian, baik yang beraspek kelembagaan, ketatalaksanaan maupun sdm aparat pertanian sejalan dengan perubahan kebijakan dan strategi pembangunan pertanian. Untuk itu, disusun dan ditetapkan Rencana Strategis untuk mencapai tujuan, sasaran dan terlaksananya rencana kerja Biro Organisasi dan Kepegawaian Tahun 2005 s/d 2009.

Upaya untuk mewujudkan suatu sistem administrasi dan manajemen pembangunan pertanian yang handal secara konsisten terus dilakukan, dan menjadi semakin intensif semenjak dibentuknya Biro Organisasi dan Tataaksana di lingkungan Sekretariat Jenderal Departemen Pertanian pada tahun 1994. Sejak saat itu, dimulai upaya-upaya peningkatan kapasitas kelembagaan birokrasi pertanian (*capacity building*) secara intensif dan berkelanjutan yang meliputi upaya untuk mewujudkan suatu kelembagaan pertanian yang kokoh dan profesional, penyusunan sistem dan prosedur yang efektif dan efisien, dan pengembangan jabatan fungsional Rumpun Ilmu Hayat sebagai bagian dari peningkatan kualitas sdm aparatur pertanian yang profesional.

Sejalan dengan perkembangan lingkungan strategis yang terjadi demikian cepat, yang juga mempengaruhi kebijakan-kebijakan pembangunan nasional, membuat organisasi pemerintahan juga bergerak dinamis

Berdasarkan Keputusan Menteri Pertanian Nomor 299/Kpts/OT.140/7/2005 tentang Organisasi dan Tata Kerja Departemen Pertanian, fungsi organisasi dan ketatalaksanaan kemudian digabung dengan fungsi kepegawaian, yang diwadahi dalam struktur Biro Organisasi dan Kepegawaian.

Dengan tersusunnya Rencana Strategis Tahun 2005 s/d 2009 ini, diharapkan dapat diwujudkan persamaam persepsi dan kesamaan tindak dalam upaya meningkatkan kinerja Biro Organisasi dan Kepegawaian, dan dapat dijadikan acuan dalam penyusunan Renja.

## **BAB II**

### **TUPOKSI DAN SUSUNAN ORGANISASI**

Dalam rangka mendukung pembangunan nasional, Pemerintah menyadari perlunya dilakukan upaya pembinaan secara terus-menerus dan konsisten terhadap aparatur negara yang meliputi aspek kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sdm aparatur. Sehubungan dengan hal tersebut pada masing-masing sektor diperlukan adanya unit kerja yang secara fungsional bertanggung jawab terhadap pembinaan dan pendayagunaan aparatur negara, sehingga dapat terwujud suatu aparatur negara yang profesional, bersih dan berwibawa.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 299/Kpts/OT.140/7/2005, unit kerja yang menangani bidang organisasi dan tatalaksana digabung dengan unit kerja yang menangani bidang kepegawaian, sedangkan fungsi ketatausahaan dan kearsipan ditangani oleh Biro Perencanaan, sehingga nomenklturnya menjadi Biro Organisasi dan Kepegawaian.

#### **A. Tugas Pokok**

Biro Organisasi dan Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan penyempurnaan organisasi dan tatalaksana, perencanaan dan pengembangan pegawai serta mutasi pegawai.

#### **B. Fungsi**

Dalam melaksanakan tugas tersebut, Biro Organisasi dan Kepegawaian menyelenggarakan fungsi :

1. pembinaan, evaluasi dan penyempurnaan organisasi, serta pengembangan jabatan fungsional dan budaya kerja.
2. pembinaan, evaluasi dan penyempurnaan sistem dan prosedur kerja, serta tata hubungan kerja pusat dan daerah.
3. perencanaan dan pengembangan pegawai.
4. pelaksanaan mutasi pegawai.
5. pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga Biro.

#### **C. Susunan Organisasi**

Berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian tersebut, susunan organisasi Biro Organisasi dan Kepegawaian terdiri dari :

1. Bagian Organisasi, terdiri dari :
  - a. Subbagian Evaluasi Organisasi
  - b. Subbagian Jabatan Fungsional
  - c. Subbagian Budaya Kerja

2. Bagian Tatalaksana, terdiri dari :
  - a. Subbagian Sistem dan Prosedur Kerja
  - b. Subbagian Tata Hubungan Pusat dan Daerah
  - c. Subbagian Tata Usaha Biro
  
3. Bagian Perencanaan dan Pengembangan Pegawai, terdiri dari :
  - a. Subbagian Perencanaan Pegawai
  - b. Subbagian Pengembangan Pegawai
  - c. Subbagian Kepegawaian Sekretariat Jenderal
  
4. Bagian Mutasi, terdiri dari :
  - a. Subbagian Mutasi I
  - b. Subbagian Mutasi II
  - c. Subbagian Mutasi III

### **BAB III**

## **LINGKUNGAN STRATEGIS**

#### **A. Internasional**

1. Liberalisasi pasar global dan ketidakadilan perdagangan internasional. Kesadaran akan manfaat peran perdagangan internasional bagi kesejahteraan penduduk, mendorong sejumlah negara bertetangga membentuk organisasi kerjasama ekonomi regional yang memiliki kepentingan untuk membangun kekuatan ekonomi bersama. Beberapa kerjasama ekonomi negara, antara lain : North American Free Trade Area (NAFTA) , European Union (EU), Asean Free Trade Area (AFTA) dan Asia Pacific Economic Cooperation (APEC). Melalui integrasi ekonomi, diharapkan hambatan-hambatan perdagangan (trade barriers) baik yang bersifat tariff barrier maupun non tariff barrier, yang mungkin ada di antara sesama negara anggota dapat dikurangi atau bahkan dihilangkan, sehingga mobilitas perdagangan barang dan jasa serta investasi antar negara di dalam suatu kawasan menjadi semakin lancar (borderless).

Pembentukan ekonomi kawasan ini patut mendapat perhatian karena akan dapat menimbulkan ketimpangan ekonomi baru yang bukan lagi dalam hubungan antar negara namun dalam cakupan yang lebih luas lagi yaitu antar kawasan/regional. Ketimpangan antar kawasan ini dapat terjadi karena adanya proses pematangan kawasan ekonomi yang berbeda satu dengan lainnya. Salah satu kawasan ekonomi yang diperkirakan akan sangat kuat adalah UE. Kawasan ini sudah mencapai suatu tahapan penyatuan mata uang (Euro), yaitu suatu tahapan yang paling maju dalam implementasi integrasi ekonomi. Kondisi ini akan semakin menyulitkan ekspor produk pertanian Indonesia dan negara-negara lain di luar Eropa, karena sudah pasti akan mendapat perlakuan yang berbeda (peraturan ekspor-impor yang sangat ketat) dengan negara-negara yang berada di kawasan yang sama. Untuk menghadapi masalah ini, Indonesia harus mulai mengembangkan produk pertanian olahan dan mengutakan pangsa pasar dalam negeri yang potensinya juga sangat besar.

Peningkatan perdagangan antar kawasan menuntut peningkatan daya saing produk pertanian Indonesia yang harus dicapai melalui peningkatan produktivitas dan efisiensi usaha, perbaikan kualitas dan standardisasi melalui penerapan teknologi produksi, pengelolaan pascapanen dan pengolahan hasil.

Sebagai konsekuensi dari negara yang turut meratifikasi perjanjian General Agreement on Tariff and Trade dan World Trade Organization (GATT/WTO), Indonesia sejak krisis ekonomi tahun 1998 telah

mengurangi seluruh tarif bea masuk komoditi pertanian dan menghapus semua subsidi kepada petani, kecuali Harga Dasar Pembelian Pemerintah untuk gabah/beras. Komitmen menghilangkan kebijakan ekonomi dan perdagangan yang dapat menimbulkan distorsi pasar ternyata tidak dilaksanakan oleh semua negara, sehingga petani Indonesia dihadapkan pada persaingan yang tidak adil dengan petani dari negara lain yang dengan mudah mendapat perlindungan tariff dan non tariff serta subsidi langsung dan tidak langsung. Oleh karena itu, ke depan pemerintah masih harus menerapkan kebijakan proteksi sekaligus promosi terhadap produk-produk pertanian strategis, seperti beras dan gula. Kebijakan proteksi yang dapat dilakukan antara lain penetapan tariff impor dan pengaturan impor, sedangkan untuk kebijakan promosi pemerintah dapat memberikan subsidi sarana produksi, subsidi harga output maupun subsidi bunga kredit untuk modal usahatani.

Dalam kaitan itu, Departemen Pertanian harus mendukung berbagai kebijakan proteksi dan promosi itu dengan kajian akurat mengenai dampak kebijakan perdagangan negara lain terhadap kinerja sector pertanian Indonesia, serta dengan melakukan analisis dan sintesis kebijakan yang diperlukan untuk merumuskan rincian kebijakan proteksi dan promosi untuk setiap komoditas atau produk pertanian yang memerlukan kebijakan tersebut dalam pengusahaan dan perdagangannya.

## 2. Perubahan sistem dan manajemen produksi

Pada abad XXII diperkirakan akan terjadi perubahan radikal dalam struktur pasar dan kesempatan kerja yang berimplikasi pada pembentukan pasar baru, yaitu : a. Kebutuhan dasar manusia telah tercukupi dan selera manusia tergeser pada kebutuhan sekunder dan tersier, sehingga kecenderungan ke depan, pasar jasa akan berkembang lebih cepat dibanding pasar barang; b. Pendapatan masyarakat makin tinggi dan lebih mengutamakan aktualisasi kepuasannya, sehingga segmentasi pasar makin mengarah pada kelompok individu yang makin kecil; dan c. Terjadi pergeseran permintaan antar individu dalam pasar barang dan jasa yang sama.

Sejalan dengan semakin ketatnya persaingan untuk memperoleh pangsa pasar, para pelaku usaha mengembangkan strategi pengolahan rantai pasokan (Supply Chain Management) yang mengintegrasikan para pelaku dari semua segmen rantai pasokan secara vertical ke dalam usaha bersama berlandaskan kesepakatan dan standardisasi proses dan produk yang bersifat spesifik untuk setiap rantai pasokan. Kemampuan suatu rantai pasokan merebut pasar, tergantung kinerja para pelaku di dalam rantai itu dalam menyikapi permintaan konsumen menyangkut mutu, harga, dan pelayanan. Pada perkembangannya persaingan antar negara akan diterjemahkan menjadi persaingan antar rantai pasokan plus berbagai fasilitas yang dimungkinkan melalui infrastruktur dan kebijakan.

Perubahan system dan manajemen produksi barang dan jasa tersebut terjadi secara pesat di sector pertanian. Negara-negara maju telah menggunakan system dan manajemen otomatisasi dalam pengelolaan rantai pasokannya. Negara-negara yang terlambat mengantisipasi perubahan tersebut, secara perlahan tapi pasti akan mengalami kekalahan dalam daya saing produknya. Oleh karena itu, walaupun perubahan tersebut bersifat jangka panjang, namun Indonesia perlu mengantisipasi ke dalam perencanaan strategi jangka menengah terutama pengembangan teknologi otomatisasi sector pertanian.

Kunci daya saing produk antar rantai pasokan itu adalah efisiensi pada setiap segmen rantai pasokan dan keterkaitan fungsional antar segmen dalam memelihara konsistensi setiap pelaku dalam memenuhi kesepakatan dan standar yang digunakan. Untuk menciptakan hal tersebut diperlukan selain integrasi vertikal antar segmen rantai pasokan juga integrasi horizontal antar pelaku dalam satu segmen, misalnya integrasi di antara para produsen, di antara para distributor, dan di antara para pengumpul di dalam satu rantai pasokan yang sama.

Kesepakatan internasional tentang perlindungan terhadap hak atas kekayaan intelektual (HaKI) melarang perusahaan domestik untuk meniru teknologi dan merek dagang yang telah dipasarkan oleh perusahaan asing. Hal ini akan mendorong kemersialisasi HaKI secara global. Perusahaan domestik yang menggunakan HaKI dan merek dagang asing harus membayar royalti berdasarkan kesepakatan bersama. Sebagai implikasinya, perusahaan-perusahaan multinasional akan merambah ke pasar domestik baik melalui investasi langsung maupun melalui kemitraan rantai-usaha (franchising), maupun dalam bentuk sewa-menyewa merek dagang. Usaha franchising dan sewa merek dagang dalam bidang produksi barang-barang konsumsi domestik, seperti ayam goreng dan hamburger, akan meningkatkan perubahan pola konsumsi dan menimbulkan persaingan ketat dengan produk asli nasional. Mekanisme ini juga merupakan salah satu wahana baru bagi perusahaan multinasional untuk menguasai atau mengendalikan sector agribisnis Indonesia. Di samping mengandung aspek negatif, franchising dan sewa merek dagang dapat bermanfaat dalam meningkatkan daya saing dan perluasan pangsa pasar produk-produk pertanian, yang berarti berdampak positif bagi perkembangan agribisnis di dalam negeri.

Implikasi penting bagi Departemen Pertanian dalam mencermati pergeseran system dan manajemen produksi di masa yang akan datang adalah penyediaan teknologi untuk meningkatkan efisiensi produksi dan pengelolaan produk, serta mengembangkan model kelembagaan untuk membangun integrasi para pelaku usaha baik secara vertikal maupun horizontal. Dengan semakin meningkatnya penerapan perlindungan dan

komersialisasi HaKI, Departemen Pertanian perlu meningkatkan kapasitas menghasilkan produk dan proses yang layak untuk memperoleh perlindungan HaKI baik dalam bentuk paten, merek dagang, rahasia dagang, desain alat, ataupun perlindungan varietas tanaman.

3. Perhatian pada perwujudan ketahanan pangan, pengentasan kemiskinan, dan kelestarian lingkungan.

a. Pengentasan kemiskinan.

Kesepakatan dunia mengenai masalah pengentasan kemiskinan dan ketahanan pangan dituangkan sebagai tujuan pertama dan kedelapan dari delapan tujuan Millenium Development Goals. Adapun sasaran yang ingin dicapai adalah : 1) Penurunan proporsi penduduk miskin dengan pendapatan kurang dari \$ 1 per hari sebesar 50% selama periode 1990 – 2015; dan 2) Penurunan proporsi penduduk yang kelaparan sebesar 50% selama periode 1990 – 2015.

Jumlah penduduk miskin wilayah pedesaan mengalami penurunan yang sangat signifikan dari 44,2 juta orang atau 40,4% pada tahun 1978 menjadi 14,3% atau 17,8 juta orang pada tahun 1990. Kemudian mengalami penurunan lagi menjadi 13,3% atau 15,3 juta orang pada tahun 1996, sementara di wilayah perkotaan penduduk miskin menurun dari 38,8% atau 10,0 juta orang pada tahun 1978 menjadi 16,8% atau 9,4 juta orang pada tahun 1990. Kemudian mengalami penurunan lagi menjadi 9,7% atau 7,2 juta orang pada tahun 1996. Secara absolut jumlah penduduk miskin di wilayah pedesaan hampir dua kali lipat disbanding jumlah penduduk wilayah perkotaan. Apabila hal ini dikaitkan dengan fakta bahwa sebagian besar mata pencaharian penduduk di wilayah pedesaan bergantung pada sektor pertanian, maka hal ini berarti bahwa permasalahan kemiskinan sangat terkait dengan sektor pertanian. Dengan kata lain, sektor pertanian merupakan sektor yang strategis untuk dijadikan instrumen dalam pengentasan kemiskinan. Kemajuan sektor pertanian, paling tidak, akan banyak memberikan kontribusi pada penurunan jumlah penduduk miskin di wilayah pedesaan.

Krisis multi dimensi yang terjadi pertengahan tahun 1997 telah menyebabkan jumlah penduduk miskin pada tahun 1998 melonjak menjadi 26% atau sekitar 32 juta orang di pedesaan dan 22% atau hampir 18 juta orang di wilayah perkotaan. Namun pada tahun 2002, jumlah penduduk miskin telah menurun drastis menjadi 21,1% atau 25 juta orang di pedesaan dan 14,5% atau 13 juta orang di perkotaan. Walaupun secara absolut maupun prosentase jumlah penduduk miskin masih lebih tinggi pada tahun 2002 dibanding tahun 1996 (sebelum krisis multi dimensi), namun fakta penurunan insiden kemiskinan tersebut secara konsisten merupakan salah satu prestasi

luar biasa pembangunan Indonesia pada periode pemulihan ekonomi.

Mengacu pada target tujuan pembangunan era milenium, maka pada tahun 2015 proporsi penduduk miskin di pedesaan menjadi 7,15% atau 8,54 juta orang dan di perkotaan menjadi 8,40% atau 4,52 juta orang. Dengan demikian selama periode 2002 – 2015, kita harus mampu menurunkan proporsi penduduk miskin sebesar 13,94% atau 16,46 juta orang di pedesaan dan 6,10% atau 8,48 juta orang di perkotaan. Dengan melihat perkembangan penurunan jumlah penduduk miskin selama periode sebelum krisis ekonomi, maka sangat mungkin bagi Indonesia untuk mengupayakan pencapaian target yang ditetapkan dalam tujuan pembangunan era milenium tersebut. Implikasi penting bagi Departemen Pertanian dalam membantu pencapaian target penurunan jumlah penduduk miskin di Indonesia khususnya wilayah pedesaan adalah peningkatan pemahaman mengenai karakteristik dan akar masalah kemiskinan serta pengembangan teknologi peningkatan produktivitas sektor pertanian.

b. Ketahanan pangan

Ketersediaan pangan per kapita per hari dalam bentuk kalori dan protein per kapita selama lima tahun terakhir rata-rata kuantitasnya relatif lebih dari cukup, yakni di atas 3.000 kilo kalori dan di atas 74 gram protein dibandingkan rekomendasi ketersediaan 2.550 kilo kalori dan 55 gram protein per kapita per hari. Selanjutnya data tahun 2003 menunjukkan bahwa kebergantungan terhadap impor (kalori) yang berasal dari bahan pangan, berkisar 0,0% pada daging ayam, telur, ubi jalar, dan ubi kayu hingga 2,2% pada beras. Angka kebergantungan yang relatif tinggi adalah gula 1,69%, kedelai 1,51% dan jagung 1,25%. Perkembangan keberantungan tersebut berfluktuasi, namun secara umum turun. Pada produk hewani relatif tetap, kecuali susu yang cenderung naik. Dengan demikian secara umum dapat dikatakan bahwa ketahanan pangan nasional semakin mantap. Kekhawatiran sebagian pihak bahwa Indonesia semakin terancam terperosok ke dalam perangkap kebergantungan impor pangan tidak didukung oleh data yang ada.

Penyediaan pangan nasional makin mantap, aksesibilitas penduduk terhadap pangsa beras selama periode 2000 – 2003 juga makin meningkat. Di sisi lain, situasi konsumsi pangan penduduk di tingkat rumah tangga tahun 2002 lebih baik dari tahun 1999 dan mendekati tingkat konsumsi sebelum krisis moneter tahun 1996. Konsumsi energi pada tahun 2002 menurut Susenas 2002 sebesar 1986 kalori/kap/hari, naik 134 kalori/kap/hari atau 7,3% dari konsumsi tahun 1999 sebesar 1852 kalori/kap/hari. Konsumsi protein juga naik

5,75 gram/kap/hari atau 11,8% dari 48,67 gram/kap/hari pada tahun 1999 menjadi 54,42 gram/kap/hari pada tahun 2002.

Perhitungan pencapaian Pola Pangan Harapan (PPH) juga menunjukkan bahwa kualitas konsumsi tahun 2002 (skor PPH = 68,4) lebih baik dari kualitas konsumsi tahun 1999 (skor PPH = 62,6), meskipun konsumsi energi penduduk baru mencapai 90,3% dari Angka Kecukupan Gizi (AKG) yang dianjurkan (2.200 kkal). Hal ini mengindikasikan bahwa kecukupan gizi dan mutu pangan penduduk masih belum sesuai anjuran PPH, atau belum beragam, bergizi dan seimbang.

Di sisi lain, konsumsi protein penduduk pada tahun 2002 meningkat menjadi 54,42 gram/kap/hari, atau naik 5,75 gram/kap/hari dari tahun 1999 sebesar 48,67 gram/kap/hari. Konsumsi tersebut walaupun di atas anjuran 50 gram/kap/hari, tetapi kualitasnya masih didominasi oleh konsumsi protein nabati 78%. Konsumsi protein sesuai anjuran adalah 30% atau 15 gram berasal dari pangan hewani, dengan rincian 6 gram dari ternak dan 9 gram dari ikan, sedangkan 35 gram atau 70% berasal dari protein nabati.

Apabila pola konsumsi tersebut ditelaah lebih lanjut, maka dari segi komposisi tampak sumbangan energi masing-masing kelompok pangan terhadap Angka Kecukupan Gizi (AKG) masih didominasi oleh kelompok padi-padian sebesar 56,9%, walaupun konsumsi beras turun 0,89 kg.kap/tahun, sementara proporsi ideal yang diharapkan untuk kelompok padi-padian adalah 50,0%. Sumbangan delapan kelompok pangan yang lain terhadap konsumsi pangan penduduk pada tahun 2002 naik dibandingkan tahun 1999, terutama untuk kelompok pangan hewani, kelompok sayur dan buah, minyak dan lemak, buah biji berminyak, dan kacang-kacangan, tetapi masih berada di bawah target PPH. Dibandingkan dengan proporsi harapan, kondisi pencapaian konsumsi pangan hewani masih kurang 6,7%, dan kelompok pangan sayur dan buah kurang 2,5%. Demikian pula kelompok umbi-umbian, kacang-kacangan, serta minyak dan lemak, selisih antara pola konsumsi tahun 2002 dengan PPH adalah -2,4%, -2,2%, dan -0,7%. Untuk selisih kelompok pangan gula, buah biji berminyak, dan pangan lainnya -0,6%. Implikasi penting bagi Departemen Pertanian untuk pencapaian pola pangan harapan adalah perlunya pengembangan teknologi peningkatan produktivitas berbagai komoditas pangan termasuk sayuran, buah dan ternak, serta teknologi pengolahan pangan.

- c. Perhatian internasional terhadap kelestarian lingkungan  
Kesepakatan masyarakat dunia terhadap pentingnya pelestarian lingkungan dalam jangka panjang dituangkan sebagai salah satu tujuan ketujuh dari delapan tujuan Millenium Development Goals.

Pada akhir tahun 1980-an, Consultative Group on International Agricultural Research (CGIAR) mengeluarkan pendekatan ekoregional bagi International Agricultural Research Centres (IARCs), dalam memformulasikan Renstra dan menyusun program penelitiannya. Tujuannya adalah agar dalam menetapkan prioritas penelitian IARCs mengintegrasikan penelitian lintas disiplin pada agroekosistem spesifik dengan wawasan pembangunan wilayah.

Untuk tujuan operasionalisasi pendekatan ekoregional itu, lokakarya internasional oleh CGIAR menetapkan gagasan tentang Integrated Natural Resorce Management (INRM) dengan pertimbangan : 1) Ketersediaan air untuk pertanian akan makin berkurang karena perubahan iklim global yang diperparah oleh kerusakan daerah aliran sungai (DAS); 2) Pengetahuan tentang diversifikasi dan adopsi system produksi dalam suatu kawasan diperlukan untuk menyusun skenario mengatasi perubahan iklim dan kerusakan lingkungan DAS, dan 3) Perhatian terhadap fungsi ganda dai ekosistem menjadi sangat penting untuk mengurangi kegagalan usahatani karena keterbatasan air.

Isu kelestarian lingkungan menjadi perhatian internasional yang harus diperhatikan dan diatasi melalui langkah-langkah antara lain : 1) Mengintegrasikan prinsip-prinsip pembangunan berkelanjutan ke dalam kebijakan dan program pemerintah dalam upaya mencegah degradasi kualitas lingkungan; 2) Meningkatkan akses masyarakat terhadap air bersih dan sanitasi secara berkelanjutan; dan 3) Memperbaiki taraf hidup penduduk miskin. Implikasi bagi Departemen Pertanian adalah perlunya menciptakan dan mengembangkan teknologi yang ramah lingkungan dan berkelanjutan.

Ketiga masalah yang menjadi perhatian internasional tersebut berimplikasi kepada program dan kegiatan Departemen Pertanian untuk mendukung pembangunan pertanian dan pedesaan secara terintegrasi. Oleh karena itu, program dan kegiatan Departemen Pertanian harus diimplementasikan melalui pendekatan yang lebih holistic mencakup aspek produksi dan pasar dengan mengoptimalkan secara sinergis sumber-sumber alam, SDM, teknologi, modal fisik dan modal sosial.

4. Kemajuan pesat dalam penemuan dan pemanfaatan teknologi tinggi. Globalisasi ekonomi dan liberalisasi pasar membuka peluang bagi persaingan produk pertanian dalam hal mutu dan harga. Persaingan pasar yang ketat ditunjukkan dengan diberlakukannya ISO-9000 (system manajemen mutu) yang telah disetujui WTO. Pertemuan internasional para ahli dan penentu kebijakan perdagangan internasional tahun 2001 di Jenewa dengan tema cara-cara untuk meningkatkan kapasitas produksi dan ekspor produk pertanian dari negara-negara berkembang merumuskan antara lain bahwa kualitas pangan harus mencakup keamanan pangan dan kualitas lingkungan. Rumusan ini mempertegas bahwa ISO-9000 tidak terpisahkan dengan ISO-14.000 dan menunjukkan bahwa teknologi pra dan pascapanen, serta teknologi konservasi lingkungan harus mendapat perhatian serius.

Kemajuan pesat terjadi di bidang bioteknologi tanaman dan hewan yang didukung dengan kemajuan ilmu biologi molekuler dan berbagai ilmu pendukungnya. Pemetaan berbagai organisme, keberhasilan transformasi dan regenerasi hasil rekayasa genetic (genetically modified organism) membuka peluang bagi pengembangan industri berbasis sumberdaya hayati. Penggunaan GMO dalam kaitan dengan keamanan pangan dan keamanan hayati masih controversial. Tiadanya pengetahuan konseptual dan empiris yang kuat dan meyakinkan menghasilkan sikap ragu-ragu dari penentu kebijakan terhadap GMO. Mekanisme negara-negara di dunia menempuh *permissive policy* atau *precautionary policy* terhadap penggunaan GMO. Situasi yang controversial tersebut menyulitkan posisi negara-negara donor, organisasi dan perusahaan swasta multinasional.

Di bidang alat dan mesin pertanian, dalam menghadapi persaingan telah dikembangkan alat dan mesin untuk budidaya yang telah mencapai tingkat penggunaan robot. Di bidang pascapanen telah dikembangkan teknologi tinggi seperti penginderaan mutu produk tanpa merusak produk tersebut dengan menggunakan *image analyzer* untuk produk pertanian bernilai komersial tinggi. Ekspansi cepat dari penggunaan satelit dalam pengumpulan data, termasuk *Geographical Information System*, dapat digunakan dalam penelitian tata ruang kaitannya dengan produksi dan distribusi komoditas pertanian, pengelolaan SDA dan pengentasan kemiskinan.

Secara umum posisi status teknologi Indonesia pada beberapa komoditas pertanian masih relatif tertinggal dibandingkan dengan negara-negara di kawasan ASEAN. Untuk komoditas perkebunan relatif tertinggal dari Malaysia dan hortikultura tertinggal dari Thailand, produk olahan pangan Indonesia relatif tertinggal dibanding dengan Malaysia, Thailand, Vietnam dan Filipina. Hal tersebut karena adanya perhatian pemerintah yang

bersangkutan yang lebih konsisten dalam membangun rantai agribisnis komoditas dari hulu ke hilir sampai dengan kemudahan dalam pemasaran produk segar maupun olahannya. Namun untuk padi dan unggas Indonesia lebih unggul dibanding dengan negara-negara di Asia Tenggara maupun Asia tengah.

Memperhatikan berbagai perkembangan tersebut, Departemen Pertanian perlu melakukan peningkatan kapasitas penelitian di berbagai bidang dengan terlebih dahulu melakukan kajian atas status kapasitas yang dimiliki dan kesenjangan terhadap kemajuan iptek di lingkup regional dan internasional. Perhatian khusus perlu diberikan pada usaha penguasaan dan penerapan berbagai metoda ilmiah mutakhir di berbagai bidang disiplin ilmu.

## B. Nasional

Dalam system pemerintahan nasional terjadi perubahan paradigma, yaitu dari paradigma sentralistis menjadi desentralistis, yang ditandai dengan dilaksanakannya otonomi daerah sebagaimana ditetapkan Ketetapan MPR Nomor XV/MPR/1998 tentang Penyelenggaraan Otonomi Daerah, Pengaturan, Pembagian dan Pemanfaatan Sumberdaya Nasional yang Berkeadilan serta Perimbangan Keuangan Pusat dan Daerah dalam Kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia, yang kemudian ditindaklanjuti dengan ditetapkannya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1999 tentang Perimbangan Keuangan antara Pusat dan Daerah, dan Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Propinsi sebagai Daerah Otonom.

Pelaksanaan otonomi daerah tersebut, telah membawa perubahan yang cukup signifikan dalam tatanan pemerintahan yang disebabkan oleh terjadinya peralihan kewenangan, yaitu dari Pemerintah Pusat kepada Propinsi atau Kabupaten/Kota, dan dari Propinsi kepada Kabupaten/Kota.

Dalam pelaksanaannya otonomi daerah masih belum berjalan secara lancar, mengingat timbulnya permasalahan-permasalahan berkaitan dengan aspek kewenangan, kepegawaian, dan kelembagaan. Oleh karena itu telah ditetapkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagai pengganti dari Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999, dan Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pusat dan Daerah sebagai pengganti dari Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1999. Di samping itu, juga telah ditetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2003 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah.

Perkembangan lingkungan strategis tersebut di atas baik internasional maupun nasional secara tidak langsung telah menempatkan Biro Organisasi dan Kepegawaian yang secara operasional bertanggung jawab dalam pembangunan sistem administrasi dan manajemen pada kedudukan yang penting dan strategis, khususnya dalam pembentukan kelembagaan yang kokoh dan professional, penyusunan system dan prosedur yang dapat menjamin efektivitas dan efisiensi dalam pembangunan pertanian, serta peningkatan profesionalisme aparatur pertanian, yang kesemuanya sangat dibutuhkan dalam mendukung pembangunan sistem dan Usaha agribisnis.

Dalam tahun 2004 program kerja Biro Organisasi dan Tata Usaha tetap diletakkan dalam kerangka mendukung percepatan pelaksanaan otonomi daerah dan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan lainnya, yang pada hakekatnya merupakan proses peningkatan kapasitas kelembagaan (*capacity building*).

## **BAB IV ANALISIS STRATEGIS**

Analisis Perkembangan Strategis, yaitu analisis kesenjangan antara kondisi saat ini dengan kondisi yang diinginkan. Analisis kesenjangan di Biro Organisasi dan Kepegawaian adalah sebagai berikut :

1. Struktur organisasi Departemen Pertanian yang dirancang berdasarkan fungsi dan sistem agribisnis.
2. Kelembagaan dan ketatalaksanaan birokrasi pertanian yang belum mampu mengawal tantangan pembangunan pertanian ke depan, dan belum mampu memenuhi tuntutan pelayanan yang sesuai dengan standar pelayanan prima.
3. Pengelolaan administrasi kepegawaian yang belum dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien, karena belum memanfaatkan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi secara optimal.

### **A. Kondisi Saat Ini**

#### 1. Organisasi dan Ketatalaksanaan

Aspek organisasi dan ketatalaksanaan merupakan bagian yang berperan penting dan menentukan bagi keberhasilan suatu organisasi dalam mewujudkan visi dan misinya.

Peran organisasi dan ketatalaksanaan merupakan kebutuhan krusial, maka harus ditata dengan baik. Walaupun organisasi dan ketatalaksanaan hanya menghasilkan “output antara” bagi proses pencapaian visi dan misi Departemen Pertanian secara keseluruhan, akan tetapi tetap diperlukan perhatian dari para birokrat.

Penataan kelembagaan baik di pusat maupun di UPT, senantiasa mengacu kepada prinsip hemat struktur dan kaya fungsi yang menjadi salah satu kebijakan dalam penataan kelembagaan aparatur negara. Di samping itu, dikembangkan pula jabatan fungsional agar penyelenggaraan tugas dan fungsi Departemen Pertanian dapat dilaksanakan lebih efektif, efisien dan profesional.

Pengkajian terhadap organisasi Departemen Pertanian baik di pusat maupun di UPT, serta organisasi penunjang perlu dilaksanakan agar dicapai kemudahan pembinaan kepada stakeholders (pelaku usaha pertanian) dan tidak terjadi tumpang tindih kewenangan antar unit kerja di Departemen Pertanian.

Dengan mengacu kepada prinsip hemat struktur dan kaya fungsi yang menjadi salah satu kebijakan dalam penataan kelembagaan aparatur negara, maka organisasi UPT seluruhnya mengalami perampingan struktur dan dikembangkan jabatan fungsional yang melaksanakan tugas pokok dari UPT. Dengan pendekatan ini diharapkan penyelenggaraan tugas dan fungsi departemen pada tingkat operasional dapat dilakukan secara lebih efisien oleh tenaga=tenaga yang profesional.

Penataan tugas dan fungsi serta dan struktur organisasi Deopartemen Pertanian (termasuk UPT) dilaksanakan berdasarkan Keppres, yang ditindaklanjuti dengan Kepmentan. Di samping itu, suatu organisasi baru dapat operasional apabila telah disusun uraian tugas pekerjaan semua unit kerja struktural, yang berguna sebagai pedoman dan kejelasan bagi setiap pemangku jabatan struktural dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Unit-unit organisasi pertanian di pusat dan di daerah (UPT) perlu ditata dan dikembangkan sedemikian rupa supaya mampu mewujudkan penyelenggaraan administrasi pembangunan pertanian yang efektif dan efisien serta mampu mengimplementasikan strategi dan kebijakan pembangunan pertanian. UPT adalah unit kerja vertikal yang diberi mandat melaksanakan tugas-tugas operasional dan atau tugas-tugas penunjang dari unit kerja pertanian pusat.

Penyempurnaan kelembagaan pertanian diarahkan kepada penataan kembali tugas-tugas dan fungsi dan tata hubungan kerja semua satuan organisasi di lingkungan Departemen Pertanian termasuk UPT.

Pemantapan tugas, fungsi dan struktur organisasi serta tata kerja UPT diarahkan untuk lebih meningkatkan efektifitas dan efisiensi pelaksanaan tugas-tugas operasional Departemen Pertanian dalam azas dekonsentrasi, melalui pengembangan profesionalisme aparatur dan penyempurnaan ketatalaksanaan.

Saat ini masih ada kelembagaan non struktural di lingkungan Departemen Pertanian (Komisi Pestisida, Komisi Pupuk dan Badan Benih Nasional) yang melaksanakan tugas spesifik atau tugas penunjang dari unit struktural, yang perlu dikaji kembali apakah masih dibutuhkan keberadaannya.

### **Kondisi saat ini**

1. Penataan kelembagaan UPT belum seluruhnya dilakukan sehingga dalam pelaksanaan tugasnya belum dapat berjalan dengan efisien. Kualitas budaya kerja sdm aparat pertanian belum seperti yang diharapkan.

2. Kinerja pelayanan kepada stakeholder telah dilaksanakan oleh semua unit organisasi lingkup Departemen Pertanian, namun belum memuaskan.
3. Masih ada kelembagaan non struktural di lingkungan Departemen Pertanian (Komisi Pestisida, Komisi Penelitian dan Badan Benih Nasional) yang melaksanakan tugas spesifik atau tugas penunjang dari unit struktural. yang perlu dikaji kembali apakah masih dibutuhkan keberadaannya.

### **Kondisi yang diinginkan**

1. Memantapkan organisasi dan tata kerja Departemen Pertanian (termasuk UPT) agar benar-benar dapat berfungsi sebagai wahana yang efektif bagi penyelenggaraan administrasi dan manajemen pembangunan pertanian, dan demi suksesnya pencapaian tujuan dan sasaran pembangunan pertanian
2. Pembinaan budaya kerja
3. Penilaian pelaksanaan pelayanan prima perlu dilaksanakan untuk mengetahui realisasi kinerja pelayanan.
4. Perlu dikaji keberadaan unit kerja non struktural (komisi-komisi). apakah masih dibutuhkan keberadaannya.

### **Kendala**

1. Tenaga-tenaga profesional di UPT yang menangani tugas pokoknya sampai saat ini masih ada yang belum dikukuhkan dalam jabatan fungsional.
  2. Keberadaan unit kerja non struktural (komisi-komisi) seringkali menimbulkan adanya tumpang tindih dengan pelaksanaan tugas unit kerja struktural
2. Pelayanan Publik
- Dalam rangka melaksanakan pelayanan prima kepada publik, perlu diterbitkan petunjuk pelaksanaan masyarakatan budaya kerja di lingkungan Departemen Pertanian. Diharapkan melalui peningkatan pelaksanaan budaya kerja dimaksud dapat semakin ditingkatkan disiplin, desikasi, dan kinerja aparat Departemen Pertanian.

Pelbagai permasalahan yang dihadapi dalam upaya mewujudkan aparatur pertanian yang bersih dan berwibawa serta tanggap terhadap perubahan lingkungan strategis dan aspirasi masyarakat, antara lain :

- a. Penyelenggaraan administrasi pembangunan pertanian memerlukan dukungan aparatur pertanian yang tangguh, baik yang beraspek kelembagaan maupun ketatalaksanaan dan sumberdaya manusianya. Walaupun upaya penataan kelembagaan aparatur pertanian telah

dilaksanakan, namun belum sepenuhnya kelembagaan tersebut dapat berfungsi secara efektif. Kendala utama yang dihadapi adalah belum tersusunnya sistem dan prosedur bagi penyelenggaraan tugas dan fungsi pada sebagian besar unit kerja lingkup Departemen Pertanian. Di samping itu, pelbagai sistem dan prosedur kerja yang telah ada perlu dikaji kembali dan disempurnakan sesuai dengan kebutuhan pembangunan pertanian dewasa ini.

- b. Kelembagaan UPT belum berjalan dengan efisien, karena tenaga-tenaga profesional yang menangani tugas pokok sampai saat ini belum semuanya dikukuhkan dalam jabatan fungsional.
- c. Kelembagaan Non struktural seperti : Komisi Pestisida, Badan Benih Nasional, Komisi Penelitian dan sebagainya perlu dikaji kembali keberadaannya, karena sering kali menimbulkan adanya tumpang tindih dengan pelaksanaan tugas unit kerja struktural.
- d. Keberadaan Pusat-Pusat di Departemen Pertanian perlu dikaji kembali keberadaannya, karena adanya tumpang tindih dengan tugas pokok yang ada di unit kerja lain di Eselon I lingkup Departemen Pertanian.
- e. Kualitas dan kuantitas sumberdaya manusia aparat pertanian masih perlu ditingkatkan dan atau ditambah dan ditempatkan sesuai dengan keahliannya, baik bagi aparat yang menduduki jabatan struktural maupun yang menduduki jabatan fungsional, serta harus dibekali dengan pengetahuan manajemen modern.
- f. Sistem dan prosedur yang ada belum sepenuhnya dapat diaplikasikan, untuk itu perlu dilaksanakan sosialisasi.
- g. Dalam mendukung pelaksanaan OTDA, Menteri Pertanian wajib memberikan pembinaan teknis atas pelaksanaan urusan-urusan yang telah ditata dan diserahkan ke daerah. Untuk itu, diperlukan adanya pedoman-pedoman dalam pelaksanaan pembinaan teknis tersebut.
- h. Dalam rangka meningkatkan mutu kepemimpinan diperlukan adanya persyaratan bagi pejabat dan jabatan struktural serta fungsional di Departemen Pertanian.
- i. Dalam rangka peningkatan mutu sumberdaya aparat pertanian, diperlukan adanya rincian tugas dan persyaratan jabatan serta kebutuhan diklat guna pengembangan karier. Untuk itu, analisis jabatan perlu dilaksanakan terus menerus.
- j. Jabatan fungsional di lingkungan Departemen Pertanian perlu lebih ditingkatkan pengembangan dan pembinaannya.

Pelbagai permasalahan dan kendala seperti tersebut di atas, merupakan indikasi perlunya dilakukan penataan secara menyeluruh terhadap aparat pertanian, baik yang beraspek kelembagaan, ketatalaksanaan, maupun sumberdaya manusianya, sejalan dengan perubahan kebijakan dan strategi pembangunan pertanian.

### 3. Ketatalaksanaan

Di bidang ketatalaksanaan, penataan diarahkan kepada penyusunan dan penyempurnaan sistem, prosedur dan tata kerja serta tata hubungan kerja semua unit organisasi lingkup Departemen Pertanian. Di samping itu, pengembangan Sistem Informasi Manajemen, khususnya dalam mendukung penerapan manajemen modern di lingkungan Departemen Pertanian, diarahkan pada pembangunan sistem informasi yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas pokok Departemen Pertanian maupun sistem informasi yang menunjang pelaksanaan tugas pokok di bidang keuangan, perlengkapan, dan ketatalaksanaan.

Di bidang ketatalaksanaan pada dasarnya dimaksudkan untuk mendinamisasikan, dan meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan pembangunan pertanian. Oleh karena itu, penataan diarahkan kepada penyusunan dan penyempurnaan sistem, prosedur dan tata kerja serta tata hubungan kerja semua unit organisasi lingkup Departemen Pertanian.

Penyempurnaan prosedur dan **tata kerja** organisasi pada hakekatnya merupakan transformasi dari tugas, fungsi dan kebijakan organisasi ke dalam kegiatan pelaksanaan. Kelemahan utama yang dihadapi oleh banyak aparatur pemerintah, yaitu masih lemahnya prosedur dan tata kerja dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

**Tata kerja** adalah suatu pola cara-cara pelaksanaan kerja yang seefisien mungkin atas sesuatu tugas dengan mengingat segi-segi tujuan, tenaga kerja, biaya, fasilitas, peralatan, waktu, ruang, dan sebagainya. Tata kerja yang tepat ditujukan terutama untuk menghindari pemborosan dan kemacetan-kemacetan serta menjamin adanya pembagian kerja, pembagian waktu dan koordinasi yang setepat-tepatnya.

Penataan di bidang ketatalaksanaan perhatian diarahkan pada pengembangan sistem (SIMTAN), prosedur, tata kerja, dan tata hubungan kerja.

Pengembangan SIM, karena Sistem Informasi Manajemen sebagai prasarana yang penting dan mutlak perlu dikembangkan dalam mensukseskan pembangunan nasional, termasuk pembangunan pertanian, termasuk pembangunan pertanian.

**SIMTAN** (Sistem Informasi Manajemen Pertanian) adalah adalah suatu metoda pengelolaan informasi guna mendapatkan informasi yang tepat, relevan dan reliable bagi manajemen tentang external dan internal environment dari suatu unit kerja guna menunjang proses pengambilan keputusan, memperbaiki sistem perencanaan, dan mengefektifkan pelaksanaan pengendalian pada semua level manajemen.

SIMTAN sebagai sub-sistem dari SIMNAS, merupakan suatu tatanan bagi proses pengumpulan, pengolahan, pengorganisasian dan penyajian informasi yang diperlukan untuk menunjang proses penyelenggaraan administrasi dan manajemen pembangunan pertanian. SIMTAN merupakan sistem syaraf yang mengikat seluruh instansi pertanian menjadi suatu sistem totalitas, bergerak menuju pencapaian tujuan pembangunan pertanian, meskipun masing-masing instansi pertanian itu memiliki tugas dan fungsi yang berbeda-beda.

Dari segi kebutuhan penyelenggaraan tugas-tugas pembangunan, SIM adalah merupakan elemen penting dalam proses pengambilan keputusan bagi pembangunan dan berfungsi untuk mengolah informasi-informasi tentang pembangunan dan kegiatan masyarakat yang sedang melakukan pembangunan. Dengan demikian gerak langkah pembangunan nasional dengan cepat dapat disesuaikan terhadap perubahan lingkungan eksternal, perubahan potensi-potensi nasional melalui pertukaran informasi dan pertukaran pengalaman, sehingga dapat memutakhirkan arah kegiatan pada tingkat performance yang lebih tinggi.

#### **Kondisi saat ini**

1. Kelemahan utama yang dihadapi oleh banyak birokrasi pemerintah selama ini karena belum adanya atau masih lemahnya prosedur dan tata kerja dalam melaksanakan tugas dan fungsi birokrasi tersebut. Akibatnya apabila terjadi pergantian pimpinan organisasi diperlukan waktu untuk mengapresiasi tugas dan fungsi yang harus dilaksanakan, dan bahkan bisa terjadi perbedaan persepsi dalam memahami tugas dan fungsi.
2. Dalam rangka mendukung upaya peningkatan daya saing produk pertanian dalam era perdagangan bebas dan otonomi daerah, ketersediaan Pedoman Umum memacu pengembangan komoditas andalan masing-masing wilayah yang sesuai dengan agroekosistemnya belum sepenuhnya tersedia.
3. Pelaksanaan otonomi daerah membawa konsekuensi pembagian urusan bidang pertanian antara pusat, propinsi dan kabupaten/kota.
4. Pengembangan SIMTAN (termasuk SIMPEG) belum memuaskan.
5. Belum tersusunnya sistem dan prosedur bagi penyelenggaraan tugas dan fungsi pada sebagian besar unit kerja lingkup Departemen Pertanian. Di samping itu, berbagai sistem dan prosedur kerja yang telah ada perlu dikaji dan disempurnakan sesuai dengan kebutuhan pembangunan dewasa ini.

### **Kondisi yang diinginkan**

1. Sosialisasi atas sistem dan prosedur yang telah ada untuk meningkatkan pemahaman dan implementasinya bagi calon pejabat dan pejabat organisasi.
2. Penyediaan Pedoman Umum bagi pengembangan pertanian di era perdagangan bebas dan otonomi daerah.
3. Kerjasama yang sinergis antara pusat, propinsi dan kabupaten/kota di bidang pertanian.
4. Dukungan software, hardware, tenaga profesional dan dana untuk Pengembangan SIMTAN (termasuk SIMPEG).
5. Penyusunan sistem dan prosedur bagi penyelenggaraan tugas dan fungsi bagi seluruh unit kerja lingkup Departemen Pertanian, dan peninjauan kembali sistem dan prosedur yang telah ada.

### **Kendala**

1. Pergantian pejabat membawa konsekuensi perubahan persepsi atas sistem dan prosedur yang ada. Di samping, egoisme calon pejabat mengakibatkan perbedaan persepsi dan lamanya implementasi sistem dan prosedur yang berlaku.
2. Sulitnya memperoleh kesepakatan dalam pembuatan Pedoman Umum dengan orientasi pembangunan pertanian berbasis sistem dan agribisnis.
3. Sulitnya mewujudkan kegiatan sinergis antara pusat, propinsi dan kabupaten/kota.
4. Implementasi perkembangan teknologi informasi dan komunikasi untuk keperluan pengembangan SIMTAN (termasuk SIMPEG) membutuhkan tenaga profesional, updating data dan program serta perawatan yang berkesinambungan.
5. Belum tersusunnya sistem dan prosedur bagi penyelenggaraan tugas dan fungsi pada sebagian besar unit kerja lingkup Departemen Pertanian. Di samping itu, berbagai sistem dan prosedur kerja yang telah ada perlu dikaji dan disempurnakan sesuai dengan kebutuhan pembangunan dewasa ini. Di samping itu, sistem dan prosedur yang telah ada belum sepenuhnya dapat diimplementasikan, dan sulitnya mendapatkan kesepakatan untuk menyusun sistem dan prosedur pembangunan pertanian berorientasi sistem dan agribisnis.

#### **4. Kepegawaian**

Reorientasi pembangunan pertanian dari pendekatan produksi ke pendekatan sistem dan agribisnis, menuntut pula reorientasi pembinaan dan pengembangan aparatur pertanian. Upaya peningkatan sumberdaya manusia aparatur pertanian difokuskan pada kegiatan analisis jabatan dan penilaian jabatan, pengembangan jabatan fungsional rumpun pertanian, Pelaksanaan Waskat, Budaya Kerja, Penilaian Unit Kerja Pelayanan,

Apresiasi Organisasi-Tatalaksana-Kepegawaian dan evaluasi Program PAN (FORTEKPAN) Departemen Pertanian.

Permbinaan SDM dibutuhkan untuk mendukung penyelenggaraan administrasi pembangunan pertanian perlu dilakukan, bahkan merupakan faktor yang sangat strategis mengingat arti pentingnya unsur manusia dalam organisasi. Betapapun baiknya organisasi yang telah disusun dan betapapun sempurnanya prosedur dan tata kerja yang ada, tanpa didukung oleh unsur manusia yang profesional dan berkarakter, maka penyelenggaraan administrasi dan manajemen pembangunan tidak akan berjalan dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pembangunan aparatur negara sebagai bagian integral dari pembangunan nasional mencakup pola pembangunan sumberdaya manusianya.

Dalam rangka pembangunan administrasi pertanian, maka peningkatan kualitas SDM aparatur pertanian, diarahkan untuk dapat mengisi jabatan-jabatan struktural, nonstruktural maupun fungsional dengan tenaga-tenaga yang terampil di bidangnya, baik dalam mendukung pelaksanaan tugas-tugas substantif maupun tugas-tugas fasilitatif.

Analisis Jabatan (ANJAB) adalah suatu proses penyelidikan secara mendalam tentang tugas, kewajiban dan tanggung jawab sesuatu jabatan.

Analisis jabatan sangat bermanfaat bagi instansi dalam rangka menetapkan dasar-dasar bagi recruitment, membantu pegawai untuk lebih mudah memahami tugas pekerjaannya, memperlancar hubungan kerjasama dan saling pengertian antar pegawai dan antar unit, menemukan dasar-dasar dan kebutuhan penyelenggaraan latihan serta menemukan pokok-pokok sistem pengembangan karier pegawai yang tepat dan menyeluruh.

Analisis jabatan menghasilkan uraian tugas pekerjaan (job discription) dan persyaratan jabatan (job requirement). Oleh karena itu, dalam rangka mewujudkan sistem administrasi pembangunan pertanian yang efektif dan efisien, setiap unit kerja pertanian perlu melakukan analisis jabatan agar dapat mengetahui secara pasti persyaratan-persyaratan tenaga yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan fungsi organisasi pertanian tersebut.

### **Kondisi saat ini**

1. Pengisian jabatan-jabatan struktural, non struktural maupun fungsional di Biro Organisasi dan Kepegawaian terdiri dari pelbagai disiplin ilmu, sehingga ada beberapa para pemangku jabatan struktural, tugas dan fungsinya tidak didasari dari disiplin ilmunya.
2. Peralatan kerja untuk pengembangan SIMPEG belum memadai.

3. Kualitas sdm aparat pertanian perlu ditingkatkan dan ditempatkan sesuai dengan keahliannya, dan khususnya pejabat struktural perlu dibekali manajemen modern.
4. Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan sebagai prasarat bagi pejabat struktural.
5. Pembinaan karier pegawai belum memuaskan.
6. Apresiasi dan evaluasi yang dilaksanakan dalam FORTEKPAN belum menyentuh program unggulan Biro Organisasi dan Kepegawaian.

### **Kondisi yang diinginkan**

1. Analisis jabatan yang sistematis, realistis dan berkesinambungan.
2. Dukungan hardware, software, tenaga profesional, dan dana untuk pengembangan SIMPEG.
3. Pembinaan mutu profesionalisme dan karier sdm aparat pertanian untuk mendukung penyelenggaraan administrasi pembangunan pertanian perlu dilaksanakan secara berkesinambungan.
4. Seluruh pejabat struktural wajib mengikuti Pendidikan dan Latihan Jabatan Kepemimpinan.
5. Pembinaan karier pegawai terbebas dari KKN.
6. Penyelenggaraan FORTEKPAN (Forum Konsultasi Teknis Pendayagunaan Aparatur Negara dapat terlaksana secara berkesinambungan, dalam rangka apresiasi Organisasi-Ketatalaksanaan-Kepegawaian dan evaluasi Program PAN Departemen Pertanian, serta menyentuh program unggulan Biro Organisasi dan Kepegawaian.

### **Kendala**

1. Analisis jabatan masih masih belum memadai.
2. Dukungan hardware, software, tenaga profesional, dan dana belum memadai.
3. *Carrier planning* belum berjalan sebagaimana diharapkan.
4. Masih dijumpai pejabat struktural yang menolak mengikuti Pendidikan dan Latihan Kepemimpinan.
5. Ada tendensi pembinaan karier pegawai bernuansa KKN.
6. Sulitnya mengumpulkan petugas yang relevan (minimal eselon III) dan persiapan yang matang atas program unggulan Biro Organisasi dan Kepegawaian dan dukungan sumberdaya yang memadai dalam penyelenggaraan FORTEKPAN.

## 5. Bagian Perencanaan dan Pengembangan Pegawai

Pembangunan pertanian memerlukan **sumberdaya manusia berkualitas**, artinya : profesional, mampu dan optimal dalam mengaktualisasikan kemampuan diri untuk mendukung pelaksanaan tugas dalam organisasi dan lapangan pembangunan pada era globalisasi teknologi dan tentunya era tersebut akan menemukan tantangan dan hambatan yang sangat kompleks. Untuk itu sumberdaya manusia perlu disiapkan sebagaimana kebutuhan organisasi modern yang sarat akan perubahan-perubahan.

***Sumberdaya manusia dipertemukan dalam suatu sistem organisasi yang mengatur penyelenggaraan pemerintahan yaitu adanya kebijakan perundang-undangan atau peraturan-peraturan yang ada untuk mengatur manusia. Manusia dipengaruhi oleh perubahan-perubahan dalam internal organisasi yang dinamis secara terus menerus. Mengatur dan mendapatkan sumberdaya manusia yang tepat dalam suatu organisasi adalah pekerjaan yang sulit dan sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Kelebihan pegawai, kekurangan pegawai, beban kerja yang tidak tepat atau tidak sesuainya dengan kualifikasi pendidikan dalam suatu pekerjaan atau jabatan akhirnya akan menjadi kelemahan organisasi.***

***Sumberdaya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus baik segi pembinaan, kebutuhan tingkat profesionalnya melalui pendidikan dan pelatihan baik untuk calon pegawai negeri sipil melalui prajabatan dan pendidikan dan latihan dalam jabatan untuk memposisikan jabatan sebagaimana prasyarat menduduki jabatan harus sudah mengikuti pendidikan dan latihan dalam jabatan yang relevan dengan jabatan. Di samping itu, adanya sanksi sebagaimana aturan disiplin pegawai dan aturan lainnya untuk menjadikan sumberdaya manusia dapat lebih konsisten dalam menjalankan tugas dan fungsi organisasi.***

Organisasi tidak ada dalam suasana stais, akan tetapi dituntut dinamis sesuai dengan tuntutan zaman, maka organisasi berkaitan dengan eksistensi sumberdaya manusia, karena sumberdaya manusia mempunyai peranan yang strategis, bahkan menjadi kunci keberhasilan organisasi dalam setiap proses kegiatan. Dengan demikian penekanan kompetensi sumberdaya manusia tidak dapat diabaikan karena melalui proses kompetensi yang berkualitas akan menunjukkan kemampuan sumberdaya manusia yang meliputi : pengetahuan, keterampilan, dan sikap atau perilaku yang dimiliki oleh setiap individu dalam melaksanakan tugasnya.

Inventarisasi sumberdaya manusia yang dikelola melalui **SIMPEG (System Informasi Manajemen Kepegawaian)** adalah salah satu kegiatan perencanaan sumberdaya manusia dan menjadi suatu kebutuhan yang penting guna perencanaan dan pengembangan pegawai, melalui perencanaan pegawai kajian penataan sumberdaya manusia dalam organisasi, rekrutment dan lain-lainnya. Inventarisasi sumberdaya manusia adalah suatu kegiatan membuat inventaris tenaga yang sudah ada baik dari jumlah, klasifikasi, posisi, maupun kualitas (pengetahuan, keterampilan, potensi) melalui gambaran data (profile) sumberdaya manusia yang ada kemudian membuat analisa, langkah-langkah tindak lanjut dan pemanfaatannya guna kebutuhan eksistensi organisasi.

Dalam kerangka pengembangan pegawai negeri sipil Departemen Pertanian, langkah-langkah peningkatan status dan golongan serta pendidikan pegawai adalah suatu langkah penyempurnaan tingkat profesionalisme pegawai melalui pendidikan dan latihan. Disampaikan itu, pegawai negeri sipil dalam pengembangannya perlu diberikan reward dan punishment dalam rangka mendukung peningkatan kinerja aparatur.

Penelaahan sumberdaya manusia aparatur Pertanian tentunya mengalami pergeseran atau perpindahan tenaga sumberdaya manusia pertanian dalam kurun waktu Tahun 2001 – 2005 terjadi sangat besar akibat adanya perubahan pelimpahan wewenang dan tanggungjawab dari pemerintah pusat ke Pemerintah Daerah sebagaimana Undang Undang Nomor 22 Tahun 1999 Tentang Pemerintahan Daerah, dengan beralihnya pegawai negeri sipil Pusat ke Pemerintah Daerah maka terjadi mutasi, alih wilayah kerja, alih status atau perpindahan antar jabatan.

Pada tahun 2000 terjadi perubahan bezetting pegawai Departemen Pertanian yang sangat besar, dari golongan I s.d IV, yaitu sejumlah 51.185 pegawai, setelah diserahkan ke pemerintah daerah dan ditambah dengan perhitungan yang berhenti, meninggal dunia, dan memasuki usia pensiun. Data Tahun 2001 sebanyak 24.680 pegawai. Sehingga mencapai penurunan sebanyak 26.505 pegawai atau 51,8 persen. Bezetting Pegawai negeri sipil Departemen Pertanian Per **1 Oktober 2005 sebanyak 20.249 pegawai**. Mengalami penurunan jumlah akibat telah diserahkannya pegawai negeri sipil yang ber NIPP UPT Direktorat Jenderal Perkebunan.

Melalui perencanaan dan pengembangan pegawai diharapkan dapat menjadi dukungan pengetahuan dan tindak lanjut manajemen pegawai negeri sipil khususnya bagi pengelolaan kepegawaian di lingkungan Departemen Pertanian. Melalui perencanaan sumberdaya manusia adalah kegiatan yang sangat terkait dengan pelaksanaan kegiatan operasional, karena rencana merupakan alat mengecek tingkat efisiensi dan efektifitas dari suatu kegiatan dan setiap organisasi memerlukan

perencanaan, proses penentuan sumberdaya manusia, cara memenuhinya (kualitatif dan kuantitatif) serta penempatannya.

Permasalahan yang dihadapi untuk melaksanakan manajemen kepegawaian di tingkat Pusat menjadi suatu ukuran keberhasilan pembangunan sektor pertanian khususnya penanganan sumberdaya manusia. Tahun 2003 Badan Kepegawaian Negara memberlakukan pendataan ulang pegawai negeri sipil seluruh Indonesia. Maksud adanya pendataan ulang pegawai negeri sipil mewujudkan data kepegawaian yang mutakhir di setiap instansi baik pusat dan daerah yang di mungkinkan dibangunnya System Informasi Kepegawaian yang terintegrasi secara nasional. Pendataan ulang dilaksanakan pada tanggal 1 Juli s.d 31 juli 2003 dan terdata jumlah pegawai negeri sipil Departemen Pertanian berjumlah sebanyak 19851 (sembilan belas ribu delapan ratus lima puluh satu) pegawai negeri sipil.

Fokus kebutuhan tenaga di Departemen Pertanian di peruntukkan untuk mendukung penyempurnaan organisasi eselon I khususnya penyempurnaan di unit pelayanan teknis sektor Badan Karantina Pertanian, Badan Pengembangan SDM Pertanian, Badan Litbang Pertanian serta Ditjen Bina Produksi Peternakan. Spesialisasi atau kualifikasi diperuntukkan untuk tenaga Medik/Paramedik/POPT untuk mengantisipasi fungsi karantina sebagai institusi yang menjaga peredaran dan menyebarnya hama penyakit dalam kerangka perlindungan manusia. Dosen/Guru untuk SDM Pertanian.

Tahun 2004 kebutuhan tenaga di Departemen Pertanian di pereruntukan untuk mendukung kebutuhan Penyempurnaan Organisasi dan kebutuhan yang mendesak sepertihalnya kebutuhan akan dokter Hewan dan kebutuhan tenaga penyuluh pertanian. Untuk tenaga penyuluh Pertanian dari Jumlah ..... baru terangkat sebanyak ..... hal ini, bahwa tenaga penyuluh adalah tenaga pemerintah daerah yang pada prinsipnya kewenangan pengangkatan dan pemberhentian dilaksanakan oleh Pemerintah daerah. Sehingga Tahun 2005 Kebutuhan Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil diserahkan Ke Pemerintah Daerah.

***Tahun 2005 Kebutuhan tenaga di Departemen pertanian di peruntukan untuk pengangkatan tenaga tenaga honorer sebagaimana Peraturan Pemerintah Nommor 48 Tahun 2005 bahwa Pengangkatan Tenaga Honorer didasarkan atas usia dan masa kerja sebanyak 70 prosesn dan 30 proses untuk masyarakat umum didalam penetapan formasi. Namun demikian tenaga honorer di Departemen Pertanian belum sepenuhnya terangkat dari jumlah baru teranglat sebanyak tenaga. Untuk pengangkatan tenaga honorer ini disesuaikan dengan peraturan pemerintah bahwa prioritas adalah usia dan massa kerja. Hambatan pengangkatan***

***tenaga honorer ini adalah, belum dapat diketahui angka pasti (jumlah, masa kerja, usia dan lain-lainnya), kelengkapan persyaratan pendukung (ijazah, SK.Pengangkatan dan lain-lainnya). Maka Kedepan diperlukan evaluasi dan inventarisasi Tenaga honorer Departemen Pertanian.***

Sedangkan Pengembangan pegawai negeri sipil merupakan salah satu upaya memotivasi peningkatan prestasi pegawai negeri sipil yang professional Pemberian motivasi lainnya dalam pengembangan karier pegawai dan agar pegawai negeri sipil lebih mampu dan bersemangat dalam melaksanakan tugasnya serta meningkatkan prestasi kerjanya perlu adanya kesempatan untuk mengikuti pendidikan, Diklat prajabatan, diklat dalam jabatan.

Pengembangan pegawai negeri sipil lainnya dengan adanya pemberian penghargaan secara rutin diberikan kepada pegawai negeri sipil sesuai dengan bidang keahlian maupun kerajinan, kejujuran, ketaatan, serta disiplin pegawai negeri sipil dan juga bentuk bentuk penghargaan yang diberikan Menteri Pertanian atau tanda kehormatan Dari Presiden Republik Indonesia.

Memfokuskan pengertian perencanaan tidak terlepas daripada tujuan-tujuan masa depan yang selalu berubah-ubah dan tidak menentu, maka suatu kegiatan harus dimulai dengan perencanaan. Perencanaan adalah fungsi organik yang pertama dari manajemen, yang harus dilakukan sebagai langkah dasar bagi pelaksanaan kegiatan selanjutnya.

Kegiatan perencanaan mengandung gagasan dasar antara lain, perencanaan pada hakekatnya merupakan kegiatan berfikir, suatu kegiatan konseptualisasi sebelum bertindak. Perencanaan pada dasarnya merupakan kegiatan pengambilan keputusan sekarang tentang hal-hal yang akan dikerjakan di masa depan.

Perencanaan Sumberdaya Manusia, adalah suatu proses menentukan kebutuhan sumberdaya manusia dan cara memenuhinya, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Perencanaan sumberdaya manusia dapat diartikan sebagai penentuan cara memenuhi kebutuhan dan sekaligus penempatannya, sehingga diharapkan suatu rencana kepegawaian yang terintegrasi dalam suatu organisasi.

Dilingkungan Departemen Pertanian untuk merencanakan sumberdaya manusia, memperhatikan lowongan jabatan antara lain, jabatan struktural (eselonering I, II, III, IV), jabatan fungsional (widyaiswara, penyuluh pertanian, peneliti, statistisi, pranata computer, perencana, analis

kepegawaian dan lain-lainnya) dan jabatan non structural (pranata data, pramu data, verifikasi, pengagenda, caraka dan lain-lainnya).

Jumlah pegawai negeri sipil tahun anggaran 2003-2004 sebanyak 19851 (sembilan belas ribu delapan ratus lima puluh satu) dengan rincian presentase tingkat pendidikan yaitu, 1,75 persen S3. 9,14 persen S2. 26,79 persen S1. 4,55 persen SM. 47,14 persen dan SLTA.10,59 persen non SLTA.

Analisa jumlah pegawai negeri sipil Departemen Pertanian dalam kurun waktu tahun 2001 s.d 2004 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan sekolah lanjutan tingkat atau SLTA masih dominan menunjukkan rata-rata persentase 46 sampai 50 persen keatas. Sedangkan untuk strata 3, strata 2 dan strata 1, rata-rata menunjukkan peningkatan dari tahun sebelum otonomi daerah pengaruhnya terhadap sesudah otonomi apabila dihitung yaitu mencapai penambahan 2 persen.

Jumlah pegawai negeri sipil berdasarkan Jenis kelamin dan golongan ruang per Oktober 2005, Menurut Jenis kelamin jumlah pria sebanyak 13921 orang dan Wanita 6328 orang dan Menurut Golongan ruang sebanyak Gol. I, 1070 orang. Gol. II sebanyak, 6955 orang. Gol. III sebanyak 10247 orang. Gol. IV sebanyak 1977 orang dengan total jumlah pegawai negeri sipil sebanyak 20249 orang.

**TABEL. 1**  
**PEGAWAI NEGERI SIPIL DEPARTEMEN PERTANIAN**  
**MENURUT GOLONGAN/RUANG**  
**DATA ESELON I DEPTAN PER OKTOBER 2005**

NO	UNIT ESELON I	GOLONGAN / RUANG				
		I	II	III	IV	JML
1	Sekretariat Jenderal	5	319	731	81	1136
2	Inspektorat Jenderal	4	41	156	76	277
3	Ditjen. Tan. Pangan	27	374	421	71	893
4	Ditjen. Hortikultura	19	102	235	36	392
5	Ditjen. Peternakan	145	690	1044	199	2078
6	Ditjen. Perkebunan	43	1452	776	122	2393
7	Ditjen. PLA	7	99	194	62	362
8	Ditjen. P2HP	4	90	205	69	368
9	Badan Litbang	558	2361	3920	869	7708
10	Badan PSDMP	228	662	983	269	2141
11	Badan KP	3	74	233	44	354
12	Badan Karantina P	27	691	1349	80	2147
JML		1070	6955	10247	1977	20249

**TABEL. 2**  
**KEADAAN PEGAWAI DEPARTEMEN PERTANIAN**  
**MENURUT TINGKAT PENDIDIKAN PERIODE OKTOBER 2005**

NO	UNIT KERJA	PENDIDIKAN							JML
		S-3	S-2	S-1	SM/D-III	SLTA		SD	
1	Sekretariat jenderal	16	103	332	61	602	15	7	1136
2	Inspektorat Jenderal	2	101	98	4	60	5	7	277
3	Ditjen. Tanaman Pangan	1	49	286	46	460	21	30	893
4	Ditjen. Hortikultura	5	49	162	19	128	14	15	392
5	Ditjen. Peternakan	15	316	282	103	1013	142	207	2078
6	Ditjen Perkebunan	5	122	421	82	1691	27	45	2393
7	Ditjen. Pengolahan Lahan dan Air	4	65	130	16	127	8	12	362
8	Dijen. P2HP	6	64	181	14	98	3	2	368
9	Badan. Litbang Pertanian	282	921	2014	417	3189	299	586	7708
10	Badan Pengembangan SDMP	19	230	648	165	715	102	262	2141
11	Badan Ketahanan Pangan	8	33	130	16	157	2	8	354
12	Badan Karantina Pertanian	3	245	648	70	1139	16	26	2147
	<b>JUMLAH</b>	<b>366</b>	<b>2298</b>	<b>5332</b>	<b>1013</b>	<b>6379</b>	<b>654</b>	<b>1207</b>	<b>20249</b>

Perencanaan formasi dan alokasi penyebaran di dasarkan atas kebutuhan di lingkungan eselon I Departemen Pertanian setiap tahun anggaran sedangkan untuk penyebaran formasi di dasarkan atas permintaan tenaga menurut pendidikan dan jurusan di masing masing unit eselon I.

**TABEL. 3**  
**PENYEBARAN FORMASI**  
**MENURUT TAHUN DAN PENDIDIKAN**

	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH
--	--------------------	--------

	S2	S1	SM	SLTA	SLTP	SD	
1996/1997		308	53	734	52	69	1216
1997/1998		1075	215	1499	146	256	3191
1998/1999		1261	238	1218	111	169	1997
<b>1999/2000</b>	<b>FORMASI NOL</b>						
2000/2001	33	181	12	305	1	0	532
2001/2002	74	337	36	1826	38	36	2347
2002/2003	96	316	44	254	0	0	710
2003/2004	53	344	128	975	0	0	1500
<b>2005</b>	<b>76</b>	<b>268</b>	<b>50</b>	<b>810</b>	<b>96</b>	<b>125</b>	<b>1425</b>
<b>JUMLAH</b>	<b>332</b>	<b>4090</b>	<b>776</b>	<b>7621</b>	<b>348</b>	<b>530</b>	<b>13697</b>

Pada tabel. 3 menunjukkan penyebaran formasi menurut tahun 1996 s.d 2003 dan tingkat pendidikan Strata 2 (S2) s.d Sekolah Dasar (SD). Jumlah menurut tahun penyebaran formasi tahun 1996/1997 sebanyak 1216 (seribu dua ratus enam belas) orang. Tahun 1997/1998 sebanyak 3191 (tiga ratus seratus sembilan puluh satu) orang. Tahun 2000/2001 sebanyak 532 (lima ratus tiga puluh dua) orang. Tahun 2000/2001 sebanyak 2347 (dua ribu tiga ratus empat puluh tujuh) orang, tahun 2002/2003 sebanyak 710 (tujuh ratus sepuluh) orang dan Tahun 2003/2004 sebanyak 1500 (seribu lima ratus) dan **Tahun 2005 sebanyak 1425 (seribu empat ratus dua puluh lima).**

Kebutuhan formasi dokter hewan untuk kedepan perlu di alokasi guna penanggulangan penyakit zoonosis pada hewan, alokasi tingkat penyebaran untuk dokter hewan sebagai pada pada Tabel 4.

**TABEL. 4**  
SEBARAN JUMLAH FORMASI TINGKAT PENDIDIKAN STRATA 2 (S2)  
MENURUT JURUSAN, SPESIALISASI DAN TAHUN ANGGARAN

JENIS PDDK/	TAHUN ANGGARAN	JUMLAH
-------------	----------------	--------

JURUSAN/SPK	2000/2001	2001/2002	2002/2003	2003/2004	
1. Dr. Hewan	24	48	79	41	192
2. Mekanisasi			6	1	7
3. Tek.H.P			5	3	8
4. Dokter UM.		1	4		5
5. Apoteker			2		2
6. Biologi	2	5			7
7. Bioteknologi	1				1
8. IL. Pertanian	2	7			9
9. IL. Tanah	1	2			3
10. Eko Pert	2	2			4
11. Dr. Umum				3	3
12. HPT				4	4
13. Engenering	1	1			2
14. Manajemen		6			6
15. Saint		2		1	3
<b>Jumlah</b>	<b>33</b>	<b>74</b>	<b>96</b>	<b>53</b>	<b>256</b>

Sebaran jumlah formasi tingkat pendidikan Strata 2 (S2) menurut jurusan, spesialisasi lebih dominan diperuntukan bagi tenaga dokter hewan, pendidikan strata 2 ini baru direkrut selama 3 tahun anggaran 2000/2001, 2001/2002, 2002/2003.

Jumlah tenaga dengan jurusan dokter hewan menunjukkan jumlah sebanyak 151 (seratus lima puluh satu) dari jumlah total selama 3 tahun sebanyak 203 (dua ratus tiga), dan sisa formasi digunakan untuk tenaga tehnis lainnya seperti, mekanisasi pertanian, dokter umum dan lain-lainnya.

Dengan demikian bahwa tenaga tehnis dokter hewan untuk ditempatkan di Direktorat Jenderal Produksi Peternakan dan Badan Karantina Pertanian

sebagai institusi yang menangani permasalahan kebijaksanaan, permasalahan kehewanan.

7. (Pengelolaan administrasi kepegawaian)

8.

D. Kondisi Yang Diharapkan

### 1. Perencanaan Pegawai

*Undang-undang yang mengatur kegiatan pengelolaan sumberdaya manusia Aparatur tertuang dalam undang-undang nomor 8 tahun 1947 tentang pokok pokok kepegawaian dan disempurnakan menjadi undang-undang nomor 43 Tahun 1999. Untuk mengatur pelaksanaan undang-undang tersebut adanya beberapa peraturan antara lain; PP nomor 96 tahun 2000, PP nomor 97 tahun 2000, PP nomor 98 tahun 2000 yang disempurnakan menjadi PP nomor 11 tahun 2002, PP nomor 99 tahun 2000 yang telah disempurnakan menjadi PP nomor 12 tahun 2002, PP nomor 100 tahun 2000 yang telah disempurnakan menjadi PP nomor 13 tahun 2002 dan PP nomor 101 tahun 2000.*

*Undang-Undang nomor 43 tahun 1999 Tentang pokok-pokok Kepegawaian menyebutkan bahwa pengertian manajemen pegawai negeri sipil adalah keseluruhan upaya upaya yang terus menerus diusahakan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi dan kewajiban kepegawaian yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan dan pemberhentian. Semua ini dalam manajemen pegawai negeri sipil diatur oleh undang-undang.*

*Permasalahan yang dihadapi untuk melaksanakan manajemen kepegawaian di tingkat Pusat menjadi suatu ukuran keberhasilan pembangunan sektor pertanian khususnya penanganan sumberdaya manusia. Tahun 2003 Badan Kepegawaian Negara memberlakukan pendataan ulang pegawai negeri sipil seluruh Indonesia. Maksud adanya pendataan ulang pegawai negeri sipil mewujudkan data kepegawaian yang mutahir di setiap instansi baik pusat dan daerah yang di mungkinkan dibangunnya System Informasi Kepegawaian yang terintegrasi secara nasional. Pendataan ulang dilaksanakan pada tanggal 1 Juli s.d 31 juli 2003 dan terdata jumlah pegawai negeri sipil Departemen Pertanian berjumlah sebanyak 19851 (sembilan belas ribu delapan ratus lima puluh satu) pegawai negeri sipil.*

Orientasi kebutuhan tenaga di Departemen Pertanian di peruntukkan untuk mendukung penyempurnaan organisasi eselon I khususnya penyempurnaan di unit pelayanan teknis sektor Badan Karantina Pertanian, Badan Pengembangan SDM Pertanian, Badan Litbang Pertanian serta Ditjen Bina Produksi Peternakan. Spesialisasi atau kualifikasi diperuntukkan untuk tenaga Medik/Paramedik/POPT untuk mengantisipasi fungsi karantina sebagai institusi yang menjaga peredaran dan menyebarnya hama penyakit dalam kerangka perlindungan manusia. Dosen/Guru untuk SDM Pertanian.

Kebutuhan tenaga di Departemen Pertanian di pereruntukan untuk mendukung kebutuhan Penyempurnaan Organisasi dan kebutuhan yang mendesak seperti halnya kebutuhan akan dokter Hewan dan kebutuhan tenaga penyuluh pertanian. Tahun 2006 s.d 2009 Kebutuhan tenaga di Departemen pertanian di peruntukan untuk pengangkatan tenaga tenaga honorer dan masyarakat umum dalam rangka penerusan peraturan pemerintah tentang pengangkatan tenaga honorer.

Sedangkan Pengembangan pegawai negeri sipil merupakan salah satu upaya memotivasi peningkatan prestasi pegawai negeri sipil yang professional Pemberian motivasi lainnya dalam pengembangan karier pegawai dan agar pegawai negeri sipil lebih mampu dan bersemangat dalam melaksanakan tugasnya serta meningkatkan prestasi kerjanya perlu adanya kesempatan untuk mengikuti pendidikan, Diklat prajabatan, diklat dalam jabatan.

Pengembangan pegawai negeri sipil lainnya dengan adanya pemberian penghargaan secara rutin diberikan kepada pegawai negeri sipil sesuai dengan bidang keahlian maupun kerajinan, kejujuran, ketaatan, serta disiplin pegawai negeri sipil dan juga bentuk bentuk penghargaan yang diberikan Menteri Pertanian atau tanda kehormatan Dari Presiden Republik Indonesia.

Kegiatan kedepan Perencanaan Formasi adalah, **Tersusunnya Rencana formasi dan kebutuhan pegawai berdasarkan nama Jabatan dan kualifikasi pendidikan.** Atas dasar analisis kelebihan dan kekurangan Pegawai Negeri Sipil pada Departemen Pertanian didasarkan atas, akibat berhenti dan meninggal dunia, mutasi, mencapai batas usia pensiun, selain itu kebutuhan pegawai negeri sipil didasarkan atas kebutuhan tenaga akibat penyempurnaan organisasi dan kebutuhan unit pelayanan teknis khususnya Hama Penyakit Tanaman dan Dokter Hewan.

*Untuk Rencana Kebutuhan Tahun Anggaran 2006, fokus kebutuhan pegawai negeri sipil mendasari atas arahan Menteri Pertanian dan kebutuhan eselon I untuk menangani penyakit Zoonosis. Kebutuhan yang didasarkan atas nama jabatan yaitu, Dokter Hewan dan Hama Penyakit Tanaman. Penyerapan atau penyingkiran tenaga dokter hewan selama kurun waktu Tahun 2001 sampai dengan Tahun 2005 baru mencapai 242 dokter hewan masih relatip sangat*

*kurang sehingga prioritas penyingkiran tenaga umum untuk tingkat pendidikan S2 stratra dua adalah Dengan nama jabatan Dokter Hewan dan Hama Penyakit Tanaman.*

Perioritas lainnya yang menjadi Kesepakatan Nasional didasarkan atas **Peraturan Pemerintah Nomor. 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan tenaga honorer** adalah penanganan masalah tenaga Honorer yang perlu diantisipasi dengan mengangkat Tenaga Honorer pada Departemen pertanian. **Jumlah tenaga Honorer Pusat dan UPT Departemen Pertanian sebanyak 2853 tenaga**, dan Tenaga honorer Non UPT Departemen Pertanian sebanyak 1193 pada Tahun 2005 realisasi pengangkatan sebanyak 994 tenaga. Selebihnya sebanyak 4046 ples menjadi 3052 tenaga akan diangkat dengan sekala prioritas usia dan masa kerja, serta nama jabatan yang ada di unit eselon I.

Rancangan yang diharapkan dapat terakses atau validasi data basse diharapkan dapat **tersusunnya data data pegawai Departemen Pertanian**, Dalam rangka Inventarisasi maka di perlukan adanya Kegiatan Penyusunan data-data Pegawai Negeri Sipil Departemen pertanian, hal ini untuk mendukung kebutuhan administrasip kepegawain dan sebagai bahan untuk pengembangan pegawai negeri sipil kedepan, penyusunan data-data pegawai umumnya setiap tahun mengalami perubahan baik segi kepangkatan, mutasi dan rotasi akibat organisasi.

## **2. Pengembangan Pegawai**

Pengembangan pegawai diharapkan kedepan tersusunnya kebutuhan pendidikan dan latihan bagi sumberdaya manusia Aparatur Pertanian , melalui kebutuhan pendidikan dan latihan prjabatan dan dalam jabatan, diperlukan guna sebagai salah satu syarat pegawai negeri sipil yang akan atau sedang menduduki jabatan dan calon pegawai negeri sipil yang akan menjadi pegawai negeri sipil. Kegiatan Kebutuhan Pendidikan dan latihan ini adalah suatu keharusan bagi mereka yang akan menjadi pegawai negeri sipil atau yang sedang menduduki jabatan.

Dalam rangka pembinaan kepada para pegawai negeri sipil Departemen Pertanian, maka sebagaimana aturan yang berlaku setiap pegawai negeri sipil yang telah mengabdikan secara terus menerus tanpa cacat di lingkungan Departemen Pertanian dapat mengusulkan atau diusulkan untuk mendapat Penghargaan dari Presiden RI. Salah satunya bentuk Penghargaan Satyalancana Karya Satya dan penghargaan lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Pengembangan pegawai melalui pemberian tanda penghargaan atau kehormatan merupakan salah satu kegiatan yang sipatnya memberikan semangat kerja dan menghargai pegawai negeri sipil selama mengabdikan

menjadi pegawai negeri sipil di Departemen pertanian secara terus menerus. Maka dari itu ke depan bentuk penghargaan tidak hanya piagam saja namun di mungkinkan ada bentuk lain agar pegawai negeri sipil dapat merasakan suatu penghargaan dan keberhasilannya dapat diakui dan lebih meningkatkan kinerja.

Kegiatan lainnya dalam pembinaan dan pengembangan pegawai adalah tindak disiplin pegawai guna peningkatan kinerja aparatur dalam hal pengelolaan administratif disiplin pegawai, hal ini akan memberikan dampak yang lebih baik kepada para pegawai negeri sipil bahwa pegawai negeri sipil yang bermasalah dapat dikenakan sanksi sesuai peraturan yang berlaku, kedepan diharapkan dengan lebih ditingkatkannya peraturan disiplin ke setiap pegawai negeri sipil, maka akan lebih menurun tingkat kemalasan kerja, tingkat penyalahgunaan wewenang dan masalah lainnya. Sehingga Aparatur SDM Pertanian menjadi aparatur yang bersih sebagaimana maksud dan tujuan setiap organisasi.

### **3. Tata Usaha Kepegawaian.**

Kegiatan ketata-usahaan kepegawaian Sekretariat Jenderal Departemen Pertanian adalah kegiatan yang sifatnya penunjang dalam kerangka administratif kepegawaian Sekretariat Jenderal Departemen pertanian. Ketatausahaan pada prinsipnya adalah pengelolaan administratif instansi yang meliputi data data base Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Sekretariat Jenderal Departemen Pertanian, kebutuhan usul kepangkatan dan lain-lainnya.

## **BAGIAN MUTASI**

Bagian Mutasi mempunyai tugas pokok dan fungsi : melaksanakan dan menyiapkan penetapan pengadaan, pengangkatan, kepangkatan dan mutasi pegawai dalam jabatan struktural dan fungsional.

### **Kondisi saat ini :**

1. Kenaikan pangkat  
Dalam tahun anggaran 2006 untuk periode April 2006 telah diproses kenaikan pangkat sebanyak 1.400 orang, dan kenaikan pangkat ini terdiri dari golongan I/b sampai dengan golongan IV/e dari 12 Unit Kerja Eselon I lingkup Departemen Pertanian dan Pegawai Negeri Sipil Departemen Pertanian yang ditugaskan/diperbantukan pada unit lain.
2. Kenaikan jabatan fungsional  
Proses kenaikan jabatan fungsional yang diusulkan oleh unit kerja eselon I dalam setiap tahunnya hampir sama dengan kenaikan pangkat jabatan struktural, namun yang membedakan bahwa kenaikan jabatan fungsional bisa

terjadi sepanjang tahun, sesuai kemampuan dari pejabat fungsional dalam mencari angka kredit.

3. Alih wilayah kerja/Alih tugas  
Dalam rangka pendayagunaan pegawai, baik atas permohonan sendiri maupun atas kebutuhan organisasi baik antara unit eselon I lingkup Departemen Pertanian maupun dengan Pemerintah Daerah atau lain Departemen, telah diproses SK Alih Tugas yang diterbitkan Departemen Pertanian dan Surat Pernyataan Lolos Butuh.
4. Pembebasan sementara dari jabatan fungsional  
Banyaknya usulan pembebasan sementara dari unit eselon I tidak tepat waktu.
5. Aktif bekerja kembali dalam jabatan fungsional  
Berkas usul aktif bekerja kembali dari unit eselon I bagi PNS yang telah menyelesaikan tugas belajar, sudah tidak lagi menduduki jabatan struktural.
6. Pengadaan pegawai  
Dalam tahun anggaran 2005 Departemen Pertanian mendapat alokasi formasi untuk pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) sebanyak 1.425 orang dengan kualifikasi pendidikan mulai SD, SLTP, SLTA, D3, S1 dan S2 telah dilaksanakan ujian saringan pegawai di 18 lokasi Propinsi tanggal 28 Pebruari 2006 dengan peserta ujian sebanyak ....., dan pada tanggal ..... bagi pelamar dan honor yang dinyatakan memenuhi syarat sebanyak 1.425 orang dan pada tanggal 21 – 24 ..... 2006 bagi yang memenuhi syarat untuk daftar ulang ke Biro Organisasi dan Kepegawaian. Pada tanggal 25 – 28 April 2006 akan dilakukan proses pengangkatan CPNS bekerja sama dengan BKN di Ciawi Bogor.

### **Kondisi yang diharapkan**

1. Kenaikan pangkat  
Dalam rangka meningkatkan pengelolaan dan pelayanan administrasi, maka kenaikan pangkat dilakukan bekerja sama dengan BKN untuk menyelesaikan kenaikan pangkat dengan cepat, tepat dan akurat sampai ke sarannya secara terpadu dengan didukung oleh anggaran (DIPA) Departemen Pertanian yang dikelola Biro Organisasi dan Kepegawaian.
2. Kenaikan jabatan fungsional  
Dalam rangka meningkatkan pengelolaan dan pelayanan administrasi kepegawaian, maka kenaikan jabatan fungsional sangat perlu dilakukan kerjasama antara tim penilai jabatan fungsional dan BKN sesuai jabatannya, guna memperlancar pemrosesan usul pertimbangan teknis BKN dan perlu ditunjang dengan anggaran dari DIPA Departemen Pertanian yang dikelola oleh Biro Organisasi dan Kepegawaian.

3. Alih wilayah kerja/Alih tugas  
Dalam rangka menambah wawasan serta pengetahuan PNS yang mutasi alih tugas dapat berjalan dengan lancar, cepat, tepat waktu dan tepat sasaran yang diharapkan.
4. Pembebasan sementara dari jabatan fungsional  
Pembebasan pegawai menghadapi perubahan jabatan, tugas belajar, maupun tidak memenuhi angka kredit dapat diselesaikan tepat waktu dan sesuai dengan prosedur yang berlaku.
5. Aktif bekerja kembali dalam jabatan fungsional  
Pengusulan aktif bekerja kembali dalam jabatan fungsional dapat berjalan dengan baik, cepat, tepat waktu dan sesuai dengan sasaran yang diharapkan.
6. Pengadaan pegawai  
Dalam penyelesaian pemrosesan berkas usul pengangkatan CPNS Departemen Pertanian ke BKN dalam penetapan NIP bagi CPNS yang dinyatakan lulus seleksi dapat berjalan dengan lancar, cepat, dan tepat waktu, akurat, sesuai dengan yang diharapkan.

#### **Kendala yang ditemukan di lapangan :**

1. Kenaikan pangkat
  - a. Perencanaan kenaikan pangkat per tahun belum dilakukan dengan baik oleh unit kerja eselon I.
  - b. Pemberkas dan pengetikan nota usul sering terjadi penghambatan dikarenakan kelengkapan.
  - c. Penilaian DP3 bagi pegawai tidak tepat waktu.
  - d. Penilaian angka kredit bagi pejabat fungsional selalu terlambat.
2. Kenaikan jabatan fungsional
  - a. Perencanaan kenaikan jabatan bagi pejabat fungsional yang belum baik.
  - b. Penilaian PAK terhadap pejabat fungsional belum tepat waktu.
  - c. Sering terlambatnya penandatanganan usulan PAK.
  - d. Sering terlambatnya nota persetujuan dari BKN.
  - e. Sering terlambatnya penandatanganan usul kenaikan jabatan khususnya untuk golongan IV/b ke atas.
3. Alih wilayah kerja/Alih tugas
  - a. Sering keterlambatan dalam membuat surat persetujuan dari unit eselon I.
  - b. Dalam pengusulan mutasi alih tugas sering ditemukan tidak melalui prosedur yang berlaku.
4. Pembebasan sementara dari jabatan fungsional
  - a. Dalam pengusulan pembebasan sementara sering terlambat dari eselon I.
  - b. Pengusulan pembebasan sementara tidak tepat waktu.

- c. Dalam penandatanganan usul pembebasan sementara khususnya untuk fungsional ahli belum cepat.
5. Aktif bekerja kembali dalam jabatan fungsional
- a. Pengusulan aktif bekerja kembali dari unit eselon I sering mengalami keterlambatan pengusulan.
  - b. Tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
  - c. Sering terjadi keterlambatan penandatanganan usul aktif bekerja kembali dari jabatan fungsional dari instansi terkait.
  - d. Sering terjadi keterlambatan penandatanganan khususnya untuk aktif bekerja kembali jabatan ahli.
6. Pengadaan pegawai
- a. Berkas yang diusulkan mengalami keterlambatan.
  - b. Pe..... nota usul dari Eselon I belum seluruhnya rapi.
  - c. Bagi ..... penempatan CPNS umum belum dilakukan dengan baik.

## **BAB V VISI DAN MISI**

Manajemen moderen menuntut setiap unit kerja lingkup Sekretariat Jenderal mempunyai Rencana Strategis sebagai landasan bagi pelaksanaan tugas dan fungsinya dengan mengantisipasi perkembangan masa depan, sekaligus sebagai sarana untuk melakukan pengawasan.

Di samping itu Rencana Strategis merupakan suatu bentuk perencanaan yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 5 tahun. Rencana Strategis Biro Organisasi dan Kepegawaian Tahun 2005 -2009 ini merupakan pelaksanaan program yang diamanatkan dalam Rencana Strategis Sekretariat Jenderal Tahun 2005 – 2009, dengan memperhitungkan potensi, peluang, tantangan dan kendala yang ada atau mungkin timbul.

### **A. Visi**

Dalam rangka mewujudkan sistem administrasi dan manajemen pembangunan pertanian yang efektif dan efisien, Biro Organisasi dan Kepegawaian menetapkan visi sebagai berikut :

*“Menjadi Agen Pembaharu (The Development Agent) dalam mewujudkan Sistem Administrasi dan Manajemen yang efektif dan efisien guna mendukung pendayagunaan aparatur pertanian serta sumberdaya manusia aparatur pertanian yang professional dan amanah dalam rangka mendukung pembangunan pertanian”.*

### **B. Misi**

Sebagai upaya untuk mewujudkan visi tersebut di atas, maka misi Biro Organisasi dan Kepegawaian dirumuskan sebagai berikut :

1. Mewujudkan kelembagaan birokrasi pertanian dengan visi, misi, tugas pokok dan fungsi yang jelas sehingga dapat mendukung penyelenggaraan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan pertanian secara efektif dan efisien dalam era otonomi daerah.
2. Mengupayakan terciptanya tertib administrasi pembangunan pertanian berdasarkan prinsip-prinsip manajemen moderen.
3. Membudayakan pelayanan yang prima kepada stakeholders (pelaku pembangunan pertanian).
4. mewujudkan sumberdaya manusia aparatur pertanian yang professional, bersih dan berwibawa serta sejahtera.
5. Mengupayakan terciptanya tertib administrasi kepegawaian.

## BAB VI TUJUAN, SASARAN DAN STRATEGI

### 1. Tujuan

Dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsinya, maka tujuan jangka panjang Biro Organisasi dan Kepegawaian sebagai berikut :

1. Mewujudkan organisasi birokrasi pertanian (Deptan, UPT Deptan, Dinas/Lembaga Teknis Daerah) yang professional sesuai kewenangan Pemerintah, propinsi dan Kabupaten/Kota.
2. Mewujudkan ketatalaksanaan (sistem, prosedur dan tata kerja) yang dapat mendukung pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan pertanian secara efektif dan efisien, tertib dan bebas dari praktek-praktek korupsi, kolusi dan nepotisme, menuju terwujudnya pemerintahan yang baik (good governance) di bidang pertanian.
3. Meningkatkan mutu pelayanan public di bidang pertanian (pelayanan prima kepada stakeholders).
4. meningkatkan kinerja dan akuntabilitas birokrasi pertanian dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.
5. meningkatkan mutu penyelenggaraan otonomi daerah di bidang pertanian oleh Pemerintah Daerah Propinsi dan Kabupaten/Kota sesuai kewenangannya.
6. meningkatkan kualitas dan kesejahteraan sumberdaya manusia aparatur pertanian.
7. Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian.

### 1. Sasaran

Sasaran yang ingin dicapai Biro Organisasi dan Kepegawaian sebagai berikut :

1. Terwujudnya organisasi birokrasi pertanian dengan visi, misi, tugas pokok dan fungsi yang jelas dan dengan struktur struktur yang proporsional dengan beban tugasnya.
2. Tersusunnya pola organisasi perangkat daerah di bidang pertanian sebagai acuan/pedoman bagi Propinsi dan Kabupaten/Kota dalam menata organisasi Dinas/Lembaga Teknis Daerah bidang pertanian.
3. Tersusunnya sistem, prosedur dan tata kerja serta tata hubungan kerja dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Departemen dalam upaya mewujudkan sinkronisasi dan ketertiban serta efisiensi dalam pemanfaatan sumberdaya yang dimiliki.

4. Terbentuknya SIMTAN yang andal dalam rangka mendukung penerapan manajemen modern dalam tatanan administrasi Deptan.
5. Meningkatkan efisiensi dan efektifitas dalam pengelolaan kepegawaian.
6. Meningkatkan mutu pelayanan informasi bagi pimpinan melalui peningkatan pengelolaan surat dinas dan kearsipan.
7. Meningkatkan jumlah jabatan fungsional lingkup pertanian dalam rangka peningkatan profesionalisme sumberdaya manusia aparat pertanian.
8. Tersusunnya persyaratan jabatan struktural lingkup pertanian di Pusat maupun Daerah.
9. Meningkatkan disiplin dan kinerja sumberdaya manusia aparat pertanian melalui pemantauan pelaksanaan pengawasan melekat dan budaya kerja.
10. Tersusunnya perangkat lunak bagi penyelenggaraan OTDA di bidang pertanian (norma, standar teknis, pedoman dsb).

### C. Strategi

Dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan tersebut di atas, dengan memperhatikan sumberdaya organisasi dan kondisi lingkungan strategis yang terjadi, telah ditetapkan cara (strategi) pencapaian tujuan dan sasaran yang kemudian diterjemahkan dalam bentuk program dan kegiatan.

Dalam rangka mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran Biro Organisasi dan Kepegawaian, maka ditempuh strategi (cara) sebagai berikut :

1. Stream lining organisasi melalui penajaman visi, misi, tugas pokok dan fungsi guna memperoleh bentuk organisasi birokrasi yang profesional sesuai dengan beban tugasnya.
2. Penyempurnaan ketatalaksanaan (sistem, prosedur dan tata kerja) agar tercapai koordinasi dan sinkronisasi yang setepat-tepatnya antar unit kerja lingkup Deptan dan dengan instansi terkait.
3. Peningkatan profesionalisme sumberdaya manusia aparat pertanian melalui pengembangan jabatan fungsional dan peningkatan pelaksanaan pengawasan melekat.
4. Meletakkan landasan yang kokoh bagi terselenggaranya OTDA di bidang pertanian secara efektif dan efisien.
5. Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi yang mutakhir dalam penyelenggaraan administrasi dan manajemen pembangunan pertanian.
6. Peningkatan pelayanan di bidang kepegawaian.



## **BAB VII**

### **CARA MENCAPAI TUJUAN DAN SASARAN**

Berdasarkan strategi Biro Organisasi dan Kepegawaian tersebut di atas, maka ditetapkan kebijakan sebagai berikut :

A. Kebijakan

Untuk mencapai berbagai tujuan dan sasaran sebagaimana tersebut di atas, maka Biro Organisasi dan Kepegawaian menetapkan kebijakan dalam tahun 2005 – 2009, sebagai berikut :

**“Peningkatan kualitas kelembagaan, ketatalaksanaan, sumberdaya manusia aparat pertanian, pelayanan publik dan OTDA di bidang pertanian”.**

B. Program

Berdasarkan kebijakan tersebut di atas, maka Program Kerja Biro Organisasi dan Kepegawaian Tahun 2005 – 2009 adalah sebagai berikut :

1. Penataan Kelembagaan
2. Penataan ketatalaksanaan
3. Pembinaan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Aparatur Pertanian.
4. Peningkatan Kualitas Pengelolaan dan Pelayanan Administrasi Kepegawaian.
5. Peningkatan Kualitas Kinerja Sumberdaya Manusia Aparatur Pertanian.

B. Kegiatan

Masing-masing program utama Biro Organisasi dan Kepegawaian lebih lanjut dijabarkan ke dalam beberapa kegiatan. Pencapaian masing-masing kegiatan diukur dengan indicator output. Secara rinci kegiatan dari masing-masing program utama periode 2005 – 2009 adalah sebagai berikut :

C. Indikator Pencapaian Tujuan

Indikator pencapaian tujuan meliputi : Input, output, outcome, benefit dan impact sebagai berikut :

1. Input (masukan) adalah sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan berjalan untuk menghasilkan Output (keluaran). Input kegiatan di Biro Organisasi dan Kepegawaian antara lain : manusia, dana, dan fasilitas.
2. Output (keluaran) adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa produk/jasa fisik dan atau non fisik,

misalnya : Peraturan Menteri Pertanian tentang Tatacara Perizinan Pupuk Anorganik.

3. Outcome (hasil) adalah sesuatu yang mencerminkan berfungsinya output kegiatan. Misalnya diimplementasikannya Peraturan Menteri Pertanian tentang Tatacara Perizinan Pupuk Anorganik.
4. Benefit (manfaat) adalah kegunaan suatu output yang dirasakan langsung oleh pengguna dan masyarakat (stakeholders). Misalnya dengan diimplementasikannya Peraturan Menteri Pertanian tentang Tatacara Perizinan Pupuk Anorganik.
5. Impact (dampak) adalah ukuran tingkat pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif. Misalnya kemudahan atau kesulitan stakeholders memperoleh dan memasarkan pupuk anorganik.

Akan tetapi dalam pengukuran benefit dan impact Biro Organisasi dan Kepegawaian tidak berdiri sendiri, karena kontribusi unit kerja lain dalam pengukuran kedua indikator terset juga tidak kecil. Oleh karena itu, tidak mudah untuk mengukur benefit dan impact Biro Organisasi dan Kepegawaian secara kuantitatif. Kedua indikator tersebut dapat diukur melalui monitoring dan evaluasi setelah kegiatan tersebut diselesaikan.

Secara umum indikator pencapaian tujuan yang ingin diterapkan oleh Biro Organisasi dan Kepegawaian pada periode 5 (lima) tahun yang akan datang adalah penekanan kepada indikator output, dan outcome dari program dan kegiatan Biro Organisasi dan Kepegawaian.

## **BAB VIII P E N U T U P**

Rencana Strategis Sekretariat Jenderal Deptan Tahun 2005 –2009 merupakan dokumen perencanaan 5 (lima) tahun yang menjadi pedoman bagi Biro Organisasi dan Kepegawaian dalam menentukan Rencana Strategis dan Rencana Kinerja.

Rencana Strategis Biro Organisasi dan Kepegawaian berisi tentang visi, misi, tujuan, sasaran, dan strategi yang meliputi kebijakan, program, kegiatan dan indikator pencapaian tujuan untuk kurun waktu

Rencana Strategis Biro Organisasi dan Kepegawaian tahun 2005 – 2009 sebagai komitmen keempat bagian lingkup Biro yaitu : bagian perencanaan dan pengembangan pegawai, bagian mutasi, bagian organisasi dan bagian tatalaksana, yang akan dijadikan pedoman dalam pelaksanaan program dan kegiatan yang berorientasi pada kinerja.

Rencana Strategis Biro Organisasi dan Kepegawaian akan menjadi acuan bagi penyusunan Rencana Kerja Tahunan (RKT) Biro Organisasi dan Kepegawaian.

Begitu pentingnya Rencana Strategis Biro Organisasi dan Kepegawaian ini, maka dalam pelaksanaannya dibutuhkan komitmen bersama dari seluruh pegawai di lingkungan Biro Organisasi dan Kepegawaian untuk mewujudkan kinerja organisasi yang baik berdasarkan pada perencanaan yang sistematis, terpadu dan komprehensif.

Dengan izin Allah SWT, semoga Rencana Strategis ini bermanfaat dan dapat diwujudkan sesuai dengan harapan.