



Buletin

Organisasi, Kepegawaian dan Reformasi Birokrasi Kementerian Pertanian



Daftar Isi

Temu Koordinasiuser Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) Tahun 2016	4
Pertemuan SIM ASN dan SAPK Lingkup Direktorat Jenderal Peternakan dan Kesehatan Hewan	5
Kegiatan Evaluasi Analisa Jabatan Dan Analisa Beban Kerja (ABK) Lingkup Ditjen Prasarana Dan Sarana Pertanian	6
Pengembangan Kompetensi Bagi Analis Kepegawaian 7	
Gerakan PERMAK Kementerian Pertanian “Membangun Tunas Integritas Menuju Integritas Bangsa Untuk Mencegah Korupsi”	7
Bimbingan Teknis Penyusunan Standar Pelayanan Publik di Lingkungan Kementerian Pertanian	9
Pertemuan Penyempurnaan E-Formasi dan Penyusunan Peta Jabatan, ANJAB dan ABK.....	9
Penyusunan Bahan / Materi Tes Kompetensi Bidang (TKB) Jabatan Fungsional Bidang Pertanian	10
Sosialisasi Permentan Nomor 15 Tahun 2016 Tentang Road Map Reformasi Birokrasi Kementerian Pertanian Dan Permentan Nomor 06 Tahun 2016 Tentang Pedoman Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Pertanian.	12
Pembinaan Maturitas Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern di Lingkungan Kementerian Pertanian	12
Monitoring Dan Evaluasi Kegiatan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di Balai Besar Penelitian Tanaman Padi Sukamandi	13
Pertemuan Koordinasi Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Bidang Peternakan dan Kesehatan Hewan	15
Bimbingan Teknis Pelayanan Prima Lingkup Kementerian Pertanian	16
Penegakan Komitmen Nilai Budaya Kerja Pegawai	17
Bimbingan Teknis Sistem Pengendalian Intern Lingkup Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian	19
Peningkatan Kapasitas Teknis Diplomasi Balitbangtan dalam Kerjasama Internasional	20
Penyematan Penghargaan PNS	23
Penilaian Kompetensi Aparatur Lingkup Kementerian Pertanian	25
Bimbingan Teknis Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) Tahun 2016 Lingkup Kementerian Pertanian	27
Rapat Koordinasi Teknis Bidang Kesekretariatan II Tahun 2016 Kementerian Pertanian	29
Rapat Koordinasi Pelaksanaan Kegiatan Reformasi Birokrasi Tahun 2015-2019	30
Workshop Tunas, Sistem dan Komite Integritas di Lingkungan Kementerian Pertanian	30
Pengambilan Sumpah PNS BPTP Sumatera Selatan	32
Bimbingan Teknis Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP).....	34
Maksimalisasi Peran Wanita dalam Agama	34
Berkarya Mewujudkan Hidup dalam Terang Paskah sebagai Insan Pembangunan Pertanian	34
Keterampilan Seni <i>De Coupage</i>	35
Sholat Yang Khususy Dalam Mewujudkan Keluarga yang Taqwa dan Sejahtera	35
Pelaksanaan Peringatan Hari Kartini dan Hari Pendidikan Nasional	35
Memperingati Nuzullul Quran 17 Ramadhan 1437	36
Pelayanan Kesehatan pada Unit Pelaksana Teknis di Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Provinsi Nusa Tenggara Barat	37
Talent Management	39
Resistensi Antibiotik	49

Kata Pengantar

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Buletin ini merupakan media komunikasi tentang Organisasi, Kepegawaian dan Reformasi Birokrasi di lingkungan Kementerian Pertanian yang diterbitkan setiap 3 bulan sekali. Edisi ini merupakan edisi Kedua periode April sampai dengan Mei 2016.

Buletin ini menyajikan informasi tentang kebijakan di bidang Organisasi, Kepegawaian dan Reformasi Birokrasi, dan penerapan di lingkungan Kementerian Pertanian serta artikel tentang kesehatan dan kerohanian.

Semoga buletin ini dapat menambah wawasan kita semua, terutama di bidang Organisasi, Kepegawaian dan Reformasi Birokrasi.
Selamat membaca.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

REDAKSI
Buletin

TIM REDAKSI :

Pengarah: Ir. Hari Priyono, M.Si | **Penanggung Jawab :** Drs. Abdul Halim, M.Si | **Ketua Dewan Redaksi :** Drs. Nawawi Nata, M.Si | **Wakil Ketua Dewan Redaksi :** Ir. Salman | **Anggota :** Ida Zuraida, S.IP (Ditjen PSP), Muh. Ronaldi B. Yugo, S.Si (Ditjen TP), Eman Supriadi, SE (Ditjen Horti), Sukim Supandi, S.Sos., MM (Ditjenbun), Nila Aunillah, S.IP (Ditjen PKH), Darmawan H. Soesono, S.Kom (Itjen), Nicho Nurdebyandaru, S.Si (Balitbangtan), Marresya Dessilvia, S.Kom (BPPSDMP), Nismawati (BKP), Mia Dian Ratnasari, S.Sos., MM (Barantan), Lucas Suharyanto, S.Sos., M.Si (Biroren), Drs. Sugeng Waluyo, MM (Biro OK), Anna Amelia, S.Sos (Biro OK), M. Ikhsan, S.Kom (Biro OK), Nik Kurnia Hadianzah, A.Md. (Biro OK), Ulfia M. Supatmanto, Apt (Biro OK), Gatot Ajiseno, S.Sos., MM. (Biro Hukum), Drs. Hendrykris, MM (Biro KP), Gusriadi Rahmawan, SE., MM (Biro UP), Isna Helmi Y., S.Kom (Biro KLN), Nandi Hendriana, ST., M.Kom (Biro Humas dan IP), Eli David, S.Sos., MM. (Pusdatin), Ratna Dewi Ambarwati, S.S (PPVTTP), Slamet Sutriswanto, A.Md. (Pustaka), Dr. Ir. Syahyuti, M.Si (PSEKP)
Sekretariat : Tan Rudiana Sukandar, S.AP (Biro OK), Fernando Simanjuntak, SH., MH. (Biro OK), Ndaru Joko Kuncoro, SH (Biro OK), Dwi Dinia Rahayu, S.Kom., MTI (Biro OK), Agung Danang Rahadi, SE (Biro OK),

Temu Koordinasi

USER SISTEM APLIKASI PELAYANAN KEPEGAWAIAN (SAPK) TAHUN 2016



Ket. Gambar: Kepala Biro Organisasi dan Kepegawaian-Kementerian Pertanian (Drs. Abdul Halim, M.Si.) sedang memberikan pengarahannya kepada para peserta temu koordinasi user SAPK

Dalam rangka penerapan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara berbasis Teknologi Informasi yang mudah diaplikasikan, mudah diakses dan memiliki sistem keamanan yang terpercaya, efisien, efektif dan akurat maka perlu diadakan koordinasi antara pengelola Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) di lingkungan Kementerian Pertanian.

Temu koordinasi user Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) Tahun 2016 di Kementerian

Pertanian melibatkan admin dan user baik user pusat maupun unit pelaksana teknis (UPT) di lingkungan Kementerian Pertanian, serta menghadirkan narasumber dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) selaku pengelola Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK). Selanjutnya guna mendapatkan data Pegawai Negeri Sipil (PNS) sesuai dengan ketentuan diatas maka diperlukan peremajaan data (*update*) secara terus menerus agar tersaji database Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang terpercaya dan akurat. Forum ini bertujuan antara lain menyepakati perlu adanya koordinasi dan evaluasi berkaitan dengan pelaksanaan pengelolaan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) pusat dan unit pelaksana teknis (UPT) di lingkungan Kementerian Pertanian.

Adapun pelaksanaan temu koordinasi user Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) dilakukan dua kali bertempat di Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Lembang-Jawa Barat, mulai tanggal 6--8 April 2016 dan 13--April 2016.

Hasil akhir dari kegiatan temu koordinasi Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK), antara lain: 1) Data kepegawaian dalam SAPK perlu segera dilakukan peremajaan data (*update*) secara rutin terus-menerus, berkala, dan terencana; 2) Setiap unit kerja eselon I/UPT di lingkungan Kementerian Pertanian secara berkala melaporkan hasil peremajaan data (*update*) secara berjenjang.

(Sumber Berita Biro Organisasi dan Kepegawaian).



Ket. Gambar: Peserta sedang mendengarkan arahan dari Kepala Biro Organisasi dan Kepegawaian



Ket. Gambar: Peserta sedang melakukan peremajaan data (*update*) data kepegawaian pada Sistem Aplikasi



Ket. Gambar: Kepala Biro Organisasi dan Kepegawaian (Drs. Abdul Halim, M.Si.) menyalam para Peserta temu koordinasi



PERTEMUAN SIM ASN DAN SAPK LINGKUP DIREKTORAT JENDERAL PETERNAKAN DAN KESEHATAN HEWAN

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) berubah menjadi Sistem Informasi Manajemen Aparatur Sipil Negara (SIM ASN) melalui Peraturan Menteri Pertanian Nomor 54 Tahun 2015 tentang Sistem Informasi Manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kementerian Pertanian.

Selain SIM ASN, ada sistem informasi lain yang diselenggarakan secara nasional dan antar instansi pemerintah yaitu Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK). SAPK online merupakan sistem aplikasi yang dibangun dan dikembangkan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) untuk pengelolaan data pegawai seluruh Indonesia, dan wajib dilaksanakan oleh seluruh instansi pemerintah berdasarkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara nomor 20 Tahun 2008 tentang Pedoman Pemanfaatan sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian. Sejak tahun 2012 SAPK online telah mulai disosialisasikan di lingkungan Kementerian Pertanian. Seperti halnya SIMPEG,

data base pada SAPK online juga memerlukan pemutakhiran data secara berkala. SAPK tersebut harus dikelola dengan baik, karena digunakan dalam proses mutasi pegawai seperti kenaikan pangkat, pensiun, dan lainnya.

Acara ini diselenggarakan pada tanggal 6 s.d 8 April 2016 bertempat di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Universitas Negeri Surakarta. Acara ini dihadiri oleh 64 peserta, terdiri pejabat/pengelola kepegawaian, operator SIM ASN, user SAPK lingkup Direktorat Jenderal Peternakan dan Kesehatan Hewan (Pusat



dan UPT), acara dibuka oleh Sekretaris Ditjen Peternakan dan Kesehatan Hewan Dr. Ir. Riwantoro, MM. Dalam pertemuan ini hadir pula narasumber dari Badan Kepegawaian Negara, PUSDATIN serta Biro Organisasi dan Kepegawaian, yang menyampaikan terkait implementasi dan perkembangan SAPK dan SIM ASN. Selain itu juga disampaikan terkait dengan aplikasi e-personal, sebagai *system database* pengelolaan data kepegawaian yang nantinya akan dikelola oleh masing-masing pegawai lingkup Kementerian Pertanian. (Sumber Berita Ditjen Peternakan dan Kesehatan Hewan)





KEGIATAN EVALUASI ANALISA JABATAN DAN ANALISA BEBAN KERJA (ABK) LINGKUP DITJEN PRASARANA DAN SARANA PERTANIAN

Dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan sesuai dengan arahan kebijakan reformasi birokrasi, Kementerian Pertanian telah melaksanakan program reformasi birokrasi dengan melakukan penyesuaian struktur organisasi yaitu Permentan Nomor 43/Permentan/OT.010/8/2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pertanian. Sesuai dengan Permentan tersebut, terdapat perubahan pada nomenklatur Direktorat Jenderal Prasarana dan Sarana pertanian. Untuk itu, perlu dilakukan penyusunan analisa jabatan dan analisa beban kerja kembali sesuai dengan perubahan organisasi.

Pada tanggal 8 sampai dengan 9 April 2016, Direktorat Jenderal Prasarana dan Sarana Pertanian telah melaksanakan kegiatan evaluasi analisis jabatan dan analisis beban kerja yang bertempat di Hotel Bumi Wiyata, Depok, Jawa Barat. Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk melakukan identifikasi terhadap analisa jabatan dan analisa beban kerja sesuai dengan Permentan Nomor 43/Permentan/OT.010/8/2015. Peserta dalam kegiatan ini adalah pegawai yang mewakili masing-masing Direktorat/Bagian lingkup Direktorat Jenderal Prasarana dan Sarana Pertanian sejumlah 35 orang.

Kegiatan analisa jabatan dan analisa beban kerja di buka oleh Kepala Bagian Umum, Edy

Purnawan, SP, M.Sc. Dalam arahannya, Kepala Bagian Umum menyampaikan agar para perwakilan dari masing-masing Direktorat untuk dapat bekerja sungguh-sungguh dalam melakukan penyusunan analisa jabatan dan analisa beban kerja sehingga didapatkan hasil seperti yang diharapkan.

Adapun Narasumber dalam pelaksanaan kegiatan ini adalah Kepala Bagian Organisasi, Biro Organisasi dan Kepegawaian, Sekretariat Jenderal, Kementerian Pertanian dengan memaparkan teori dan praktek mengenai analisa jabatan dan analisa beban kerja. Materi yang diberikan adalah bagaimana menyusun suatu informasi jabatan yang terdiri dari 17 rumusan dan pada akhirnya akan melahirkan nama jabatan dan dari uraian tugas tersebut dapat dilakukan analisa beban kerja terhadap suatu nama jabatan baik fungsional umum maupun fungsional tertentu yang dibutuhkan di dalam suatu organisasi.

Diharapkan dengan adanya kegiatan ini maka tersusunnya analisa jabatan dan analisa beban kerja lingkup Direktorat Jenderal Prasarana dan Sarana Pertanian sesuai dengan Permentan no 43 tersebut sehingga bisa dipetakan di dalam suatu peta jabatan lingkup Ditjen Prasarana dan Sarana Pertanian. (*Sumber Berita Ditjen Prasarana dan Sarana Pertanian*)





PENGEMBANGAN KOMPETENSI BAGI ANALIS KEPEGAWAIAN

Dalam rangka pengembangan kompetensi bagi seluruh pejabat fungsional analis kepegawaian yang ada di lingkungan Kementerian Pertanian, Biro Organisasi dan Kepegawaian Setjen Kementan menyelenggarakan Bimbingan Teknis Bagi Pejabat Fungsional Analis Kepegawaian pada tanggal 28 - 30 April 2016 di Bogor Jawa Barat. Hadir sebagai peserta dalam kegiatan ini

sebanyak 119 pegawai, dimana 79 orang merupakan analis kepegawaian tingkat ahli dan terampil. Narasumber yang hadir dalam kegiatan ini berasal dari internal Biro Organisasi dan Kepegawaian Setjen Kementan serta Badan Kepegawaian Negera RI dengan rincian sebagai berikut:

1. Kebijakan Pengembangan Karir Analis Kepegawaian
2. Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Jabatan Fungsional Kepegawaian
3. Pembuatan Karya Tulis Ilmiah Analis Kepegawaian
4. Sertifikasi Profesi Jabatan Fungsional Analis Kepegawaian
5. Standar Kompetensi Kerja Analis Kepegawaian
6. Aplikasi Penuangan DUPAK Analis Kepegawaian
7. Evaluasi Penerapan SAPK Kementerian Pertanian
8. Budaya Kerja Analis Kepegawaian
9. Road Map Reformasi Birokrasi Kementerian Pertanian Tahun 2015 - 2019
10. Evaluasi Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian
11. Evaluasi Penerapan SAPK di Kementerian Pertanian

Bimbingan teknis bagi analis kepegawaian merupakan pembinaan rutin yang dilakukan oleh Biro Organisasi dan Kepegawaian setiap tahunnya. Kegiatan ini dilaksanakan dengan maksud dan tujuan utama yaitu agar pemangku jabatan analis kepegawaian dapat lebih memahami tugas dan fungsinya sesuai dengan peraturan yang berlaku. Selain itu, pelaksanaan kegiatan ini juga menjadi wadah komunikasi diantara para pejabat analis kepegawaian yang ada di lingkungan Kementerian Pertanian. Melalui kegiatan ini diharapkan kompetensi analis kepegawaian dapat lebih baik lagi sehingga keberadaan analis kepegawaian dapat memperlancar pelaksanaan tugas pokok dan fungsi kepegawaian pada unit kerjanya masing-masing. *(Sumber Berita Biro Organisasi dan Kepegawaian)*



GERAKAN PERMAK KEMENTERIAN PERTANIAN "Membangun Tunas Integritas Menuju Integritas Bangsa untuk Mencegah Korupsi"

Gerakan PERMAK (Penerapan Revolusi Mental Anti Korupsi) merupakan gerakan pencegahan dan pemberantasan korupsi menuju terwujudnya WBK (Wilayah Bebas dari Korupsi) di lingkungan Kementerian Pertanian. Gerakan PERMAK tahun ini telah dilaksanakan di Bogor pada tanggal 25-26 April 2016 dilanjutkan di Yogyakarta pada tanggal 10-12 Mei 2016.

Tema yang diusung adalah “**Membangun Tunas Integritas menuju Intergritas Bangsa**”.

Kementerian Pertanian sangat peduli dengan pencegahan dan pemberantasan korupsi. Upaya telah dilaksanakan sejak tahun 2009. Saat itu upaya mewujudkan WBK (Wilayah Bebas dari Korupsi) telah diinisiasi oleh Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian. Metode yang digunakan saat itu disebut sebagai THD (Tadabur, Hisab dan Dzikir) yang dalam perkembangannya berubah menjadi KAK (Komitmen Anti Korupsi), serta pada akhirnya bermetaforfosis menjadi PERMAK. Gerakan-gerakan itu semua dalam rangka mensinergikan upaya-upaya pencegahan dan pemberantasan korupsi di lingkungan Kementerian Pertanian.

Peserta Gerakan PERMAK tahun 2016 di prioritaskan bagi CPNS (Calon Pegawai Negeri Sipil), dengan harapan agar mampu menumbuhkan semangat dan idealisme dalam mencegah korupsi. Inti dari kegiatan ini adalah revolusi bagi aparatur negara agar bisa berlaku jujur, karena aparatur yang tidak jujur akan menjadi penghancur pemerintahan. Pembentukan mental yang bersih dari korupsi harus dimulai dini mungkin. Di lingkungan pemerintah, CPNS harus mulai dididik agar tidak bermain-main dengan korupsi termasuk segala bentuk gratifikasi. Pengendalian yang utama agar terhindar dari itu semua adalah menguatkan komitmen terhadap penerapan integritas dan etika.

Integritas di mulai dari diri sendiri dan ditanamkan sedini mungkin, dan pada akhirnya akan menjadi role model dan tunas-tunas integritas di setiap lini. Pegawai Negeri

Sipil (PNS) mempunyai harus mempunyai nilai kesederhanaan (S), Integritas (I), dan Profesional (P). Jiwa SIP membantu tunas-tunas integritas tumbuh subur. Kesederhanaan pun harus dimulai dari pola hidup yang sesuai kebutuhan, bersikap dermawan, hati-hati dan membudayakan menabung. Kehidupan sederhana dan sejahtera akan menangkal godaan untuk melakukan korupsi dan gratifikasi. Untuk itu perlu diterapkan sistem pengendalian internal di lingkungan pemerintah yang baik untuk mencegah terjadinya penyelewengan dan kesalahan dalam penyelenggaraan pemerintahan sebagaimana tertuang dalam Peraturan Pemerintah No . 60 tahun 2008 tentang SPIP (Sistem Pengendalain Intern Pemerintah). Sebagaimana tertuang dalam peraturan pemerintah tersebut, menteri/pimpinan lembaga, gubernur dan bupati/walikota untuk melakukan pengendalian terhadap penyelenggaraan kegiatan pemerintahan. SPIP melekat kuat pada setiap kegiatan dan program yang dibuat oleh penyelenggara negara. Pengendalian intern akan menciptakan keandalan pelaporan keuangan, pengamanan asset negara dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tujuan akhir Untuk memperkuat dan menunjang efektifitas Sistem Pengendalian Intern adalah mencapai efektivitas, efisiensi, transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan Negara.

(Sumber Berita Inspektorat Jenderal, by Darmawan)



BIMBINGAN TEKNIS PENYUSUNAN STANDAR PELAYANAN PUBLIK DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERTANIAN

Setiap unit kerja pelayanan publik Kementerian Pertanian telah menerapkan standar operasional prosedur dalam penyelenggaraan pelayanan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik telah mewajibkan setiap penyelenggara pelayanan publik menyusun dan menetapkan standar pelayanan publik sebagai acuan dalam penyelenggaraan pelayanan publik di lingkungan masing-masing. Undang-Undang tersebut mewajibkan penyelenggara mengikutsertakan masyarakat dan pihak terkait dalam menyusun dan menetapkan standar pelayanan publik yang selanjutnya disebut standar pelayanan. Untuk mendapatkan kepastian hukum, biaya, persyaratan, prosedur, dan mekanisme, maka diperlukan standar pelayanan publik.

Untuk melaksanakan dan menciptakan pelayanan publik yang berkualitas di Kementerian Pertanian, telah ditetapkan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 78/Permentan/OT.140/12/2012 tentang Pedoman Penyusunan dan Penetapan Standar

Pelayanan Publik Kementerian Pertanian. Oleh karena itu agar pelaksanaan standar pelayanan publik pada unit kerja pelayanan berkualitas dan berjalan sesuai ketentuan, maka diselenggarakan Bimbingan Teknis Penyusunan Standar Pelayanan Publik di Lingkungan Kementerian Pertanian pada hari Kamis s.d Jum'at tanggal 28-29 April 2016 bertempat di Pusat Pelatihan Manajemen Kepemimpinan Pertanian Ciawi.

Peserta Bimtek terdiri atas Sekretaris Direktorat Jenderal Perkebunan; Sekretaris Direktorat Jenderal Peternakan dan Kesehatan Hewan; Sekretaris Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Pertanian; UPT Direktorat Jenderal Perkebunan; UPT Direktorat Jenderal Peternakan dan Kesehatan Hewan; UPT Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Pertanian; Kepala Bagian Lingkup Biro Organisasi dan Kepegawaian. Narasumber pada acara Bimtek ini berasal dari Balai Besar Uji Standar Karantina Pertanian, Kepala Biro Organisasi dan Kepegawaian, Kepala Bagian Organisasi dan Kepala Subbagian Budaya Kerja. *(Sumber Berita Biro Organisasi dan Kepegawaian)*

PERTEMUAN PENYEMPURNAAN E-FORMASI DAN PENYUSUNAN PETA JABATAN, ANJAB DAN ABK

Sesuai dengan Surat Edaran Menpan RB Nomor : B/5548/M.PAN-RB/12/2014 tentang Penerapan

Sistem e-formasi dalam rangka penyempurnaan e-formasi 2016-2019 lingkup Direktorat Jenderal Peternakan dan Kesehatan Hewan, e-Formasi adalah system aplikasi e-Formasi ASN CPNS adalah merupakan salah satu system yang berguna untuk penyusunan kebutuhan formasi CPNS setiap tahunnya. e-Formasi lahir dari landasan pemikiran untuk mempercepat proses administrasi serta menjamin keakuratan data terkait dengan peta jabatan, jumlah pegawai, posisi





penempatan pegawai, alokasi kekurangan dan kelebihan pegawai. Acara pertemuan ini diselenggarakan pada tanggal 2 Mei 2016 bertempat di Ruang Rapat Utama I Gedung C Lantai 6 Ditjen Peternakan dan Kesehatan Hewan yang dihadiri oleh 70 orang peserta terdiri dari pejabat/pengelola kepegawaian lingkup Direktorat Jenderal Peternakan dan Kesehatan Hewan Pusat dan UPT.



Acara ini dibuka oleh Sekretaris Ditjen Peternakan dan Kesehatan Hewan, Dr.Ir.Riwantoro, MM berharap dengan menggunakan e-Formasi yang diusulkan secara proporsional berdasarkan kebutuhan unit kerja dan analisis beban kerja. Sebagai narasumber dalam pertemuan ini, dari Biro Organisasi dan Kepegawaian Kementerian Pertanian Kepala Bagian Perencanaan dan Pengembangan Pegawai Purwadi, SH menjelaskan bahwa kebutuhan pegawai setiap tahunnya harus dilakukan pendataan melalui Peta Jabatan, Analisa Jabatan dan Analisa Beban Kerja, maka untuk memperoleh data yang akurat secara administrasi jumlah pegawai mencukupi atau tidak itu harus diaplikasikan melalui e-Formasi. Idealnya jumlah jabatan 65%, pendukung 35% tetapi selama ini yang dialami oleh Struktur Organisasi malah sebaliknya sehingga untuk merampingkan jabatan, Struktur Organisasi perlu pengurangan jabatan. Kementerian Pertanian dari 3500 jabatan berubah menjadi 2500 jabatan sudah terjadi perubahan hingga saat ini, maka terjadi 1000 jabatan yang sudah hilang atau di gabungkan. *(Sumber Berita Ditjen Peternakan dan Kesehatan Hewan)*



PENYUSUNAN BAHAN / MATERI TES KOMPETENSI BIDANG (TKB) JABATAN FUNGSIONAL BIDANG PERTANIAN

Sebagaimana telah kita pahami bersama, bahwa ujung tombak Reformasi Birokrasi Bidang di Bidang sumber daya manusia aparatur adalah Reformasi Sistem rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) yang berbasis kompetensi

yang bertujuan untuk memperoleh CPNS yang memiliki karakteristik pribadi selaku penyelenggara pelayanan kepada masyarakat (public service), yang mampu berperan sebagai perekat Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI); dan yang memiliki intelegensia yang tinggi untuk pengembangan kapasitas dan kinerja organisasi serta memiliki ketrampilan, keahlian, dan perilaku sesuai dengan tuntutan jabatan pada masing-masing instansi.

Sesuai amanat Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) khususnya pasal 62, sebagai wujud reformasi birokrasi dalam bidang pengadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) oleh Instansi Pemerintah melalui penilaian secara objektif, berdasarkan kompetensikualifikasi dan persyaratan lain yang dibutuhkan oleh jabatan. Penyelenggaraan seleksi atau pengadaan PNS dilakukan melalui 3 (tiga) tahapan, yaitu Seleksi Administrasi, Seleksi Kompetensi Dasar, dan Seleksi Kompetensi Bidang.

Pelaksanaan seleksi kemampuan bidang (TKB) untuk pengadaan CPNS tahun 2014 sebagaimana diatur dalam pasal 8, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2014 disebutkan TKB dapat dilaksanakan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dengan bahan/materi test yang disusun oleh instansi Pembina jabatan fungsional. Selanjutnya apabila instansi Pembina jabatan fungsional belum siap, maka materi TKB disusun oleh PPK penyelenggara seleksi dimaksud.

Pengembangan system seleksi Kompetensi Bidang perlu dilakukan secara bertahap dan terkoordinasi mengingat bentuk dan materi tes setiap jabatan berbeda, juga diperlukan kesiapan sumberdaya dan pembiayaan masing-masing instansi Pembina jabatan fungsional. Hal ini sesuai Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor D/3354/M.PAN-RB/10/2015 tanggal 20 Oktober 2015 perihal Penyusunan Naskah Soal TKB.

Bagian Perencanaan dan Pengembangan Pegawai, Biro Organisasi dan Kepegawaian Cq. Sub Bagian Perencanaan Pegawai telah menyelenggarakan penyusunan Bahan/Materi Tes Kompetensi Bidang (TKB) Jabatan Fungsional Bidang Pertanian untuk membangun persepsi dan pemahaman yang sama dalam menyusun bahan/materi TKB jabatan fungsional bidang pertanian. Sedangkan tujuannya adalah tersusunnya bahan/materi dan kisi-kisi TKB Jabatan Fungsional Bidang Pertanian.

Pelaksanaan Penyusunan Bahan/Materi TKB Jabatan Fungsional Bidang Pertanian dilaksanakan pada tanggal 9 - 10 Mei 2016 di Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Pasca Panen yang dikerjakan sekitar 90 orang pejabat yang membidangi fungsi kepegawaian dan jabatan fungsional serta JFT/JFU pada Biro Organisasi dan Kepegawaian. Ruang lingkup penyelenggaraan penyusunan soal Tes Kompetensi Bidang (TKB) Jabatan Fungsional Bidang Pertanian meliputi 9 (Sembilan) jabatan sebagai berikut :

1. Medik Veteriner;
2. Paramedik Veteriner;
3. Penyuluh Pertanian;
4. Pengawas Benih Tanaman;
5. Pengendali OPT;
6. Pengawas Bibit Ternak;
7. Pengawas Mutu Pakan;
8. Pengawas Mutu Hasil Pertanian;
9. Analisis Pasar Hasil Pertanian.

Sedangkan Pelaksanaan Penelaahan Bahan/Materi TKB Jabatan Fungsional Bidang Pertanian dilaksanakan pada tanggal 13 - 14 Juni 2016 di Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Pasca Panen. Serta penyempurnaan tata bahasa bahan/materi TKB Jabatan Fungsional Bidang Pertanian oleh ahli bahasa dari Kemendikbud dan Kebudayaan dilaksanakan pada tanggal 14 - 16 Juli 2016 di BBP2TP Bogor. *(Sumber Berita Biro Organisasi dan Kepegawaian)*



SOSIALISASI PERMENTAN NOMOR 15 TAHUN 2016 TENTANG ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI KEMENTERIAN PERTANIAN DAN PERMENTAN NOMOR 06 TAHUN 2016 TENTANG PEDOMAN PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA BAGI PEGAWAI DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERTANIAN

Sebagai tindak lanjut terbitnya Peraturan Menteri Pertanian Nomor 15/Permentan/OT.240/4/2016 tentang Road Map Reformasi Birokrasi Kementerian Pertanian Pada Tahun 2015-2019 dan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 06/Permentan/KU.060/2/2016 tentang Pedoman Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Pertanian, maka Direktorat Jenderal Hortikultura melakukan sosialisasi peraturan tersebut pada tanggal 16 Mei 2016. Pelaksanaan sosialisasi bertempat di Ruang Rapat Besar Direktorat Jenderal Hortikultura, Jl. AUP No. 3 Pasar Minggu, Jakarta Selatan.

Pelaksanaan sosialisasi di buka oleh Sekretaris Direktorat Jenderal Hortikultura. Narasumber dalam kegiatan tersebut adalah Kepala Bagian Tata Laksana dan Reformasi Birokrasi untuk penyampaian Permentan 15 Tahun 2016 dan Kepala Subbagian Reformasi dan Sistem Pengendalian Internal untuk penyampaian Permentan 06 Tahun 2016 dari Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian. Peserta sosialisasi dalam acara tersebut adalah pejabat Eselon III, IV, Pejabat Fungsional tertentu dan Fungsional Umum lingkup Direktorat Jenderal Hortikultura. (9. Sumber Berita Direktorat Jenderal Hortikultura)

PEMBINAAN MATURITAS PENYELENGGARAAN SISTEM PENGENDALIAN INTERN DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERTANIAN "Sistem Pengendalian Intern Handal Untuk Mewujudkan Kedaulatan Pangan Nasional"

Mewujudkan pemerintahan yang bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme di lingkungan Kementerian Pertanian adalah target utama Inspektorat Jenderal sebagai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) sesuai tugas pokok dan fungsinya. Untuk itu, Inspektorat Jenderal berupaya keras untuk meningkatkan kinerja pengawasannya dalam kaitannya memberikan *Quality Assurance* guna memberi jaminan kualitas pengawasan yang baik, hasil pengawasan sasaran dan tujuan, tetapi tetap sesuai dengan ketentuan Standar Audit. Selain itu, Inspektorat Jenderal juga





menjalankan peran konsultasi (*consultating role*) sehingga dapat memberikan peringatan dini (*early warning*) kepada seluruh organisasi dan satuan kerja untuk mencegah dan meminimalisasi kemungkinan-kemungkinan terjadinya pelanggaran dan penyimpangan di lingkungan Kementerian Pertanian.

Memperhatikan tugas dan fungsi tersebut, Inspektorat Jenderal harus menjadi motor penggerak Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) di lingkungan Kementerian Pertanian. SPIP merupakan proses yang Integral di dalam tindakan dan kegiatan yang dilakukan dengan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai, untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan, visi dan misi organisasi. Dalam rangka mewujudkan hal tersebut, Inspektorat Jenderal menyelenggarakan kegiatan pembinaan

S P I P dalam rangka maturitas (kematangan) penyelenggaraan SPIP di lingkungan Kementerian Pertanian. Tema yang diangkat dalam kegiatan pembinaan SPIP kali ini adalah **"Sistem Pengendalian Intern Handal Untuk Mewujudkan Kedaulatan Pangan"**, yang dilaksanakan di Semarang pada tanggal 18-20 Mei 2016.

SPIP bukan sekedar membentuk mekanisme administratif, tetapi lebih kepada upaya untuk melakukan perubahan sikap dan perilaku. Implementasi SPIP perlu komitmen dan teladan pimpinan, serta niat baik seluruh pejabat dan pegawai. Implementasi SPIP salah satunya melakukan identifikasi titik kritis program dan kegiatan. Titik kritis itulah yang harus dimitigasi. Berdasarkan hasil mitigasi terhadap titik kritis tersebut program dan kegiatan dilakukan pengawalan dengan ketat agar potensi penyimpangan tidak terjadi. Oleh karena itu, Inspektorat Jenderal membangun komitmen bersama dengan seluruh Satuan Kerja (Satker) lingkup Kementerian Pertanian dalam mencapai tujuan pengelolaan program pemerintah untuk mewujudkan Kedaulatan Pangan Nasional. Jika penyelenggaraan SPIP sudah berjalan dengan baik, maka penyelenggaraan pemerintahan juga berjalan dengan baik. *(Sumber Berita Inspektorat Jenderal, by Darmawan)*

MONITORING DAN EVALUASI KEGIATAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DI BALAI BESAR PENELITIAN TANAMAN PADI SUKAMANDI



Beberapa UPT yang dimiliki oleh Kementerian Pertanian dalam tugas dan fungsinya memiliki resiko tinggi terhadap kesehatan dan keselamatan pegawainya. Untuk meminimalisir dampak kesehatan yang berbahaya dan kecelakaan kerja, perlu diterapkan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja). Dengan adanya penerapan K3 di lingkungan UPT, diharapkan dapat menekan serendah mungkin penyakit akibat kerja dan kecelakaan kerja sehingga efisiensi dan efektifitas pekerjaan berjalan maksimal. Selama ini telah dilakukan sosialisasi dan

bimbingan teknis mengenai K3, akan tetapi beberapa UPT belum sepenuhnya menerapkan prinsip - prinsip K3. Oleh karena itu, diperlukan monitoring dan evaluasi secara berkala agar K3 di lingkungan UPT bisa berjalan secara optimal. Klinik Pratama Kementerian Pertanian ditugaskan untuk melakukan kegiatan monitoring dan Evaluasi K3 di UPT yang telah mendapatkan Sosialisasi tentang K3.

Kegiatan monitoring dan Evaluasi K3 di UPT dimaksudkan untuk melakukan pembinaan kegiatan K3 yang telah disosialisasikan sebelumnya. Kegiatan untuk TA 2016 difokuskan pada UPT yang tersebar di wilayah Jadedotabek dimana UPT tersebut telah mengikuti sosialisasi yang diadakan sebelumnya pada tahun 2015. Salah satu UPT yang ikut serta dalam kegiatan sosialisasi K3 adalah Balai Besar Penelitian Tanaman Padi Sukamandi yang diwakili oleh kepala laboratorium. Selain memantau kegiatan K3 yang dilaksanakan di UPT, kegiatan ini bertujuan untuk mengetahui apakah P2K3 sudah terbentuk. Hal ini penting agar dapat membantu memantau seberapa besar resiko pekerjaan yang dilakukan di UPT tersebut, mengetahui bagaimana cara pegawai meminimalisir resiko kerja.



Kegiatan ini salah satunya dilaksanakan di Balai Besar Penelitian Tanaman Padi Sukamandi pada tanggal 19 - 20 Mei 2016 yang meliputi tanya jawab kepada Kepala Tata Usaha, petugas laboratorium dan bagian anggaran mengenai pelaksanaan K3 di UPT ini. Pemberian materi

mengenai pembentukan P2K3. Peninjauan lokasi penyimpanan peralatan laboratorium yang digunakan petugas untuk melakukan pekerjaan sehari-hari. Hasil dari kegiatan monitoring dan evaluasi K3 adalah sebagai berikut :

1. Kegiatan yang memiliki resiko tinggi terhadap kesehatan dan keselamatan kerja adalah pekerjaan analisa meliputi destruksi, preparasi uji di laboratorium kimia yang dapat menyebabkan terpapar / tereksposnya bahan dan atau cairan kimiawi dari sampel-sampel yang akan diuji. Selain itu ada pekerjaan yang dapat menyebabkan terkena cangkang, pacul, gigitan ular, dll yang terdapat di lapangan.
2. Usaha yang sudah dilakukan untuk menekan resiko tinggi tersebut antara lain:
 - a. Tersedianya exhaust fan untuk ruang asam
 - b. Adanya Alat Pelindung Diri (APD) seperti sarung tangan, masker, jas lab, kaca mata dan lain lain untuk pekerja
 - c. Pengaturan ruangan bahan kimia, sampel uji, dan ruang pengukuran / pembacaan analisis
 - d. Meningkatkan kewaspadaan
 - e. Emergency shower
 - f. Alat pemadam kebakaran
 - g. Menyediakan kotak PPPK
 - h. Bekerja sama dengan dinas kesehatan dalam hal ini adalah dengan puskesmas di wilayah kerja BBPTP dengan cara kunjungan dokter puskesmas sepekan sekali di hari rabu untuk memberikan pelayanan kesehatan dasar bagi pegawai BBPTP
 - i. Pelaksanaan MCU bagi pegawai untuk memantau kesehatan pegawai BBPTP yang pelaksanaannya bekerja sama dengan BPJS setempat
3. Kesehatan dan Keselamatan Kerja di lingkup Balai Besar Penelitian Tanaman Padi Sukamandi (BB Padi Sukamandi) sudah diterapkan, seperti telah tersedianya tempat khusus penyimpanan bahan kimia, Alat Pelindung diri (APD) dan Alat Pemadam Kebakaran. Akan tetapi banyak para pekerja yang mengabaikan alat pelindung diri dengan berbagai alasan hal ini dikarenakan kurangnya kesadaran pekerja tentang pentingnya K3. Untuk alat pemadam kebakaran juga tidak ada pemeliharaan secara rutin, gas di dalam tabung tidak diisi ulang hal ini mengakibatkan alat tidak

- dapat berfungsi jika terjadi kebakaran.
4. Kejadian kecelakaan kerja di tempat kerja pernah terjadi, yaitu:
 - a. Kasus pertama : Pekerja pemotong rumput mengalami kecelakaan kerja yaitu mata terkena pecahan kaca yang mengakibatkan rusaknya bola mata sehingga harus diganti dengan mata palsu, hal ini disebabkan karena pekerja tidak menggunakan alat pelindung diri yang ada (kacamata gogle). Pelindung pada bagian alat juga tidak dipasang.
 - b. Kasus kedua : Pekerja jatuh terpeleset saat membersihkan rumah kaca.
 5. Balai Besar Penelitian Tanaman Padi Sukamandi belum terbentuk tim Panitia Pembina Kesehatan dan Keselamatan Kerja (P2K3) yang terorganisasi dengan baik sesuai peraturan dalam Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Balai Besar Penelitian Tanaman Padi Sukamandi sangat mendukung adanya pembentukan P2K3 yang terorganisir dengan baik, mereka berpendapat hal ini sangat penting bagi pekerja maupun bagi instansi. Untuk itu mereka mengharapkan adanya anggaran

khusus dari pusat untuk pembentukan P2K3, untuk melengkapi sarana dan prasarana keamanan dan keselamatan baik di laboratorim, di lapangan maupun di tempat kerja. Selain itu diperlukan adanya dana rutin untuk perawatan dan pemeliharaan alat-alat tersebut agar dapat berfungsi dengan baik saat diperlukan.

6. Adanya pelatihan dan sosialisasi bagi pekerja juga sangat penting terutama bagi mereka yang memiliki resiko tinggi mengalami kecelakaan kerja sehingga mereka dapat menyadari dan memahami akan pentingnya K3 dan menerapkannya pada kegiatan sehari-hari. Tentunya hal ini dapat meminimalisir terjadinya penyakit akibat kecelakaan kerja sehingga pekerjaan dapat berjalan lancar.

Kendala dalam kegiatan K3 ini adalah rendahnya pemahaman tentang P2K3 di UPT sehingga perlu difasilitasi mengenai pembentukan P2K3 di tiap UPT. Hal ini dapat dilaksanakan berkerjasama dengan Kementerian Tenaga Kerja untuk pelatihan dan sertifikasi P2K3. *(Sumber Berita Balai Pengobatan Pratama Kementerian Pertanian)*



PERTEMUAN KOORDINASI PENYIDIK PEGAWAI NEGERI SIPIL (PPNS) BIDANG PETERNAKAN DAN KESEHATAN HEWAN

Berdasarkan pada Undang Undang Peternakan No 41 Tahun 2014 tentang perubahan atas undang-undang nomor 18 tahun 2009 tentang Peternakan dan Kesehatan Hewan, Ditjen Peternakan dan Kesehatan Hewan mempunyai tugas, tanggung jawab dan wewenang untuk melakukan kegiatan penyelidikan (pengawasan, pengamatan, penelitian dan pemeriksaan) serta penyidikan tindak pidana bidang peternakan dan kesehatan hewan, salah satunya adalah Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS). Penindakan sangat terkait erat dengan kinerja

para PPNS sehingga diperlukan PPNS yang kompeten dan professional dalam bekerja. Namun permasalahan yang terpenting pada PPNS adalah kurangnya mengoptimalkan PPNS yang ada sehingga pengalaman menjadi kurang, serta kurangnya pengetahuan dan pemahaman tentang peraturan yang melandasi seseorang PPNS untuk bekerja.

Oleh karena itu, PPNS yang ada sekarang harus benar-benar dioptimalkan keberadaannya, sehingga semakin memahami tugas dan fungsinya dengan benar, dan akan lebih berpengalaman dalam penindakan. Apabila ada kasus tindak pidana di bidang Peternakan dan Kesehatan Hewan, agar pimpinan segera mengeluarkan Surat Perintah Penyelidikan dan ditindaklanjuti dengan Surat Perintah Penyidikan.

Acara pertemuan ini diselenggarakan pada 22-24 Mei 2016 di Hotel Alana Yogyakarta dihadiri oleh 85 peserta yang terdiri dari lingkup Direktorat Jenderal Peternakan dan Kesehatan Hewan dan PPNS Pemerintah Daerah lingkup Provinsi/Kabupaten/Kota dari seluruh Indonesia. Dalam pertemuan ini disampaikan materi terkait administrasi PPNS, Peraturan Perundang-undangan Peternakan dan Kesehatan Hewan sebagai panduan PPNS, Strategi Antisipasi Bioterrorisme dalam Mendukung Peternakan dan Kesehatan Hewan, Penindakan PPNS, Koordinasi Korwas dengan PPNS serta Pengalaman Penyidikan oleh PPNS. Materi tersebut disampaikan oleh Narasumber yang berasal dari Biro Hukum Kementan, Bareskrim Polri, Polda DIY, Badan Intelejen Strategis (BAIS) TNI AD dan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. (12. Sumber Berita Ditjen Peternakan dan Kesehatan Hewan)

BIMBINGAN TEKNIS PELAYANAN PRIMA LINGKUP KEMENTERIAN PERTANIAN

Reformasi birokrasi yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme aparatur negara dan mewujudkan tata pemerintah yang baik, merupakan jawaban atas tantangan perubahan lingkungan global Abad 21. Reformasi birokrasi mengandung makna perubahan besar dalam paradigma dan tata kelola pemerintahan. Keberhasilan reformasi birokrasi sangat ditentukan oleh dua hal mendasar, yaitu faktor komitmen untuk melaksanakan visi, misi dan tujuan yang sudah disepakati, dan faktor birokrat yang menjalankan pelayanan publik tersebut. Aparat Sipil Negara (ASN) sebagai pengemban amanat dalam penyelenggaraan pelayanan publik, agar mampu menjalankan fungsi dan tugasnya dengan optimal, perlu memiliki kompetensi dan profesionalisme, serta memegang nilai-nilai/moral dalam bersikap, berperilaku dan bertindak. Dengan mempertimbangkan hal tersebut di atas, maka dalam rangka untuk mewujudkan profesionalisme aparatur, khususnya di bidang pelayanan publik, maka Kementerian Pertanian RI menyelenggarakan kegiatan Bimbingan Teknis Etika Pelayanan Prima lingkup Kementerian Pertanian.

Kegiatan Bimbingan Teknis Pelayanan Prima dilaksanakan dua angkatan (batch) di LPP Kampus Yogyakarta. *Batch* I dilaksanakan pada tanggal 17 s.d. 20 Mei 2016 dan *Batch* II pada tanggal 23 s.d. 26 Mei 2016. Materi Bimtek adalah: Peran Strategis ASN dalam Pembangunan Pertanian disampaikan oleh Dra. Esti Hermiyati, M.M; Kebijakan Kementerian Pertanian dalam Melaksanakan Pelayanan Publik disampaikan oleh Ir. Mardianis, M.M; Kualitas Pelayanan Publik dan Upaya Pemerintah Untuk Meningkatkan kualitasnya disampaikan oleh Budi Masthuri; Kode Etik dan Kode Perilaku Aparat Sipil Negara disampaikan oleh Prof. Wahyudi Kumorotomo; Reformasi Birokrasi dan Etika Pelayanan disampaikan oleh Ir. Zulkifli Zein, M.M; *Servant Leadership* bagi Pelayanan Publik (*Human Relations and Motivation*) disampaikan oleh Ir. Indi Printianto, M.Sc; Membangun Karakter Aparat Publik Dr. Ir. Samiyanto, M.Sc; Studi Banding/Kunjungan Lapangan ke PT KAI DAOP VI DI Yogyakarta.

Tujuan diadakannya Bimbingan Teknis ini adalah agar dapat meningkatkan kapasitas dan kapabilitas aparatur di lingkup Kementerian Pertanian dalam memahami standar pelayanan publik, kode etik dan kode perilaku Aparat Sipil Negara (ASN). Selain itu aparatur lingkup Kementerian Pertanian dapat memahami kebijakan Kementerian Pertanian dalam pelaksanaan pelayanan publik dan memberikan pelayanan prima terhadap masyarakat dengan kesadaran diri untuk melayani dengan hati, serta terbangunnya karakter dan nilai-nilai positif yang mendorong Aparat Sipil Negara (ASN) dalam memberikan pelayanan prima yang berpegang pada nilai-nilai etika.



PENEGAKAN KOMITMEN NILAI BUDAYA KERJA PEGAWAI

Salah satu kendala paling serius untuk mewujudkan good governance di negara ini adalah perilaku buruk yang menggerogoti hampir setiap lembaga penyelenggara pemerintahan dari tingkat pusat hingga daerah. Rendahnya nilai integritas menjadi faktor utama terjadinya hal tersebut. Sehubungan dengan hal itu, Biro Organisasi dan Kepegawaian Setjen Kementan melaksanakan kegiatan Penandatanganan Pernyataan Komitmen Penegakan Nilai Budaya Kerja bagi pegawai. Kegiatan ini diselenggarakan pada tanggal 27 - 28 Mei 2016 di Bogor Jawa Barat. Hadir sebagai peserta seluruh pegawai Biro Organisasi dan Kepegawaian sebanyak 164 orang.

Pernyataan komitmen penegakan nilai budaya kerja merupakan sebuah pernyataan sungguh-sungguh untuk melakukan hal-hal yang semestinya harus dilakukan dan tidak melakukan hal-hal

yang dilarang dari nilai-nilai budaya kerja yang ada di Kementerian Pertanian. Isi substansi dari pernyataan tersebut adalah sebagai berikut;

1. **Berkomitmen** dengan keteguhan hati, memiliki tekad yang mantap dan menepati janji mewujudkan visi, misi, moto, semboyan, nilai dan makna bekerja dengan:

HARUS DILAKUKAN	JANGAN DILAKUKAN
<Menaati peraturan/kesepakatan	Melanggar peraturan/kesepakatan
Melakukan internalisasi tujuan organisasi	Tidak melakukan internalisasi tujuan organisasi
Menyamakan persepsi dalam langkah kerja	Tidak menyamakan persepsi dalam langkah kerja
Konsisten dan loyal terhadap pelaksanaan tugas	Tidak konsisten dan tidak loyal terhadap pelaksanaan tugas
Menepati janji	Mengingkari janji
Menggunakan produk local	Tidak menggunakan produk lokal

2. Menjunjung tinggi **keteladanan** yang baik dalam bersikap, berperilaku dan berkebiasaan, yang secara sadar dan tidak sadar dapat ditiru oleh orang lain, dengan:

HARUS DILAKUKAN	JANGAN DILAKUKAN
Berperan aktif meningkatkan kinerja	Tidak berperan aktif meningkatkan kinerja Menjadi provokator/penyebarkan isu dan memecah belah persatuan tim
Membangun keterbukaan dan komunikasi	Bekerja sendiri dan tidak ingin terlibat dalam menjaga semangat teamwork
Menghargai pendapat orang lain	Tidak menghargai pendapat orang lain Meremehkan orang lain dan merasa paling benar
Bersikap tegas, dan berani	Tidak bersikap tegas, tidak berani dan tidak jujur Mudah berubah dan goyah dalam memegang prinsip
Bersikap peduli	Egois dan mau menang sendiri

3. Meningkatkan profesionalisme melalui pengembangan keterampilan, pengetahuan dan kehandalan serta sangat bertanggung jawab dalam menjalankan profesi sebagai PNS Kementerian Pertanian dengan:

HARUS DILAKUKAN	JANGAN DILAKUKAN
Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sesuai bidang tugasnya	Tidak berusaha meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sesuai bidang tugasnya
Melaksanakan tugas sesuai dengan kompetensi	Melaksanakan tugas yang tidak sesuai dengan kompetensi Menugaskan seseorang diluar kompetensinya
Bekerja sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP)	Bekerja tidak sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP)
Menyelesaikan pekerjaan sesuai target kinerja	Tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai target kinerja
Melaksanakan pelayanan prima	Tidak melaksanakan pelayanan prima

4. **Berintegritas** tinggi dengan selalu konsisten dalam perkataan dan perbuatan dengan:

HARUS DILAKUKAN	JANGAN DILAKUKAN
Bersikap Jujur	Tidak bersikap jujur
Bertanggung jawab	Tidak bertanggung jawab
Bertindak sesuai nilai dan norma yang berlaku	Bertindak melanggar nilai dan norma yang berlaku
Berinisiatif melaporkan penyimpangan	Tidak berinisiatif melaporkan penyimpangan Melakukan Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN)
Menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan benar	Tidak menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan benar

5. **Berdisiplin** tinggi bersikap yang selalu taat pada aturan, norma, prinsip-prinsip yang baik mengikuti jadwal dan sistem kerja yang tersusun secara terencana baik dengan:

HARUS DILAKUKAN	JANGAN DILAKUKAN
Menaati ketentuan jam kerja	Tidak menaati ketentuan jam kerja Mangkir dalam tugas
Pemakaian seragam dan atribut kerja sesuai peraturan	Tidak memakai seragam dan atribut kerja sesuai peraturan
Mengikuti upacara	Tidak mengikuti upacara
Menggunakan fasilitas kantor sesuai peraturan	Menggunakan fasilitas kantor tidak sesuai peraturan



Pernyataan ini ditandatangani oleh seluruh pegawai Biro Organisasi dan Kepegawaian diatas materai 6000. Penandatanganan pernyataan komitmen nilai budaya kerja ini diharapkan dapat menjadi pendorong bagi seluruh pegawai agar senantiasa berperilaku baik dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari. Dengan begitu, diharapkan nilai Good Governance di Kementerian Pertanian dapat lebih baik lagi. *(Sumber Berita Biro Organisasi dan Kepegawaian)*

BIMBINGAN TEKNIS SISTEM PENGENDALIAN INTERN LINGKUP SEKRETARIAT JENDERAL KEMENTERIAN PERTANIAN



Untuk memberikan penyegaran dan pemahaman secara menyeluruh tentang pelaksanaan sistem pengendalian intern di lingkungan Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian, Biro Organisasi dan Kepegawaian menyelenggarakan Bimbingan Teknis (Bimtek) Sistem Pengendalian Intern lingkup Sekretariat Jenderal. Bimtek dilaksanakan pada tanggal 30 s.d 31 Mei 2016 bertempat di Hotel Royal Amaroossa Bogor, Jawa Barat. Peserta Bimtek berjumlah 35 orang yang terdiri atas Tim Penyelia dan Pelaksana pada Satlak Pengendalian Intern lingkup Sekretariat Jenderal yang ditetapkan berdasarkan Keputusan Menteri Pertanian

nomor 224/Kpts/OT.050/4/2016, serta perwakilan dari Unit Pelaksana Teknis (UPT) lingkup Bogor dan Serpong.

Selaku narasumber pada acara ini, ibu Ir. Dian Yuniarti, MM, auditor Madya pada Inspektorat Investigasi menyampaikan materi Modul SPI. Modul SPI terdiri atas 5 modul yang merupakan penjelasan atas unsur-unsur pengendalian intern, yakni lingkungan pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan pengendalian intern. Adapun ringkasan modul-modul tersebut adalah sebagai berikut:

1. **lingkungan pengendalian**, berisi penjelasan tentang kondisi dalam instansi pemerintah yang memengaruhi efektivitas pengendalian intern. Untuk mendukung terbentuknya sistem pengendalian intern pemerintah yang baik, maka perlu dibangun organisasi yang mempertimbangkan aspek kebijakan, sumber daya manusia (pesonil), dan prosedur, selanjutnya pimpinan instansi pemerintah dan seluruh pegawai harus menciptakan dan memelihara lingkungan dalam keseluruhan organisasi yang menimbulkan perilaku positif dan mendukung terhadap pengendalian intern dan manajemen yang sehat.
2. **penilaian risiko**, berisi penjelasan tentang bagaimana menilai risiko dalam organisasi. Pengendalian intern harus memberikan penilaian atas risiko yang dihadapi unit organisasi baik dari luar maupun dari dalam. Penilaian risiko dapat dilakukan mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan dan pasca pelaksanaan (pemantauan dan evaluasi) kegiatan dengan menciptakan strategi operasional yang konsisten dan strategi manajemen yang terintegrasi dan rencana penilaian risiko.
3. **kegiatan pengendalian**, berisi penjelasan tentang aktivitas pengendalian intern. Dalam pelaksanaan SPI, terdapat 3 (tiga) tahapan kritis yang perlu mendapat perhatian khusus, yaitu tahap persiapan penyusunan dan implementasi SPI; serta tahap monitoring dan evaluasi SPI pada unit kerja. Aktivitas pengendalian terdiri dari 11 kegiatan, antara lain reviu atas kinerja, pembinaan sumber daya manusia, pengendalian fisik atas aset, pencatatan akurat, dll.
4. **informasi dan komunikasi**, berisi penjelasan tentang pentingnya informasi dan komunikasi dalam proses pengendalian intern. Pimpinan instansi pemerintah wajib mengidentifikasi, mencatat dan mengomunikasikan informasi dalam bentuk dan waktu yang tepat. Untuk menyelenggarakan komunikasi yang efektif, pimpinan unit kerja harus menyediakan dan memanfaatkan berbagai bentuk dan sarana komunikasi, mengelola, mengembangkan dan memperbarui sistem informasi secara terus-menerus. Bentuk penyelenggaraan komunikasi antara lain melalui pencatatan dan pelaporan.

5. **Pemantauan pengendalian intern**, berisi penjelasan tentang proses pengendalian intern. Pemantauan dimaksudkan untuk menilai kualitas kinerja dari waktu ke waktu dan memastikan bahwa rekomendasi hasil audit dan revidi lainnya dapat ditindaklanjuti



Selanjutnya pada bimtek kali ini juga disampaikan materi Penilaian dan Strategi Peningkatan Maturitas SPIP oleh ibu Dian Rachmawati, S.TP, M.Si, Auditor Muda pada Inspektorat Investigasi. Pada materi ini, narasumber menyampaikan tentang pengukuran tingkat kematangan penyelenggaraan SPI pada instansi pemerintah yang berpedoman pada Peraturan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pedoman Penilaian dan Strategi Peningkatan Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah. Pengukuran Tingkat Maturitas Penyelenggaraan SPIP diharapkan memberikan keyakinan memadai tentang kemampuan penyelenggaraan SPIP dalam mencapai peningkatan kinerja, transparansi, dan akuntabilitas pengelolaan keuangan negara di lingkungan pemerintah. Dengan mengetahui tingkat maturitas SPI pada unit kerja akan diketahui kondisi pengendalian intern pada unit kerja tersebut dan dapat disusun strategi perbaikan pengendalian intern. Di lingkungan Kementerian Pertanian, telah dilaksanakan penilaian pendahuluan tingkat maturitas SPIP, yakni pelaksanaan survei persepsi maturitas SPIP. Sekretariat Jenderal merupakan salah satu unit kerja yang menjadi pilot project survei persepsi maturitas SPIP. Kuesioner survei telah disebar di lingkungan Sekretariat Jenderal, kemudian telah ditabulasi dan divalidasi oleh Inspektorat Investigasi. Hasil survei persepsi maturitas SPIP Sekretariat Jenderal adalah 4.45 atau dalam tahapan terkelola dan terukur. Namun hasil ini masih perlu dilakukan pengujian bukti maturitas SPIP melalui kuesioner lanjutan, wawancara, analisis dokumen, dan observasi sehingga dapat disimpulkan tingkat maturitas SPIP pada Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian secara final. *(Sumber Berita Biro Organisasi dan Kepegawaian)*



PENINGKATAN KAPASITAS TEKNIS DIPLOMASI BALITBANGTAN DALAM KERJASAMA INTERNASIONAL

Pangan merupakan salah satu aspek prioritas dari nawacita pemerintah kabinet kerja untuk mewujudkan kemandirian ekonomi. Pemenuhan kebutuhan pangan tidak hanya bergantung pada kemampuan produksi lokal tetapi

juga memerlukan kerja sama dengan negara lain sekaligus membuka peluang Indonesia untuk memperluas akses pasar ekspor komoditas pangan. Kerja sama tersebut sangat penting dalam pemenuhan kebutuhan pangan serta mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh bangsa. Oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang memiliki teknik diplomasi yang memadai dalam melakukan negosiasi untuk mencapai target .



Kementerian Pertanian dalam hal ini Balitbangtan memiliki tupoksi sebagai Delegasi Republik Indonesia (DELRI) di berbagai perundingan internasional sehingga mensyaratkan delegasi yang cakap dalam teknik diplomasi dan negosiasi yang tentunya berbeda untuk setiap sektor. Pejabat Balitbangtan yang menjadi delegasi di acara perundingan internasional umumnya sangat menguasai substansi teknis mengenai masalah pertanian dengan pemahaman mengenai substansi dan teknik diplomasi yang kurang. Di sisi lain, Kementerian Luar Negeri sebagai perwakilan resmi diplomasi Indonesia kurang menguasai substansi teknis permasalahan pertanian yang menjadi pembahasan dalam perundingan.

Pemahaman bersama antara Kementerian Pertanian dengan Kementerian Luar Negeri mengenai substansi masalah pertanian Indonesia secara domestik perlu dilakukan sebagai sinergi untuk menyukseskan kepentingan Indonesia di sektor pertanian. Selain itu, peningkatan kapasitas diplomasi dan negosiasi pejabat Balitbangtan perlu dilakukan untuk mengangkat posisi tawar pertanian Indonesia di dunia internasional. Oleh karena itu, Balitbangtan mengadakan workshop untuk meningkatkan kapasitas teknis diplomasi Balitbangtan dalam kerjasama internasional dengan fokus pada pemahaman dan praktek mengenai kebijakan luar negeri Indonesia secara umum serta pemetaan isu-isu pertanian dan pangan global, dengan menggunakan perspektif hubungan internasional dan ilmu politik. Workshop ini diharapkan dapat meningkatkan kemampuan dasar dari pejabat/peneliti serta staf pelaksana yang terlibat dalam pengelolaan kerja sama Balitbangtan dalam memahami dan mempraktekkan teknik negosiasi dasar serta meningkatkan wawasan dan keahlian dari pejabat/peneliti serta staf Balitbangtan dalam aktifitas kerjasama Internasional.

Kegiatan peningkatan kapasitas diplomasi dilaksanakan pada hari Senin - Kamis/30 Mei

- 2 Juni 2016 bertempat di hotel The MARGO Depok, Jawa Barat yang dihadiri oleh 40 orang peserta perwakilan (3 orang) dari masing-masing Unit Kerja lingkup Balitbangtan. Workshop dibuka oleh Kepala Pusat Perpustakaan dan Penyebaran Teknologi Pertanian, Ibu Gayatri K. Rana dan Keynote speech oleh Kepala Pusat Pendidikan dan Latihan Kementerian Luar Negeri, Bapak Eko Hartono. Kegiatan ini menghadirkan narasumber serta fasilitator dari Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia. Metode kegiatan dilakukan dengan presentasi materi, tanya jawab, praktek, serta review dari materi.



Peserta mendapatkan tujuh materi penting teknis diplomasi yaitu 1) **politik luar negeri** tentang prinsip, nilai dan pandangan terkait kepentingan nasional dan tujuan dalam dunia politik global serta kebijakan politik Indonesia yang bebas aktif disampaikan oleh Duta Besar Hazairin Pohan, 2) **kebijakan luar negeri pertanian** tentang arah kebijakan pertanian dengan mempertimbangkan keuntungan ekonomis, mobilisasi sumber pendanaan hibah, selektif dalam pemanfaatan dana pinjaman serta menjaga sumber daya genetik melalui *Intellectual Property Right* dan *Material Transfer Agreement* (MTA) disampaikan oleh Kepala Bagian Pengelolaan Pinjaman dan Hibah Luar Negeri (PHLN) dan Atase Pertanian Ir. Zulhaida MM, 3) **teknik negosiasi** disampaikan oleh Duta Besar Wisber Loeis mengenai teknik negosiasi, keprotokolan, negosiasi antar negara, korespondensi dan Bahasa diplomatik dan bahasa diplomatik, 4) **kertas posisi dan persidangan ASEAN** yang disampaikan oleh Sekretaris Direktorat Jenderal Kerjasama ASEAN Bapak Ashariyadimenjelaskan penyusunan kertas posisi sebagai bahan dan starting point untuk proses perundingan dan perdebatan dalam sebuah pertemuan, posisi negara, isu, latar belakang atas posisi serta sistem persidangan ASEAN, 5) **table manner** tentang dasar keprotokolan sebagai panduan dalam aktifitas kenegaraan dan internasional meliputi

persiapan jamuan, pengaturan tempat duduk, meja, peralatan makan, sopan santun, serta praktek langsung yang dipandu Bapak Dempo Awang Yুদ্ধie, 6) **public speaking** serta 7) **speech writing** yang disampaikan oleh Bapak Eko Junor tentang teori dan praktek dalam *public speaking* dan *speech writing* meliputi kemampuan interaksi, ekspresi, persepsi, perhatian, gaya bicara, serta pidato dan penulisan.

Materi-materi tersebut diharapkan memperluas kapasitas, pemahaman teknik serta menambah kepercayaan diri delegasi Balitbangtan dalam bernegosiasi dan berdiplomasi dalam sektor pertanian khususnya di bidang penelitian dan pengembangan pertanian. Adapun peserta *workshop* meningkatkan kapasitas teknis diplomasi Balitbangtan adalah sebagai berikut :

No	Nama	NIP	UK/UPT
1	Sri Sunarti, Sp, M.Sc	19800920 2005 2 004	Puslitbangtan
2	Dewi Pramanik, SP, M.Sc	19800504 200501 2 003	Puslitbanghorti
3	Dr. Ir. Agus Sutanto, M.Sc	19670803 199303 1 003	Puslitbanghorti
4	Mathias Prathama, SP	19871126 201403 1 003	Puslitbanghorti
5	Dr. Ir.Samsudin, M.Si	19680506 199703 1 003	Puslitbangbun
6	Dr. Nur Maslahah, M.Si	19671010 200212 2 001	Puslitbangbun
7	Rohimatun, Sp.,MP	19800229 200801 2 009	Puslitbangbun
8	Setiawan, Sp., M.Sc	19671116 199403 1 002	Puslitbangbun
9	Dr. Ir. Anneke Anggraeni, M.Si	19630924 199803 2 001	Puslitbangnak
10	Dr. Ir. Aryogi, M.P	19640413 199002 1 001	Puslitbangnak
11	Dr. Ir. Simon Elieser, M.Si	19680522 199503 1 002	Puslitbangnak
12	Dr. Wahida	19701111 199503 2 001	PSE-KP
13	Eni Nurwidayastuti, S.Sos, M.AP	19640713 199403 2 000	Pustaka
14	Eni Kustanti, S.Pi	19860327 200901 2 003	Pustaka
15	Daragantina Nursani, S.TP	19861023 201101 2 012	BBP Mektan
16	Atholilah Azadi, STP	19831922 201101 1 007	BBP Mektan
17	Donny Anggit S, STP	19820220 200912 1 006	BBP Mektan
18	Tardi Toyib, SP, MM	19700916 199103 1 001	BB Biogen
19	Suci Rahayu	19680429 199803 2 001	BB Biogen
20	Wina Darmawati	19720823 199203 2 001	BB Biogen
21	Drs. Dondy Anggono S, M.Si	19600606 198503 1 031	BB Pasca Panen
22	Kirana Sanggrami Sasmitaloka, M.Si	19881208 201503 2 001	BB Pasca Panen
23	Maulida Hayuningtyas, S.TP	19841215 200912 2 006	BB Pasca Panen
24	Dr. Eni Maf'tuah, SP, MP	19760415 200604 2 031	BBSDLP/Balitra
25	Dr. Elza Surmaini, SP, M.Si	1969124 199803 2 001	BBSDLP/Baliklimat
26	Dr. Ir.I. Wayan Suastika, M.Si	19610815 199003 1 001	BBSDLP/Balittanah
27	Dr. Woro Estiningtyas	19671008 199403 2 013	BBSDLP
28	Rachmawati	19830407 201101 2 014	BB Padi
29	Dr. Yudhistira Nugraha	19760807 200212 1 001	BB Padi
30	Yuni Widyastuti	19790611 200812 2 002	BB Padi
31	drh. Ajeng Herpianti Utari		BB Litvet
32	Nurhayati, SP, MSi	19650101 198203 2 011	BBP2TP
33	Elya Nurwullan, SP, MSi	19721010 199903 2 002	BBP2TP
34	Tri Nova Aliyati, S.IKom	19851108 201101 2 020	BBP2TP
35	Kania Tresnawati, S.TP	19801123 200501 2 001	BPATP
36	Irma Susanti, SP	19831129 201403 2 002	BPATP
37	Jayu, SE	19830507 201101 1 005	BPATP
38	Intan Yudia Nirmala, SP, M.Si	19760516 200003 2 001	Sekretariat
39	Tia Vinita, S.TP, M.Si	19800602 200604 2 001	Sekretariat
40	Nila Sauri, SP	19886423 201101 2 007	Sekretariat

(Sumber Berita Badan LITBANG Pertanian)

PENYEMATAN PENGHARGAAN PNS



Untuk mendorong dan meningkatkan prestasi kerja serta untuk memupuk kesetiaan terhadap Negara, maka kepada PNS yang telah menunjukkan kesetiaan atau telah berjasa terhadap Negara atau yang telah menunjukkan prestasi kerja yang luar biasa baiknya dapat diberikan penghargaan oleh Pemerintah.

Biro Organisasi dan Kepegawaian melalui Bagian Perencanaan dan Pengembangan Pegawai Cq. Sub Bagian Kinerja Pegawai melaksanakan kegiatan penyematan Penghargaan bagi PNS Kementerian Pertanian. Penghargaan yang dimaksud dapat berupa tanda jasa, kenaikan pangkat istimewa, atau bentuk penghargaan lainnya, seperti surat pujian, penghargaan yang berupa materiil, dan lain-lain.

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah nomor 25 tahun 1994, PNS yang telah mempunyai masa kerja 10 tahun; 20 tahun; dan 30 tahun atau lebih secara terus menerus dan menunjukkan kesetiaan, kecakapan, kejujuran dan kedisiplinan, sehingga karena hal-hal tersebut PNS yang bersangkutan dapat dijadikan teladan bagi pegawai lain berhak mendapatkan Tanda Kehormatan Satya Lencana Karya Satya.

Syarat-syarat umum untuk mendapatkan Satya Lencana ini adalah sebagai berikut:

1. Warga Negara Indonesia
2. Berakhlak dan berbudi pekerti baik

Prosedur pengajuan usul calon penerima Satya Lencana karya Satya yaitu diajukan secara selektif dan setelah melalui pengkajian/penelitian mendalam oleh tim penghargaan di unit kerja masing-masing dan tingkat Departemen/Lembaga Pemerintah Non Departemen, dengan dilampiri persyaratan sebagai berikut:

1. Daftar Riwayat Hidup
2. Uraian jasa yang luar biasa/besar/menonjol atau prestasi besar dari PNS yang bersangkutan
3. SK CPNS
4. SK pangkat terakhir
5. SK jabatan terakhir
6. Fotokopi piagam yang pernah dimiliki sebelumnya

Pada acara pelaksanaan penyematan penghargaan Satya Lencana karya Satya bagi Pegawai Kementerian Pertanian diselenggarakan bersamaan dengan pelaksanaan Upacara Bendera yaitu pada Hari Kebangkitan Nasional tanggal 21 Mei 2016 sesuai dengan Lampiran Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 121/TK/Tahun 2015 tanggal 5 November 2015, dengan menganugerahkan tanda kehormatan:

1. Satyalancana Karya Satya Tiga puluh Tahun sejumlah 91 terdiri dari :
 - a. Sekretariat jenderal 2 orang
 - b. Ditjen. Tanaman Pangan 2 orang
 - c. Ditjen. Hortikultura 2 orang
 - d. Ditjen Perkebunan 6 orang
 - e. Ditjen PKH 36 orang
 - f. Inspektorat Jenderal 3 orang
 - g. Badan Litbang Pertanian 25 orang
 - h. BPSDMP 14 orang
 - i. Badan Karantina Pertanian 1 orang
2. Satyalancana Karya Satya Dua puluh Tahun sejumlah 53 terdiri dari :
 - a. Sekretariat jenderal 8 orang
 - b. Ditjen. Tanaman Pangan 5 orang
 - c. Ditjen. Hortikultura 4 orang
 - d. Ditjen PKH 13 orang
 - e. Badan Litbang Pertanian 10 orang
 - f. BPSDMP 5 orang
 - g. Badan Karantina Pertanian 8 orang
3. Satyalancana Karya Satya Sepuluh Tahun sejumlah 31 orang terdiri dari :
 - a. Sekretariat jenderal 4 orang
 - b. Ditjen. Tanaman Pangan: 8 orang
 - c. Ditjen. Hortikultura 4 orang
 - d. Ditjen PKH 1 orang
 - e. Badan Litbang Pertanian 3 orang
 - f. BPSDMP 10 orang
 - g. Badan Karantina Pertanian 1 orang

Sedangkan untuk Hari Krida Pertanian tanggal 20 Juni 2016, sesuai Lampiran Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor Limabelas/TK/Tahun 2016 tanggal 15 Maret 2016, menganugerahkan Tanda Kehormatan :

1. Satyalancana Karya Satya Tiga puluh Tahun sejumlah 26 terdiri dari :
 - a. Sekretariat jenderal 2 orang
 - b. Ditjen. Tanaman Pangan 2 orang
 - c. Ditjen. Hortikultura 2 orang
 - d. Ditjen Perkebunan 6 orang
 - e. Ditjen PKH 36 orang
 - f. Inspektorat Jenderal 3 orang
 - g. Badan Litbang Pertanian 25 orang
 - h. BPSDMP 14 orang
 - i. Badan Karantina Pertanian 1 orang
2. Satyalancana Karya Satya Dua puluh Tahun sejumlah 53 terdiri dari :
 - a. Sekretariat jenderal 8 orang
 - b. Ditjen. Tanaman Pangan 5 orang
 - c. Ditjen. Hortikultura 4 orang
 - d. Ditjen PKH 13 orang
 - e. Badan Litbang Pertanian 10 orang
 - f. BPSDMP 5 orang

- g. Badan Karantina Pertanian 1 orang
- h. Badan Karantina Pertanian 8 orang
3. Satyalancana Karya Satya Sepuluh Tahun sejumlah 98 orang terdiri dari :
 - a. Sekretariat jenderal 4 orang
 - f. Badan Litbang Pertanian 3 orang
 - b. Ditjen. Tanaman Pangan 8 orang
 - g. BPSDMP 10 orang
 - c. Ditjen. Hortikultura 4 orang
 - h. Badan Karantina Pertanian 1 orang
 - d. Ditjen PKH 1 orang

Hari Krida Pertanian tanggal 20 Juni 2016 Lampiran Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 15/TK/2016 Tanggal 15 Maret 2016. Menganugerahkan 26 Tanda Kehormatan Satyalancana Karya Satya 30 Tahun :

1. Sekretariat jenderal 3 Orang
2. Ditjen PSP 3 Orang
3. Badan Litbang. Pertanian 17 Orang
4. Badan Ketahanan Pangan 1 Orang
5. Badan Karantina Pertanian 2 Orang

Menganugerahkan 53 Tanda Kehormatan Satyalancana Karya Satya Dua puluh Tahun :

1. Sekretariat jenderal 5 Orang
2. Ditjen. Hortikultura 1 Orang
3. Ditjen. Peternakan dan Kesehatan Hewan 8 Orang
4. Badan Litbang. Pertanian 30 Orang
5. Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Pertanian 6 Orang
6. Badan Ketahanan Pangan 1 Orang
7. Badan Karantina Pertanian 2 Orang

Menganugerahkan 98 Tanda Kehormatan Satyalancana Karya Satya Sepuluh Tahun :

1. Sekretariat jenderal 12 Orang
2. Ditjen PSP 2 Orang
3. Ditjen. Tanaman Pangan 21 Orang
4. Ditjen. Hortikultura 17 Orang
5. Ditjen. Perkebunan 4 Orang
6. Ditjen. Peternakan dan Kesehatan Hewan 28 Orang
7. Badan Litbang. Pertanian 1 Orang
8. Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Pertanian 9 Orang
9. Badan Ketahanan Pangan 2 Orang
10. Badan Karantina Pertanian 2 Orang



PENILAIAN KOMPETENSI APARATUR LINGKUP KEMENTERIAN PERTANIAN

Pengembangan karier pegawai menjadi hal yang sangat penting bagi penyelenggaraan birokrasi, sebab pegawai adalah sumber daya yang digunakan untuk mensinergikan sumber daya lain guna mencapai tujuan organisasi. Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) pengembangan karier PNS dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja dan kebutuhan Instansi Pemerintah. Aspek kompetensi sendiri meliputi kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural.

Sebagai salah satu bentuk pengukuran pengembangan karier pegawai, Kementerian Pertanian melaksanakan pemetaan potensi dan kompetensi manajerial bagi Pelaksana (pejabat fungsional umum) dan Pengawas (setingkat eselon IV) bekerjasama dengan Pusat Pendidikan dan Pelayanan Masyarakat Universitas Indonesia (P3MUI).

Dalam rangka mempercepat tercapainya tata kelola pemerintahan yang baik, Pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Presiden Nomor 81 tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010 - 2025. Adapun untuk pelaksanaan operasionalnya ditetapkan setiap lima tahun sekali oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara. Grand Design Reformasi Birokrasi saat ini telah dituangkan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 tahun 2015 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi tahun 2015 - 2019. Di sini pemerintah melanjutkan program yang sudah berjalan sebelumnya yang bertujuan untuk mewujudkan birokrasi yang bersih, akuntabel, efektif, efisien dan memiliki pelayanan publik yang berkualitas.

Ada sembilan area perubahan yang ditargetkan, salah satunya yaitu Penguatan

Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Negara (*Resources Management System*) yang meliputi:

- Penempatan pegawai dalam jabatan sesuai dengan standard kompetensi jabatan,
- Penguatan perencanaan pendidikan dan pelatihan yang berbasis kompetensi dan kebutuhan organisasi,
- Penyusunan pedoman pola karier dan pola rotasi pegawai,
- Pengembangan sistem penilaian kinerja





dikaitkan dengan pemberian tunjangan kinerja, Pelaksanaan pengalihan jabatan struktural kepada berbagai jabatan fungsional, Pengembangan database pegawai secara komprehensif sejalan dengan perkembangan dan kebutuhan organisasi.

Suatu institusi yang modern akan menyiapkan sumber daya manusia yang mereka miliki untuk menduduki kursi pimpinan maupun menjadi fungsional khusus yang ahli di bidangnya untuk lima sampai sepuluh tahun mendatang. Institusi tersebut tidak akan berdiam saja menunggu sumber daya manusia yang berkualitas itu datang. Akan tetapi institusi tersebut akan menjalankan suatu sistem dimana sumber daya manusia yang ada diseleksi, dikaderisasi dan diikutsertakan dalam pendidikan yang menunjang terpenuhinya kompetensi sumber daya manusia yang diharapkan di masa depan.

Maksud dari penyelenggaraan Penilaian Kompetensi PNS lingkup Kementerian Pertanian yaitu untuk mewujudkan reformasi birokrasi di bidang penataan SDM aparatur di lingkungan Kementerian Pertanian.

Kegiatan Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Lingkup Kementerian Pertanian bertujuan memperoleh gambaran minat dan bakat (Peta Profil Kompetensi) guna mengetahui sebaran kuantitas dan kualitas pegawai.

Selain didasari oleh semangat Reformasi Birokrasi, kegiatan Penilaian Kompetensi Aparatur juga didasari oleh Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. UU ASN mempunyai misi merubah ASN yang tadinya berada di zona nyaman ke zona kompetitif melalui system "merit". Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen SDM Aparatur yang berdasarkan kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar

tanpa membedakan latar belakang suku, agama, ras, dan antar golongan tertentu bahkan kondisi kecacatan.

Undang-undang Nomor 5 Th. 2014 tentang Aparatur Sipil Negara membawa perubahan mendasar dalam manajemen sumber daya Aparatur Sipil Negara (ASN). Manajemen ASN yang berdasarkan system merit memandang bahwa setiap pegawai memiliki peluang yang sama untuk melaksanakan pengembangan karir maupun memperoleh rewards sesuai kontribusi yang diberikan. Pegawai yg berkompentensi dan berkinerja lebih tinggi berpeluang lebih besar untuk memperoleh rewards dan pengembangan karir dibandingkan pegawai yang berkompentensi dan berkinerja lebih rendah.

Perubahan tersebut membawa konsekuensi bahwa ASN wajib melakukan pengembangan diri dan kompetensi sehingga dapat meningkatkan kinerja dan kontribusinya terhadap organisasi. Manajemen sebagai bagian dari sistem juga wajib memiliki peta kompetensi dan penilaian kinerja pegawai sebagai dasar dari pengembangan diri dan kompetensi pegawai-pegawainya. Oleh karena itu, sebagai implementasi dari semangat Reformasi



Birokrasi dan UU ASN Tahun 2014, Kementerian Pertanian menyelenggarakan kegiatan Penilaian Kompetensi Aparatur Tahun 2016. Biro Organisasi dan Kepegawaian melalui Bagian Perencanaan dan Pengembangan Pegawai Cq. Sub Bagian Pengembangan Karir telah melaksanakan Kegiatan Penilaian Kompetensi bagi Aparatur Pegawai Kementerian Pertanian secara bertahap sebagai berikut :

1. Tanggal 13 Mei 2016, Penilaian Kompetensi untuk calon Peserta Tugas Belajar S3 sebanyak 20 Orang;
2. Tanggal 19 - 20 Mei 2016, Penilaian Kompetensi PNS Kementerian Pertanian Gol. III/c ke atas sebanyak 96 Orang;
3. Tanggal 2-3 Juni 2016, Penilaian Kompetensi dalam rangka Pengembangan Kompetensi dan Karir bagi Pejabat Struktural Eselon IV lingkup Kementerian Pertanian angkatan I sebanyak 77 Orang;
4. Tanggal 23 - 24 Juni 2016, Penilaian

Kompetensi dalam rangka Pengembangan Kompetensi dan Karir bagi Pejabat Struktural Eselon IV lingkup Kementerian Pertanian angkatan II sebanyak 76 Orang.

Pada jangka pendek, dampak yang diharapkan adalah agar Pembina Kepegawaian mengetahui karakter, perilaku, dan sifat pegawai. Pada jangka menengah, diharapkan Pembina Kepegawaian dapat menerapkannya dalam pengembangan pegawai. Pada jangka panjang, dampak yang diharapkan adalah pengembangan karir pegawai dan terwujudnya reformasi birokrasi di lingkungan Kementerian Pertanian khususnya di bidang atau program Penataan SDM Aparatur. Dengan demikian tuntutan masyarakat kepada pemerintah untuk dapat menata aparturnya menjadi PNS yang bersih, akuntabel, efektif, efisien dan memiliki pelayanan publik yang berkualitas. dapat terpenuhi.

BIMBINGAN TEKNIS LAPORAN HARTA KEKAYAAN PENYELENGGARA NEGARA (LHKPN) TAHUN 2016 LINGKUP KEMENTERIAN PERTANIAN

Dalam rangka upaya pencegahan tindak pidana korupsi melalui Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) dan mewujudkan pemerintahan yang transparan dan akuntabel di lingkungan Kementerian Pertanian. Biro Organisasi dan Kepegawaian bekerja sama dengan Komisi Pemberantasan Korupsi RI menyelenggarakan Bimbingan Teknis Pengisian dan Asistensi LHKPN Tahun 2016 Lingkup Kementerian Pertanian pada

tanggal 9 - 10 Juni 2016 di Auditorium Gedung F Kantor Pusat Kementerian Pertanian. Hadir sebagai narasumber yaitu Direktur Pendaftaran dan Pemeriksaan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (PP LHKPN), Cahya H. Harefa, dan Tim Pendaftaran & Pemeriksaan LHKPN dari Komisi Pemberantasan Korupsi RI. Narasumber dari Komisi Pemberantasan Korupsi, Direktur PPLHKPN, menyampaikan kepada seluruh peserta agar kegiatan ini dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga bersama-sama kita dapat mengimplementasikan prinsip-prinsip anti korupsi. "Sebagai aparatur pemerintah agar senantiasa kita semua dapat mengumpulkan kekayaan dengan cara - cara yang diizinkan oleh peraturan perundangan, hindari praktek suap dan gratifikasi" pesan beliau. "LHKPN merupakan instrumen penting dalam upaya memberantas korupsi, sekaligus bentuk transparansi penyelenggara negara kepada publik karena dari gaji dan penghasilan lainnya akan dilaporkan kepada lembaga terkait dan masyarakat sehingga bila ada penyimpangan dapat segera diketahui."





Ujar Sekjen Kementan dalam arahnya. "Penyampaian LHKPN merupakan bukti integritas dari seorang aparatur pemerintah sehingga berdasarkan data LHKPN dapat dihasilkan sebuah peta integritas dari pejabat yang ada di lingkungan Kementerian Pertanian". Tegas beliau. Pengisian LHKPN secara tertib merupakan persyaratan menuju penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan akuntabel serta sebagai salah satu agenda Reformasi Birokrasi dalam pelaksanaan 8 area perubahan, khususnya pada Manajemen Perubahan dan Penguatan Sistem Pengawasan.

Berdasarkan data 3 (tiga) tahun terakhir jumlah pejabat yang wajib lapor LHKPN adalah :

TAHUN	JUMLAH WAJIB LAPOR	SUDAH LAPOR (%)			BELUM LAPOR (%)			TARGET
2014	1200	659	54.92	%	541	45.08	%	
2015	1294	695	53.71	%	599	46.29	%	
2016 (per 8 Juni 2016)	1389	811	58.39	%	578	41.61	%	100%

Berdasarkan data terakhir ranking terbaik penyerahan LHKPN adalah :

No	Unit Kerja	Persentasi Yang Telah Melaporkan
1	Direktorat Jenderal Prasarana dan Sarana Pertanian	100%
2	Inspektorat Jenderal	89.57%
3	Direktorat Jenderal Peternakan dan Kesehatan Hewan	88.32%
4	Direktorat Jenderal Hortikultura	78.57%
5	Sekretariat Jenderal	73.68%
6	Direktorat Jenderal Perkebunan	59.57%
7	Badan Ketahanan Pangan	57.14%
8	Badan Karantina Pertanian	57.09%
9	Badan PPSDM Pertanian	49.44%
10	Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian	40.68%
11	Direktorat Jenderal Tanaman Pangan	34.62%

Pada akhir arahnya, Sekretaris Jenderal Kementerian Pertanian menginstruksikan kepada seluruh pegawai yang wajib menyampaikan LHKPN agar segera menyelesaikan kewajibannya maksimal hingga bulan Juni ini. Bagi yang belum melaporkan maka tunjangan kinerja yang bersangkutan akan dipertimbangkan untuk tidak diberikan.



RAPAT KOORDINASI TEKNIS BIDANG KESEKRETARIATAN II TAHUN 2016 KEMENTERIAN PERTANIAN

Dalam upaya menyelesaikan permasalahan dan evaluasi pelaksanaan kegiatan di bidang kesekretariatan triwulan I tahun 2016, dibutuhkan suatu koordinasi yang intensif antar pemilik kebijakan baik lingkup Sekretariat Jenderal maupun unit kerja eselon I lingkup Kementerian Pertanian. Berdasarkan hal ini maka Biro Organisasi dan Kepegawaian menyelenggarakan Rapat Koordinasi Teknis Bidang Kesekretariatan II Tahun 2016 Lingkup Kementerian Pertanian pada tanggal 14 - 15 Juni 2016 di Balai Uji Terap dan Teknik

Metode Karantina Pertanian Rawabanten, Bekasi - Jawa Barat. Kegiatan ini dihadiri oleh seluruh pemangku kepentingan di bidang kesekretariatan lingkup Kementerian Pertanian yaitu 1) Sekretaris Direktorat Jenderal/ Inspektorat Jenderal/ Badan Lingkup Kementerian Pertanian, 2) Kepala Biro/Pusat Lingkup Sekretariat Jenderal Kementan, 3) Kepala Bagian yang membidangi fungsi Perencanaan, Keuangan dan Perlengkapan, Kepegawaian, Monitoring dan Evaluasi pada Unit Kerja Eselon I Lingkup Kementerian Pertanian dengan jumlah peserta yang hadir sebanyak 152 orang.

Tujuan dilaksanakannya Rapat Koordinasi Teknis Bidang Kesekretariatan Lingkup Kementerian Pertanian ini adalah 1) Memantapkan dukungan terhadap program/kegiatan Lingkup Kementerian Pertanian dalam pencapaian target kinerja Tahun 2016; 2) Evaluasi pelaksanaan kegiatan strategis di bidang kesekretariatan triwulan I tahun 2016; 3) Mendorong dan memfasilitasi percepatan pencapaian program dan kegiatan lingkup Kesekretariatan Kementerian Pertanian dalam pelaksanaan pembangunan pertanian Tahun 2016; 3) Meningkatkan sinergitas antara fungsi kesekretariatan dengan fungsi teknis lainnya di Kementerian Pertanian. Untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut diatas maka agenda kegiatan yang dilakukan dalam kegiatan Rakortek kali ini adalah paparan hasil capaian kinerja dan evaluasi kegiatan selama triwulan I tahun 2016 oleh Kepala Biro/ Pusat lingkup Setjen Kementan dan arahan umum oleh Sekretaris Jenderal Kementerian Pertanian.

Selama dua hari pelaksanaan Rakortek, telah dilakukan pembahasan secara komprehensif mengenai hasil capaian kinerja dan evaluasi pelaksanaan kegiatan strategis di bidang kesekretariatan pada triwulan I tahun 2016 oleh kepala biro/pusat dan juga telah dilakukan pembahasan bersama oleh seluruh pimpinan kesekretariatan dari unit kerja eselon I yang hadir dalam acara tersebut. Pada akhir kegiatan, dihasilkan suatu Rumusan Permasalahan yang harus ditindaklanjuti baik oleh masing-masing Biro/ Pusat maupun Sekretariat Ditjen/Itjen/Badan lingkup Kementerian Pertanian.



RAPAT KOORDINASI PELAKSANAAN KEGIATAN REFORMASI BIROKRASI TAHUN 2015-2019

Pada hari Selasa tanggal 21 Juni 2016 bertempat di hotel Santika Depok, Jawa Barat dilaksanakan Rapat koordinasi (rakor) pelaksanaan kegiatan reformasi Kementerian Pertanian. Rakor dihadiri oleh anggota Kelompok Kerja (Pokja) Pelaksanaan Road Map Reformasi Birokrasi Kementerian Pertanian Tahun 2015-2019 yang ditetapkan berdasarkan Keputusan Sekretaris Jenderal Kementerian Pertanian Nomor 1594/Kpts/OT.240/05/2016. Rakor dilakukan dalam rangka penyusunan strategi pelaksanaan pencapaian reformasi birokrasi Kementerian Pertanian Tahun 2015-2019 yang berisi rencana dan jadwal pelaksanaan kegiatan reformasi birokrasi Kementerian Pertanian pada area perubahan reformasi birokrasi. Area Perubahan meliputi Manajemen Perubahan, Penguatan Sistem Pengawasan, Penguatan Akuntabilitas Kinerja, Penguatan Kelembagaan, Penguatan Tata Laksana, Penguatan Sistem Manajemen SDM ASN, Penguatan Peraturan Perundang-undangan, Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik, dan *Quick Wins*.

Pada rakor ini masing-masing Pokja memaparkan hasil diskusi yakni rencana pelaksanaan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya di hadapan Kepala Biro Organisasi dan Kepegawaian selaku Sekretaris Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi Kementerian Pertanian. Di akhir acara, Kepala Biro Organisasi dan Kepegawaian menyampaikan bahwa perlu komitmen bersama di masing-masing kelompok kerja (Pokja) dalam menjalankan kegiatan Reformasi Birokrasi Kementerian Pertanian, selain itu juga perlu dilakukan evaluasi secara berkala terkait pencapaian pelaksanaan kegiatan. Evaluasi hendaknya dilakukan setiap bulan agar lebih terpantau

WORKSHOP TUNAS, SISTEM DAN KOMITE INTEGRITAS DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERTANIAN

Oleh: Darmawan dan Indrastari S.



Kementerian Pertanian telah melakukan berbagai upaya dalam rangka mewujudkan Program Kedaulatan Pangan sebagaimana yang telah ditargetkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN). Mewujudkan Program Kedaulatan Pangan bukanlah pekerjaan yang sederhana. Hanya melalui tekad dan semangat kerja yang kuat, serta melalui kerjasama dengan berbagai pihak, Program Kedaulatan Pangan dapat terwujud.

Upaya serius Kementerian Pertanian untuk mewujudkan hal tersebut salah satunya dengan kerjasama dengan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) melalui penandatanganan Nota Kesepahaman (*Memorandum of Understanding/MOU*) oleh Ketua KPK (Agus Rahardjo) dan Menteri Pertanian (Amran Sulaiman) pada tanggal 10 Februari 2016. Nota Kesepahaman difokuskan pada **“Kerjasama dalam Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi serta Tata Kelola Komoditas Pangan Dalam Rangka Mewujudkan Kedaulatan Pangan”**.

Kelanjutan kerjasama yang telah dibangun, KPK bekerjasama dengan Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian menyelenggarakan kegiatan workshop tunas, sistem dan komite integritas yang dilaksanakan pada tanggal 28 – 29 Juni 2016 bertempat di Kantor Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian. Tujuan utama kegiatan workshop adalah membangun Tunas-Tunas Integritas, Sistem dan Komite Integritas di lingkungan Kementerian Pertanian melalui internalisasi **Nilai-nilai Kejujuran** (Integritas), sekaligus dijadikan sebagai milestones utamanya bagi pimpinan di lingkungan Kementerian Pertanian untuk bersama-sama merapatkan barisan, menyatukan niat dan langkah untuk memperkokoh integritas yang selama ini telah terbangun dengan baik di lingkungan Kementerian Pertanian. Harapan besar dari itu semua adalah semakin mempercepat terwujudnya Program Kedaulatan Pangan yang pada akhirnya akan memberikan dampak nyata bagi kemakmuran rakyat, khususnya masyarakat petani di Indonesia.

Workshop Angkatan I diikuti sebanyak 33 peserta, terdiri dari Menteri Pertanian, Pejabat Eselon I, Staf Ahli Menteri, dan Pejabat Eselon II (Tingkat Pusat). Tujuan besarnya adalah untuk membangun dan mewujudkan tata kelola (*good governance*) dan pemerintahan yang bersih (*clean government*) di Kementerian Pertanian yang diselaraskan dengan amanah Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas KKN, Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 *juncto* Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi, dan Peraturan Presiden Nomor 55 Tahun 2012 Tentang Strategi Nasional Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi Periode Jangka Menengah Tahun 2012 – 2014 dan Jangka Panjang Tahun 2012 – 2025.

Banyak faktor yang dapat menyeret beberapa pejabat negara berurusan dengan Aparat Penegak Hukum (APH), diantaranya pengelolaan anggaran yang tidak sesuai aturan, ketidakwaspadaan pejabat dan jajarannya dalam melaksanakan pekerjaan diluar tugas pokoknya, oknum pejabat yang mencoba untuk mengambil kesempatan terhadap “celah-celah” kelemahan ketentuan yang masih bersifat abu-abu, serta masih banyak pejabat yang tidak seragam dalam menafsirkan peraturan yang ada (multi tafsir).

Dalam rangka pencegahan (preventif) dan

untuk mengantisipasi hal tersebut, Kementerian Pertanian berkomitmen untuk saling menjaga, saling membantu dan saling memberikan kepercayaan satu sama lain (transparansi), dalam upaya menghindari terjadinya praktik-praktik penyimpangan yang tentunya akan menghambat laju tata kelola komoditas pangan di lingkungan Kementerian Pertanian. Untuk itu, Kementerian Pertanian bersama KPK akan selalu bergandeng tangan dalam upaya pencegahan melalui pendekatan edukatif dan penanganan pemberantasan tindak pidana korupsi yang tepat melalui pencegahan, memantau, sekaligus menindak tegas aparat di lingkungan Kementerian Pertanian yang melakukan praktik tidak pidana korupsi.

Seperti halnya KPK, Kementerian Pertanian telah melakukan upaya pencegahan korupsi melalui **Pembinaan Tekad Antikorupsi** yang telah dilaksanakan secara intensif dan berkelanjutan sejak Tahun 2009. Selain itu, Kementerian Pertanian telah membangun dan memiliki sarana yang memadai dalam mendukung upaya pencegahan dan pemberantasan tindak pidana korupsi, seperti telah dibentuknya Unit Pengelola Gratifikasi (UPG), *Whistleblower's System* (WBS), SMS Center Pengaduan, dan Pembangunan Unit Kerja Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi/ Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (ZI-WBK/ WBBM). Inspektorat Jenderal selaku unit kerja pengawasan intern di Kementerian Pertanian, diharapkan mampu berperan aktif dengan melakukan inovasi-inovasi baru di bidang pengawasan.

Upaya-upaya Kementerian Pertanian dalam pencegahan korupsi semakin hari semakin membuahkan hasil. Berdasarkan data yang dikeluarkan oleh Transparansi Internasional Indonesia (TII) Tahun 2015 bahwa Kementerian Pertanian berada diposisi terbawah dari seluruh kementerian/lembaga dalam hal “**suap-menyuap**”. Buah hasil ini merupakan sinyal positif bagi seluruh *stakeholders* bahwa Kementerian Pertanian saat ini sedang menciptakan “**budaya pengendalian**” melalui penegakan integritas, komitmen terhadap kompetensi dan kepemimpinan yang kondusif. Tiga hal inilah yang secara konsisten dilakukan oleh Menteri Pertanian, Amran Sulaiman.

Sejalan kebijakan Menteri Pertanian tersebut, maka Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian melakukan reformulasi pengawasan intern dengan menciptakan

“budaya kendali” bagi seluruh pimpinan dan pegawai dalam melaksanakan tugas pokoknya untuk mewujudkan Program Kedaulatan Pangan. Budaya kendali diarahkan pada upaya-upayan pencegahan (*pre-emptif* dan *preventif*) dengan tidak mengesampingkan tindakan represif dalam pelaksanaan tugas pengawasan pelaksanaan program/kegiatan di lingkup Kementerian Pertanian.

Budaya kendali tersebut diarahkan untuk menumbuhkembangkan transparansi dan akuntabilitas dalam penetapan dan pelaksanaan program/kegiatan melalui Program Tancap Tekad Antikorupsi, Membangun Kerjasama dengan Aparat Penegak Hukum (APH) dan Peningkatan Efektivitas Pengawasan Intern. Oleh karena itu, arah Pembinaan Tekad Antikorupsi dilaksanakan melalui Gerakan Penerapan Mental Antikorupsi (Gerakan Permak) sebagai bentuk aktualisasi dari Gerakan Revolusi Mental guna menghasilkan “Tunas-Tunas Integritas” di lingkungan Kementerian Pertanian.

Melalui Pembangunan “Tunas-Tunas Integritas” di lingkungan Kementerian Pertanian diibaratkan “Penyalan Pelita Integritas” menuju Integritas Bangsa. Tunas-tunas Integritas tersebut oleh Inspektorat Jenderal akan dikelola dan dipelihara agar

tetap tumbuh dan berkembang. Selanjutnya, terhadap tunas-tunas integritas yang dipandang “militan” akan dijadikan pembisik (*Vis a Vis* dan *Whistle Blower*) dan mitra bagi Inspektorat Jenderal dalam melakukan upaya-upaya pencegahan dan pemberantasan tindak pidana korupsi di lingkungan Kementerian Pertanian. Yang pada akhirnya, Tunas-tunas Integritas di lingkungan Kementerian Pertanian akan menjadi “jejaring” yang kokoh dan bersifat rahasia dalam penyampaian informasi adanya indikasi penyimpangan dan langkah-langkah penanganannya.

Kegiatan *Workshop* Tunas, Sistem dan Komite Integritas di Kementerian Pertanian menjadi langkah penentu bagi pimpinan dan seluruh pejabat di lingkungan Kementerian Pertanian untuk bekerja lebih baik, lebih profesional, lebih keras, lebih ikhlas dan penuh amanah serta menjadi “Agen-Agen Integritas” bagi diri sendiri, keluarga, lingkungan kerja dan masyarakat di sekitar kita, sehingga kita mampu mewujudkan Program Kedaulatan Pangan agar bangsa ini menjadi lebih kuat dan bermartabat atas usaha mandiri. Dengan demikian, diharapkan ke depan, investasi sektor pertanian menjadi lebih kondusif, neraca perdagangan sektor pertanian lebih meningkat, Nilai Tambah Petani (NTP) dan kesejahteraan petani semakin membaik.



PENGAMBILAN SUMPAH PNS BPTP SUMATERA SELATAN

Sekretaris Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian Dr. Ir. Muhammad Prama Yufdy, M.Sc secara resmi mengambil sumpah pegawai di lingkungan Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumatera Selatan pada hari Rabu, 29 Juni 2016. Bertempat di Aula BPTP Sumatera Selatan, sebanyak 38 pegawai mengucapkan sumpah selaku Pegawai Negeri Sipil di depan Sekretaris Badan yang disaksikan langsung oleh Kepala Bagian Kepegawaian Sekretariat Balitbangtan Drs. Djoko Purnomo, MPS dan Kepala BPTP Sumatera Selatan Dr. Ir. Harmanto M.Eng.

Para PNS yang baru saja mengucapkan sumpah PNS tersebut terdiri atas 8 orang dari golongan II, 26 orang dari golongan III dan 4 orang dari golongan IV yang semuanya berasal dari satuan kerja BPTP Sumatera Selatan. Selain mengucapkan sumpah PNS, pegawai tersebut juga menandatangani Pakta Integritas yang disaksikan oleh Sekretaris Balitbangtan.

Dalam sambutannya, Sekretaris Balitbangtan mengucapkan selamat serta harapan kepada pegawai yang baru disumpah untuk dapat mengerti akan tanggung jawabnya sebagai PNS yang bersih dan jujur sehingga dapat menerapkan *Good Governance* secara transparan dan akuntabel karena PNS merupakan amanah dan kepercayaan yang diberikan oleh masyarakat. Selain itu

BPTP Sumsel dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas program, serta melakukan berbagai terobosan untuk menyokong daya saing produk pertanian Indonesia dalam menghadapi persaingan di tingkat regional dan global.

DAFTAR PESERTA YANG DIAMBIL SUMPAH PNS

No.	Nama
1	Yeni Eliza Maryana, M.Si
2	Rosidah, SE
3	Juwedi
4	Triasther Agussalim, SS
5	Koharudin
6	Syahri, SP
7	Diah Ismiah Puspasari, S.TP
8	Herawati, SST
9	drh. Aulia Evi Susanti, M.Sc
10	Dra. Usilah
11	Herwenita, SP
12	Erni Herawati, SE
13	Ir. Hj. Harnisah
14	Azizah
15	Maya Dhanisa Sari, SP
16	Sri Harnanik, M.Si
17	Ir. Sih Nugrahini Widiastuti
18	Vinna Septiana, A.Md
19	Annisa, SP
20	Anita Karlina, SE
21	Bunaiyah Honorita, SP
22	Yuana Juwita, SP
23	Ir. Triyandar Arief, M.Si
24	Usnan
25	Fathi
26	Susno
27	Kodrimin
28	Ir. Achmad Subendi
29	Basaruddin Nasution
30	Johanes Amirullah, SP, M.Si
31	Drs. Muhammad Syahrul
32	Muhtiar Fikri, A.Md
33	Joko Usman
34	Usman Setiawan, SP
35	M. Arief Sidik P, S.Hut
36	Sidiq Hanapi, SP
37	Drs. Yusairin Abu Hujus
38	Muksin

PNS sebagai pelayan publik harus memberikan pelayanan prima dengan didasari keikhlasan, kesadaran yang tinggi, profesionalisme, integritas moral, loyalitas, kesetiakawanan, dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa. Sekretaris Balitbangtan menambahkan bahwa dengan menandatangani Pakta Integritas berarti para pegawai telah berikrar untuk mencegah dan tidak melakukan praktek KKN.

Pengambilan sumpah PNS dan penandatanganan Pakta Integritas merupakan bagian yang perlu ditempuh untuk tertib administrasi kepegawaian dalam rangka penerapan manajemen korporasi untuk mencapai visi, misi serta tujuan utama organisasi sesuai dengan tugas pokok dan fungsi. Harapannya, Balitbangtan khususnya



BIMBINGAN TEKNIS SISTEM PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAH (SPIP)

Oleh: Darmawan dan Indrastari S.

Penyelenggaraan kegiatan pada suatu Instansi Pemerintah harus dilaksanakan secara tertib, terkendali, efektif dan efisien. Untuk itu diperlukan adanya sistem pengendalian yang dikenal sebagai Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) yang dalam penerapannya harus mempertimbangkan ukuran, kompleksitas dan sifat dari tugas dan fungsi instansi pemerintah. SPIP mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 yang mempunyai arti proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan asset negara dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Inspektorat Jenderal sebagai Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP) juga mempunyai tugas untuk memperkuat dan menunjang efektifitas SPI, untuk itu telah membentuk Satuan Pelaksana SPI Kegiatan di setiap eselon II lingkup Inspektorat Jenderal yaitu Satuan Pelaksana SPI Kegiatan Lingkup Sekretariat Inspektorat Jenderal, Lingkup Inspektorat I, Lingkup Inspektorat II, Lingkup Inspektorat III, Lingkup Inspektorat IV, dan Lingkup Inspektorat Investigasi.

Sebagai tindaklanjut dari pembentukan Satuan Pelaksana SPI Kegiatan yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Irjen, dilakukan Bimbingan Teknis SPIP untuk memberikan pembekalan bagi Tim Satuan Pelaksana SPI dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan asset negara dan ketaatan terhadap peraturan.

Bimbingan teknis dilaksanakan pada tanggal 8-10 Juni 2016 bertempat di Hotel Royal Bogor diikuti oleh 60 orang, dengan peserta berasal dari Inspektorat Jenderal dan wakil Satlak PI dari Eselon I lainnya lingkup Kementerian Pertanian. Narasumber bimbingan teknis berasal dari Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP).

MAKSIMALISASI PERAN WANITA DALAM AGAMA

Pengajian rutin bulanan bekerja-sama dengan Dharma Wanita Persatuan (DWP) Kementerian Pertanian, dilaksanakan pada hari Rabu tanggal 20 April 2016 di Masjid Nurul Iman Kantor Pusat Kementerian Pertanian. Sebagai panitia penyelenggara adalah DWP Ditjen Hortikultura. Pengajian ini dihadiri oleh anggota DWP Kementerian Pertanian, DP KORPRI Kementerian Pertanian, karyawati, dan anggota Majelis Taklim masjid Nurul Iman, dengan jumlah sekitar 150 orang. Menghadirkan penceramah Ustd. Zein Rofiq, dengan tema ceramah adalah "Maksimalisasi Peran Wanita Dalam Agama".

BERKARYA MEWUJUDKAN HIDUP DALAM TERANG PASKAH SEBAGAI INSAN PEMBANGUNAN PERTANIAN

Pada hari Jumat tanggal 22 April 2016, di auditorium Kanpus Kementerian Pertanian, pukul 11.30 - 13.30 WIB diselenggarakan Perayaan Paskah bagi umat Kristen pegawai Kantor Pusat Kementerian Pertanian beserta keluarga. Kegiatan tersebut berupa Seminar Perayan Paskah, yang disampaikan oleh Pdt. Paul A.J. Waney STh. Tema kegiatan ini adalah "Kebenaran Tentang Paskah", dan dengan sub tema "Berkarya Mewujudkan Hidup dalam Terang Paskah sebagai Insan Pembangunan Pertanian". Acara ini dihadiri oleh sekitar 250 orang pegawai yang beragama kristen beserta keluarga.

KETERAMPILAN SENI DE COUPAGE

Sebagai pelaksanaan program kegiatan Pemberdayaan Perempuan, maka pada tanggal 21 April 2016 dilaksanakan kegiatan Keterampilan Seni *De Coupage*, yaitu seni menghias tas/dompot/perlengkapan perempuan dengan seni menempel kertas *tissue* yang sudah bergambar. Kegiatan ini bekerjasama dengan Lembaga Keterampilan dan Pendidikan CITRA GARINI (Angkatan Udara) sebagai narasumber/pelatih. Kegiatan ini diikuti oleh anggota Dharma Wanita Persatuan (DWP) Kementerian Pertanian dan karyawan sebanyak 100 orang, di Ruang Rapat Ditjen Perkebunan, pukul 09.00 – 11.30 WIB.

SHOLAT YANG KHUSYU DALAM MEWUJUDKAN KELUARGA YANG TAQWA DAN SEJAHTERA

Pengajian bulan Mei tahun 2016 diselenggarakan pada hari Rabu tanggal 18 Mei 2016, di Masjid Nurul Iman. Sebagai panitia penyelenggara adalah DWP Ditjen Peternakan dan Kesehatan Hewan. Kegiatan pengajian ini sekaligus dalam rangka memperingati Isra Mi'raj Nabi Muhammad SAW tahun 1437 H. Menghadirkan penceramah Ustd. Dr. Abdul Syakur, MA, dengan tema ceramah adalah "Melalui Peringatan Isra Mi'raj, Kita Tingkatkan Sholat Yang Khusyu Dalam Mewujudkan Keluarga Yang Taqwa dan Sejahtera". Kegiatan pengajian ini dihadiri oleh anggota DWP Kementerian Pertanian, DP KORPRI Kementerian Pertanian, karyawan dan karyawan, serta anggota Majelis Taklim masjid Nurul Iman, dengan jumlah sekitar 200 orang.

PELAKSANAAN PERINGATAN HARI KARTINI DAN HARI PENDIDIKAN NASIONAL

Dalam rangka memperingati Hari Kartini dan Hari Pendidikan Nasional Tahun 2016, pada tanggal 11 Mei 2016 pukul 08.30 – 15.30 WIB, Sekretariat Dewan Pengurus KORPRI Kementerian Pertanian bekerja-sama dengan Dharma Wanita Persatuan (DWP) Kementerian Pertanian menyelenggarakan kegiatan Pemberdayaan Perempuan di Auditorium Gedung F Kantor Pusat Kementerian Pertanian. Hadir pada kegiatan ini Ibu-Ibu Pengurus dan Anggota Dharma Wanita Persatuan Kementerian Pertanian dan Para Karyawati lingkup kantor pusat Kementerian Pertanian sebanyak 183 peserta. Acara ini dibuka oleh Ibu Hj. Martaty Amran Sulaiman selaku Penasehat DWP. Adapun susunan pada acara tersebut adalah :

1. Pembukaan (MC, Ibu Lalila Azis);
 2. Menyanyikan bersama Lagu Kebangsaan Indonesia Raya;
 3. Laporan Ketua Panitia (Ibu Yustan Siahaan);
 4. Menyanyikan Lagu Ibu Kartini (Tim Paduan Suara DWP Badan SDM Pertanian);
 5. Membacakan Riwayat Ibu Kartini (Ny. Spudnik Sujono K, Pengurus DWP Kementan);
 6. Sambutan Penasehat Dharma Wanita Persatuan Kementerian Pertanian (Ibu Hj. Martaty Amran Sulaeman);
- Setelah selesai sambutan oleh Ibu Hj. Martaty Amran Sulaeman dilanjutkan dengan a. Ceramah dengan judul "Pengasuhan Ramah Otak/*Brain Based Parenting*", oleh Ibu Ratna Megawangi Sofyan Djalil, dengan Moderator Ibu Sukmaya Mei Rochyat; Ceramah dengan judul "Bahaya Video Game & Pornografi dan Komunikasi Efektif" oleh Sdri. Wahyu Sarah Dina, dengan Moderator Ibu Sukmaya Mei Rochyat; c. Pementasan Angklung oleh Ibu-ibu DWP Badan Litbang Pertanian; d. Lomba Busana Daerah antar DWP/Karyawati unit eselon 1 lingkup Kementerian Pertanian diselingi dengan penarikan *doorprize*. Adapun pemenang lomba busana daerah terbaik adalah DPW Sekretariat Jenderal dengan pakaian adat Papua.

1. Dalam rangka memeriahkan Hari Krida Pertanian serta Bulan Bhakti Karantina Pertanian Tahun 2016, Sekretariat DP KORPRI bekerja-sama dengan Badan Karantina Pertanian pada hari Jumat 3 Juni 2016, pk.09.00 - 11.00 wib menyelenggarakan kegiatan Donor Darah, di aula gedung D Kantor Pusat Kementerian Pertanian. Tim PMI DKI mendapat masukan 87 kantong darah, dari 106 orang yang ingin mendonorkan darahnya. Tidak semua dapat mendonorkan darahnya karena harus memenuhi persyaratan yang telah ditentukan oleh PMI.
2. Pengajian bulan Juni tahun 2016 diselenggarakan pada hari Rabu tanggal 15 Juni 2016 di Masjid Nurul Iman Kantor Pusat Kementerian Pertanian, menghadirkan penceramah *Ustd. Ferry Rukyanto, SPd.I* dengan tema ceramah adalah " *Menjadikan Al Quran Sebagai Petunjuk Untuk Melihat Kebaikan Dalam Segala Hal*". Sebagai panitia penyelenggara adalah DWP Ditjen Prasarana dan Sarana Pertanian (Ditjen PSP). Pengajian ini dihadiri oleh anggota DWP Kementerian Pertanian, DP KORPRI Kementerian Pertanian, karyawan, dan anggota Majelis Taklim masjid Nurul Iman, dengan jumlah sekitar 150 orang.

MEMPERINGATI NUZULLUL QURAN 17 RAMADHAN 1437 H

Dalam rangka memperingati Nuzullul Quran 17 Ramadhan 1437 H telah diselenggarakan beberapa kegiatan yang dilaksanakan oleh DP KORPRI Kementerian Pertanian, antara lain :

1. Lomba MTQ Ke XXXI Kementerian Pertanian
Penyelenggaraan lomba MTQ Ke XXXI Kementerian Pertanian dilaksanakan pada tanggal 21 Juni 2016 di Masjid Nurul Iman. Diikuti oleh 19 orang pegawai lingkup Kantor Pusat Kementerian Pertanian dan setiap jenis lomba

dinilai oleh 3 orang Juri. Lomba yang dilaksanakan adalah Tilawah Qur'an dengan pemenang untuk katagori putera Juara 1 Muhammad Tahir (Ditjen Hortikultura), Juara 2 Rahmat Hidayat (Itjen), Juara 3 Ade Baesuni (BPPSDMP). Sedangkan untuk katagori puteri Juara 1 Sugiyanti (Badan Litbang), Juara 2 Nuraina (Ditjen PKH), Juara 3 Rina Yulianti Sofyan (BPPSDMP). Untuk kegiatan lomba Tartil sebagai juara 1 Ayla Daspulasari (Itjen), juara 2 Yeli Rafita (Ditjen PKH), Juara 3 Ida Barkah (BPPSDMP), dan terakhir adalah perlombaan Dakwah dan untuk pemenangnya adalah juara 1 Arief Kurniawan (Itjen), juara 2 Wianrti Halim (BPPSDMP), juara 3 Irma (Ditjen PKH);

2. Pemberian santunan kepada yatim/piatu dan dhuafa dilingkungan Kementerian Pertanian.
Pemberian santunan kepada yatim/piatu dan dhuafa di lingkungan Kementerian Pertanian dan pemberian dana untuk takjil di Masjid Nurul Iman. Kegiatan pemberian santunan dilaksanakan pada tanggal 22 juni 2016, di Masjid Nurul Iman. Jumlah penerima santunan 459 orang terdiri dari anak yatim/piatu, sebanyak 229 orang, sedangkan untuk Dhuafa, Lansia dan Marbot 230 orang dengan jumlah dana yang dikeluarkan sebesar Rp. 81.800.000,-, Sedangkan untuk pembelian Takjil sejumlah Rp. 3.500.000,-. Pemberian santunan dan pembelian takjil di Masjid Nurul Iman adalah dana yang berasal dari infaq karyawan dan karyawan Kementerian Pertanian yang terkumpul sebesar Rp. 95.548.000,- .

PELAYANAN KESEHATAN PADA UNIT PELAKSANA TEKNIS DI BALAI PENGAJIAN TEKNOLOGI PERTANIAN PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT

Idealnya, setiap individu termasuk pegawai melakukan pemeriksaan kesehatan secara rutin. Pemeriksaan kesehatan pegawai, merupakan upaya untuk mengetahui kondisi kesehatan pegawai sedini mungkin. Hasil dari pemeriksaan kesehatan tersebut dapat digunakan sebagai acuan tindakan menjaga kesehatan pegawai di kemudian hari, sehingga diharapkan dapat mencapai kesehatan prima. Kesehatan prima dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga output yang dihasilkan juga optimal. Salah satu tindakan menjaga kesehatan adalah upaya preventif (pencegahan) terhadap penyakit. Upaya preventif ini selayaknya dapat dilakukan oleh semua pegawai.

Klinik Pratama Kementerian Pertanian merupakan sarana fasilitas kesehatan pelayanan primer yang dimiliki Kementerian Pertanian Republik Indonesia. Salah satu fungsi Klinik Pratama adalah memberikan pelayanan kesehatan bagi seluruh pegawai dan keluarga di lingkup Kementerian Pertanian. Klinik Pratama Kementerian Pertanian berupaya melakukan kegiatan pelayanan kesehatan kepada pegawai di Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Lombok Barat NTB dengan cara jemput bola di lokasi. Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Lombok Barat, NTB merupakan UPT Kementerian Pertanian dibawah naungan Badan Litbang Pertanian. Kegiatan pelayanan kesehatan yang dilaksanakan meliputi pelayanan kesehatan umum oleh dokter umum, pelayanan kesehatan gigi oleh dokter gigi, pemeriksaan laboratorium yang terdiri pemeriksaan gula darah, kolesterol total, trigliserida dan asam urat. Serta edukasi dan pemberian obat oleh apoteker.

Kegiatan Pelayanan Kesehatan dilaksanakan di aula Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Nusa Tenggara Barat. Alur pelaksanaan pelayanan meliputi:

1. Meja 1, bagian pendaftaran oleh pegawai pengadministrasi dari BPTP.
2. Meja 2, pemeriksaan tanda vital : tekanan darah, nadi, respiratori rate dan suhu oleh perawat pelaksana lanjutan.
3. Meja 3, pelayanan pemeriksaan

laboratorium oleh analis laboratorium.

4. Meja 4, pelayanan kesehatan gigi oleh dokter gigi dan perawat gigi.
5. Meja 5, pelayanan kesehatan umum oleh dokter umum.
6. Meja 6, pengambilan obat yang dilayani oleh apoteker.

Dari meja 3, pasien bisa menuju meja 4 maupun 5 sesuai dengan nomor urut pendaftaran, keluhan dan kelonggaran antrian.

Hasil kegiatan yaitu:

1. Pemeriksaan kesehatan umum dan pemeriksaan penunjang laboratorium, didapatkan hasil sebagai berikut :

Jumlah pasien sebanyak 78 orang, dengan diagnosis:

■ Anemia	3 orang
■ Cepalgi	5 orang
■ Dermatitis	4 orang
■ Diabetes Mellitus	4 orang
■ Dislipidemia	13 orang
■ Dizziness	1 orang
■ Fatigue	10 orang
■ Fistula ani	1 orang
■ Hematokezia	1 orang
■ Penyakit sendi (termasuk gout, Rheumatoid Arthritis)	7 orang
■ Sindrom Dyspepsi	10 orang
■ Neuralgia	1 orang
■ Neuritis	1 orang
■ ISPA	2 orang
■ Hipertensi	10 orang
■ Hipotensi	3 orang
■ Post MCI-Angina pectoris	1 orang
■ Myalgia	5 orang
■ Prediabetikum	1 orang
■ Periksagigi	5 orang
■ Normotensi	14 orang

2. Pemeriksaan kesehatan gigi dan rongga mulut

a. Pemeriksaan gigi dan rongga mulut sebanyak 31 orang.

b. Beberapa kasus gigi dan rongga mulut yang ditemukan antara lain:

■ Abrasi cervical	7 gigi
■ Calculus	21 orang
■ Filling	19 gigi
■ Missing teeth	27 gigi

- Radiks 26 gigi
 - Karies mencapai dentin (kmd) 13 gigi
 - Karies mencapai pulpa (kmp) 12 gigi
 - Persistensi 1 gigi
 - Pocket 1 gigi
 - Impacted 2 gigi
 - Prothesa 1 gigi
- c. Tindakan pada kasus gigi dan mulut :
- 17, 18, 46, 65 radix gigi tindakan ekstraksi dengan infiltrasi
 - 14, 23, 24, 34, 44 abrasi cervical tindakan ekskavasi penambalan
 - 21 orang scalling
3. Pemeriksaan laboratorium
- Pemeriksaan yang dilakukan adalah pemeriksaan darah ,mengukur kadar gula darah, kolesterol total, trigliserida, asam urat. Jumlah pasien yang diperiksa laboratorium adalah 74 orang.
- Kasus yang ditemukan adalah:
- Diabetes mellitus 2orang
 - Hyperkolesterolemia 19 orang
 - Hypertrigliseridemia 3 orang
 - Hiperurisemia 12 orang
 - Hasil pemeriksaan lain dalam batas normal
4. Konsultasi antara pasien dengan apoteker dapat ditarik kesimpulan antara lain :
- a. Lima diagnosis terbanyak penyakit pada pemeriksaan kesehatan umum yaitu *dislipidemia* sebanyak 13 pasien, *sindrom dyspepsi* sebanyak 10, *hipertensi* 10 pasien, *fatigues* ebanyak 10 pasien, penyakit sendi termasuk *gout*, *rheumatoid arthritis* 7 pasien.
- b. Diagnosis yang kemungkinan berkaitan dengan proses kerja dan beban pekerjaan adalah *hipertensi*, *dermatitis*, *fatigue*, *myalgia*, *neuralgia*, *neuritis*.
- c. Secara umum kondisi kesehatan pegawai dalam kondisi baik.
- Saran terhadap pasien:
1. Pasien dengan diagnosis penyakit-penyakit *degeneratif*, yaitu *dislipidemia*, *hipertensi*, *diabetes mellitus*, penyakit sendi ditangani lebih lanjut dan kontinyu pada pelayanan kesehatan terdekat dan tetap melaksanakan pola hidup sehat dengan mengkonsumsi cukup sayuran, buah dan serat serta beraktivitas fisik serta berolah raga secara rutin.
 2. Untuk penyakit yang kemungkinan berkaitan dengan proses dan beban pekerjaan, yaitu *hipertensi*, *dermatitis*, *fatigue*, *myalgia*, *neuralgia*, *neuritis* perlu untuk melakukan tindakan preventif. Tindakan preventif yang disarankan yaitu dengan pembagian beban waktu kerja sesuai ketentuan WHO yaitu 8 jam dalam sehari, melakukan proses kerja yang tepat sesuai dengan ergonomik bidang pekerjaan pegawai dan pemakaian alat pelindung diri untuk mencegah kontak tubuh dengan alergen pada kasus dermatitis.
 3. Untuk pasien gigi disarankan melakukan pemeriksaan kesehatan gigi dan mulut secara berkala di pelayanan kesehatan terdekat, untuk mengetahui kerusakan gigi dan gangguan rongga mulut secara dini, sehingga dapat dilakukan terapi yang tepat. Dan pasien bias mendapatkan pengetahuan tentang *oral hiegen* yang baik.



TALENT MANAGEMENT

Oleh : Cuk Dimas Sunandar, M.Psi

Latar Belakang Masalah

Lahirnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) membawa perubahan mendasar dalam manajemen sumber daya Aparatur Sipil Negara (ASN). Perubahan tersebut membawa konsekuensi bahwa pegawai ASN wajib melakukan pengembangan diri dan wajib untuk mempertanggungjawabkan kinerja serta menerapkan prinsip *merit* dalam pelaksanaan manajemen ASN.

Dalam mekanisme *merit system*, setiap pegawai dipandang sebagai pihak yang memiliki peluang yang sama untuk melaksanakan pengembangan karir maupun memperoleh *rewards* sesuai dengan kontribusi yang telah diberikan. Hal tersebut memperlihatkan adanya pola keadilan distributif dalam konsep pengembangan pegawai berbasis *merit*. Pegawai yang berkontribusi dan berkapasitas lebih tinggi memiliki peluang yang lebih besar untuk memperoleh pengembangan karir serta *rewards* dibandingkan dengan pegawai yang berkontribusi serta berkapasitas lebih rendah.

Pengembangan pegawai berbasis *merit* menjadi hal yang sangat penting bagi penyelenggaraan birokrasi. Sebab pegawai adalah sumber daya yang digunakan untuk mensinergikan sumber daya lain guna mencapai tujuan organisasi. Dalam birokrasi, pegawai berperan sebagai unsur yang menjalankan keberlangsungan kegiatan birokrasi. Pengembangan pegawai birokrasi berbasis *merit* adalah kebutuhan yang mendesak bagi pembangunan birokrasi.

Sebelum Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) berlaku, manajemen kepegawaian mulai dari perencanaan, perekrutan, pengembangan karir, penghargaan, sampai dengan pemberhentian/pensiun belum berbasis pada kompetensi dan kinerja. Unsur senioritas dan subyektifitas masih mendominasi dalam setiap pengisian jabatan. Untuk menempatkan seorang pegawai dalam jabatannya lebih ditentukan oleh *like or dislike* pejabat politik. Nuansa politik begitu tinggi, bukan lagi sekedar mempengaruhi bahkan lebih-lebih menjadi penentu dalam setiap tahapan manajemen PNS baik di instansi pemerintah pusat maupun daerah. Dampak

dari sistem yang keliru ini melahirkan pegawai-pegawai pemerintah yang kurang kompeten ataupun jika mempunyai kompetensi masih jauh dari standar kompetensi yang dipersyaratkan dalam jabatannya. Kebanyakan PNS mempunyai orientasi sebagai penguasa, bukan sebagai pelayan masyarakat, budaya kerja belum produktif, tidak efisien dan tidak akuntabel, kewenangan yang tumpang-tindih, dan berujung pada pelayanan publik tidak berkualitas. Akibatnya keberadaan PNS dirasakan belum memberikan manfaat yang optimal kepada masyarakat.

Untuk menjawab permasalahan tersebut, pemerintah membuat kebijakan melalui Permenpan No. 11 tahun 2015 tentang *Road Map Reformasi Birokrasi 2015 - 2019*, yaitu dengan 9 Program *Quick Wins Reformasi Birokrasi*.

1. Kampanye gerakan nasional revolusi mental bidang aparatur negara
2. Penetapan organisasi kementerian kabinet kerja yang efektif, efisien, dan akuntabel
3. Penguatan manajemen ASN yang transparan, kompetitif, berintegritas, dan berbasis *merit*
4. Penuntasan permasalahan khusus rekrutmen ASN
5. Percepatan operasionalisasi Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) untuk memperkuat penerapan sistem *merit* dalam pengangkatan pejabat pimpinan tinggi
6. Penguatan pelayanan publik di PTSP (Pelayanan Terpadu Satu Pintu)
7. Kompetisi inovasi pelayanan publik nasional untuk mengakselerasi peningkatan kualitas pelayanan publik
8. Penguatan akuntabilitas kinerja dan integritas instansi pemerintah melalui evaluasi tingkat akuntabilitas kinerja, evaluasi terhadap unit kerja pelayanan pada K/L/Pemda yang telah mencanangkan zona integritas, serta penerbitan kebijakan tentang perjanjian kinerja dan pelaporan kinerja
9. Peningkatan efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pemerintahan melalui penerbitan Surat Edaran Menteri PANRB tentang penghematan kegiatan operasional, penggunaan sarana dan prasarana, dan pemanfaatan produk dalam negeri

Kemudian dijelaskan lebih detail lagi mengenai pelaksanaan Reformasi Birokrasi dalam lingkup Program Penguatan Sistem Manajemen SDM Aparatur, melalui 14 kegiatan yaitu :

1. Pengembangan sistem pengukuran profesionalitas SDM
2. Penguatan perencanaan pegawai berdasarkan suksesi (*succession plan*)
3. Pembangunan sistem rekrutmen berbasis kompetensi yang dilakukan secara transparan, kompetitif dan berbasis TIK
4. Penguatan sistem remunerasi berbasis kinerja
5. Penguatan sistem promosi secara terbuka, kompetitif dan berbasis kompetensi didukung oleh makin efektifnya pengawasan oleh Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN)
6. Perumusan kebijakan sistem pengelolaan karier ASN
7. Perumusan dan penetapan kebijakan sistem penggajian ASN dan pensiun PNS
8. Perumusan dan penetapan kebijakan tentang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja
9. Perumusan dan penetapan kebijakan pemanfaatan *Assessment Center*
10. Penguatan sistem informasi kepegawaian nasional
11. Perumusan dan penetapan kebijakan tentang penyusunan *Talent Pool* untuk pengkaderan kepemimpinan
12. Penjaminan pelaksanaan *merit system* dalam manajemen ASN
13. Pengukuran efisiensi dan efektifitas penerapan manajemen SDM ASN
14. Perumusan dan penetapan kebijakan untuk mendorong terciptanya manajemen ASN

Diharapkan dengan melakukan 14 kegiatan tersebut, maka akan mampu meningkatkan profesionalisme PNS dan menguatkan sistem manajemen SDM Aparatur ASN. Kuncinya adalah pelaksanaan *assessment* pegawai (*assessment center & quasi assessment center*) dalam memetakan kompetensi PNS, dimana hasil dari *assessment* ini dijadikan dasar untuk penyusunan *talent pool* pegawai dan pengembangan karir pegawai (promosi, mutasi, demosi, seleksi jabatan, rekrutmen, pendidikan, pelatihan dan lain sebagainya).

Penyusunan *talent pool* pegawai diperlukan untuk mengklasifikasikan pegawai menjadi beberapa kategori berdasarkan kompetensi

dan performa kerjanya, misalnya kategori *High Average*, *Average* & *Low Average*. Pegawai yang masuk dalam kategori *High Average* diberi kesempatan yang lebih besar untuk berkembang, misalnya dengan promosi jabatan, diberikan tugas yang lebih menantang, rotasi jabatan untuk meningkatkan *skill & knowledge*, dan lain sebagainya. Sedangkan pegawai yang masuk dalam kategori *Low Average* harus dibina, dengan mengikuti pendidikan dan latihan ataupun konseling, guna meningkatkan performa kerja dan kompetensi dirinya. Ini sesuai dengan konsep *merit system* dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN), bahwa pegawai yang kompeten dan memiliki performa kerja lebih tinggi harus diberikan *rewards* yang lebih besar dibandingkan dengan pegawai yang kurang kompeten dan memiliki performa kerja rendah.

Kementerian Pertanian sebagai salah satu unsur Pemerintah, mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pertanian untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara (Perpres No. 45 tahun 2015 tentang Kementerian Pertanian). Tugas ini sangat penting, karena berkaitan dengan permasalahan kedaulatan pangan negara dan kesejahteraan petani, sesuai dengan visi yang ingin dicapai oleh Kementerian Pertanian. Untuk dapat melaksanakan tugas dan mencapai visi tersebut, maka Kementerian Pertanian memerlukan banyak sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini dapat diperoleh apabila Kementerian Pertanian berhasil melaksanakan Reformasi Birokrasi, melalui 9 Program *Quick Wins* Reformasi Birokrasi dan 14 poin kegiatan dalam lingkup Program Penguatan Sistem Manajemen SDM Aparatur. Oleh karena itu manajemen kepegawaian Kementerian Pertanian harus diperbaiki, mulai dari perencanaan, perekrutan, pengembangan karier, penghargaan, sampai dengan pemberhentian/ pensiun pegawai, dengan berbasis pada kompetensi dan kinerja pegawai.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, Kementerian Pertanian saat ini telah melaksanakan sistem rekrutmen CPNS yang transparan, kompetitif dan berbasis TIK melalui *Computer Assisted Test* (CAT), serta melakukan seleksi terbuka untuk mengisi jabatan Pimpinan Tinggi Madya dan Pratama (Eselon I dan II) menggunakan metode *assessment center* dan wawancara oleh panitia

seleksi. Hal ini perlu ditingkatkan lagi, dengan memanfaatkan metode *assessment center* dan uji kompetensi pegawai untuk mendapatkan peta profil kompetensi PNS Kementerian Pertanian, yang kemudian disusun menjadi *talent pool* pegawai Kementerian Pertanian. Hasil dari tes *assessment center/ quasi assessment center*, uji kompetensi dan *talent pool* inilah yang menjadi bahan acuan bagi pimpinan dalam pengembangan karir pegawai.

Metode *assessment center* saat ini telah banyak digunakan oleh berbagai instansi, baik swasta, BUMN dan pemerintah dalam mengukur kompetensi pegawai. Hasil dari metode *assessment center* dianggap yang paling akurat dan objektif dalam menilai sejauh mana level kompetensi pegawai. Pemanfaatan hasil *assessment center* ini bisa digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk kegiatan rekrutmen pegawai, seleksi jabatan, promosi, mutasi dan pengembangan karir pegawai.

Assessment center adalah metode terstandar yang dilakukan untuk menilai/ mengukur kompetensi dan prediksi keberhasilan PNS dalam suatu jabatan dengan menggunakan alat ukur simulasi paling kurang 2 (dua) simulasi disamping alat ukur psikotes, kuisioner kompetensi dan wawancara kompetensi berdasarkan persyaratan kompetensi jabatan dan dilakukan oleh beberapa assessor (PERKA BKN No. 23 tahun 2011 tentang Pedoman Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil).

Tools yang digunakan dalam Metode *assessment center* antara lain :

■ Case Analysis

Case analysis merupakan suatu kegiatan analisa yang diberikan kepada peserta mengenai suatu kasus atau permasalahan yang dihadapi dan diminta untuk mencari solusi penyelesaiannya. *Case analysis* yang digunakan oleh *Assessment Center*, merepresentasikan permasalahan-permasalahan yang terjadi di tempat kerja, seperti : permasalahan prosedur kerja, customer, kompetitor, dll.

■ In-Tray

In-Tray merupakan simulasi dari situasi nyata yang dihadapi peserta dalam menjalankan tugas sehari-hari. Bentuk dari simulasi ini adalah kumpulan memo atau dokumen kerja yang harus direpson oleh peserta. Peserta diminta mencermati setiap memo dalam *In-tray* untuk mengidentifikasi permasalahan

dan hubungan antar memo, kemudian peserta diminta untuk menyimpulkan permasalahan secara keseluruhan, dan merencanakan alur tindakan untuk mengatasi permasalahan tersebut.

■ Group Discussion

Group Discussion/ diskusi kelompok merupakan suatu kegiatan, dimana para peserta diminta untuk membahas suatu masalah bersama-sama sehingga tercapai suatu konsesus atau kesepakatan. Tahap pertama dalam pelaksanaan diskusi kelompok, dimulai dengan Assesor memberikan permasalahan untuk dianalisa oleh peserta secara pribadi, kemudian hasil analisa pribadi dibahas dalam forum untuk mencapai kesepakatan bersama. Waktu yang dibutuhkan dalam *group discussion* kurang lebih 45-60 menit.

■ Presentation

Pada sesi presentasi, peserta diminta menyampaikan hasil analisa kasus/ *Case Analysis* dan atau *In-Tray*. Presentasi dilakukan untuk melihat pemahaman peserta terhadap permasalahan yang dihadapi serta rencana tindakan penyelesaiannya. Aktivitas presentasi yang dilakukan oleh peserta melalui kertas kerja ataupun transparansi OHP/ *infocus* berlangsung selama 15-20 menit. Ketika peserta menyampampaikan analisisnya, Assesor mencatat dan mengobservasi hal-hal yang dianggap penting selama presentasi dan interview.

■ Psikometri

Personality test adalah suatu tes/ *instrument* untuk mengukur/ melihat gaya kepemimpinan, tipe kepribadian, tingkat kecerdasan emosi, minat untuk berprestasi dll. *Intsrument* yang digunakan untuk mengukur hal tersebut menggunakan MSDT dan Papikostik dll.

Personality test digunakan untuk memperoleh informasi tambahan yang kemudian diintegrasikan dengan informasi-informasi dari latihan-latihan simulasi sebagai sumber utama dalam *Assessment Center*. Test atau inventori yang akan digunakan pada sesi integrasi haruslah relevan dengan satu atau lebih dimensi kompetensi yang menjadi "sasaran".

■ Interview Based Competency

Interview Based Competency merupakan suatu teknik wawancara terstruktur yang dapat digunakan untuk menggali

informasi detail dan mendalam dengan mendeskripsikan tindakan-tindakan masa lampau (*Behavioral Event Interview*) dalam hal pekerjaan, situasi, pikiran-pikiran dan perasaannya saat itu, sehingga dapat diprediksikan mengenai perilaku yang akan datang sebagai “kunci” keberhasilan seseorang.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 tahun 2014 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah, untuk seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Utama, Madya dan Pratama wajib menggunakan metode *assessment center* di dalam penilaiannya. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan para Pimpinan yang memiliki kompetensi tinggi dan sesuai dengan jabatannya.

Untuk jabatan level di bawahnya (Administrator/ Eselon III, Pengawas/ Eselon IV dan Eselon V) sebenarnya juga sudah diatur dalam Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 tahun 2012 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural yang Lowong secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah, bahwa untuk pengisian jabatan-jabatan tersebut diharuskan menggunakan metode *quasi assessment center* (sebagian tools *assessment center*) guna menjamin objektivitas penilaian dan kualitas pejabat yang terpilih.

Kemudian penggunaan metode *assessment center/ quasi assessment center* diperjelas dan diperluas lagi pengaplikasiannya untuk setiap jenjang jabatan, termasuk untuk Pejabat Fungsional Tertentu, melalui PERKA BKN No. 23 tahun 2011 tentang Pedoman Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil.

Walaupun sudah diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi serta Peraturan Kepala BKN, namun penggunaan metode *assessment center/ quasi assessment center* dalam seleksi Pejabat Administrator (Eselon III), Pengawas (Eselon IV) dan Pejabat Fungsional Tertentu belum sepenuhnya diterapkan di instansi Pemerintah, khususnya di Kementerian Pertanian. Padahal penggunaan *assessment center/ quasi assessment center* ini sangat penting agar pejabat yang terpilih memiliki kompetensi yang sesuai dengan jabatannya.

Sebelum kita melakukan proses *assessment center/ quasi assessment center* maka harus

disusun terlebih dahulu standar kompetensi jabatan yang akan dinilai. Proses penyusunan standar kompetensi jabatan ini harus dilakukan dengan benar, sehingga standar kompetensi jabatan yang dihasilkan bisa benar-benar mencerminkan kompetensi jabatan yang akan dinilai. Standar kompetensi jabatan yang disusun harus memperhatikan kualitas sumber daya manusia organisasi, sehingga tidak terlalu tinggi atau terlalu rendah.

Apabila standar kompetensi jabatan yang disusun terlalu tinggi, maka akan mengakibatkan kesulitan dalam proses *assessment center* karena akan banyak peserta yang tidak lolos proses *assessment center*. Sedangkan bila standar kompetensi jabatan yang disusun terlalu rendah, maka akan banyak peserta yang lolos dalam proses *assessment center*, namun dengan kualitas sumber daya manusia yang kompetensinya rendah, yang nantinya kinerjanya juga kemungkinan besar rendah dan efeknya akan dirasakan oleh unit kerja ataupun organisasi.

Oleh karena itu dalam menyusun standar kompetensi jabatan, kita harus melakukan analisa dengan benar mengenai visi, misi, rencana strategis, *assessment* unit kerja atau organisasi, analisa jabatan dan analisa beban kerja sehingga standar kompetensi jabatan yang dihasilkan benar-benar valid.

Dalam menyusun standar kompetensi jabatan, Kementerian Pertanian bisa mengacu pada Peraturan Kepala BKN No. 7 tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Manajerial Pegawai Negeri Sipil. Dimana dalam peraturan tersebut diatur dengan jelas tentang tata cara penyusunan standar kompetensi jabatan instansi pemerintah dan agar setiap instansi pemerintah dapat segera menyusun standar kompetensi jabatan sebagai acuan dalam melakukan penilaian kompetensi pegawai.

Standar kompetensi jabatan ini juga harus dievaluasi secara terus menerus, menyesuaikan dengan visi, misi dan rencana strategis organisasi, serta hasil *assessment* unit kerja atau organisasi, hasil analisa jabatan dan hasil analisa beban kerja, sehingga data standar kompetensi jabatan selalu *up to date*.

Assessment center sebenarnya hanya satu proses dalam manajemen/ pengelolaan sumber daya manusia organisasi. Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur

Sipil Negara (UU ASN), manajemen kepegawaian dimulai dari kegiatan perencanaan, perekrutan, pengembangan karier, penghargaan, sampai dengan pemberhentian/ pensiun, harus berbasis pada kompetensi dan kinerja.

Teori tentang manajemen sumber daya manusia organisasi terus berkembang, mulai dari:

- Era Personalia/ kepegawaian (1970 - 1980an)
- Dimana fungsinya terbatas hanya masalah rekrutmen pegawai, gaji dan sebagainya.
- Era *Human Resources Management Strategic* (1980 - 1990an)
- Dimana fungsinya diperluas dan ikut terlibat dalam penentuan strategi bisnis organisasi
- Era *Human Capital Management/ Talent Management* (2000 - saat ini)
- Dimana sumber daya manusia adalah aset utama kesuksesan organisasi dan harus dikelola dengan baik

Menurut Larkan (2008) *Human Capital Management* lahir didasari oleh fenomena kesadaran manajemen organisasi yang semakin tinggi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Organisasi-organisasi mulai menyadari bahwa kinerja organisasi bukan hanya ditentukan kekuatan finansial, mesin dan teknologi, melainkan oleh sumber daya manusia.

Menurut PPM Manajemen (2010), kesuksesan organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia yang memiliki talenta tinggi. Oleh karena itu organisasi harus mengelola sumber daya manusia/ pegawainya sebagai modal untuk mencapai kesuksesan dan memberikan keunggulan dibandingkan dengan kompetitornya. Hal itulah yang menjadi program unggulan berbagai perusahaan di Indonesia saat ini dalam rangka meraih visi, misi dan sasaran strategis, serta meningkatkan pertumbuhan dan keberlanjutan organisasi. Upaya tersebut harus dimulai dari mendapatkan dan “menjaga” pegawai-pegawai yang memiliki talenta tinggi agar dapat bekerja dengan maksimal, sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Untuk mewujudkan sumber daya manusia sebagai keunggulan kompetitif, organisasi harus mengimplementasikan strategi manajemen SDM (*Human Capital Strategy*). Penyusunan *Human Capital Strategy* didasarkan pada visi, misi, budaya kerja dan nilai-nilai organisasi, serta arah strategi bisnis yang ditetapkan oleh organisasi. Setelah *Human*

Capital Strategy berhasil disusun, maka langkah selanjutnya adalah mengaplikasikannya kedalam *Human Capital Management Process/ Talent Management Strategy*, yang prosesnya meliputi :

1. *Planning* atau merencanakan kebutuhan sumber daya manusia
2. *Acquiring* atau mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki talenta tinggi
3. *Developing* atau mengembangkan kualitas sumber daya manusia
4. *Managing* atau mengelola sumber daya manusia organisasi sehingga dapat terus memberikan kontribusi kerja yang maksimal, meningkatkan performance kerjanya dan bisa terus termotivasi untuk bekerja maksimal, melalui penilaian dan *rewards* yang tepat
5. *Retaining* atau mempertahankan sumber daya manusia yang memiliki talenta tinggi.

Pada *Talent Management Strategy* terdapat tiga kelompok segmentasi pegawai (*talent segmentation*), yaitu :

- *Talent* untuk kelompok jabatan manajerial/ struktural
- *Talent* yang termasuk dalam pekerjaan-pekerjaan profesional/ pekerjaan yang membutuhkan keahlian spesifik (fungsional)
- *Talent* yang termasuk dalam kelompok *critical jobs*, dimana didalamnya tidak terdapat tingkatan jabatan namun posisi tersebut sangat penting untuk kelanggengan suatu organisasi

Kemudian dijabarkan lebih spesifik lagi menggunakan *talent pool* pegawai, dengan membandingkan antara kompetensi/ potensi dan performa kerja pegawai (misalnya menggunakan *9 Box Talent Management Model*), yaitu :

1. *Future Leader*
2. *High Impact Performer*
3. *Growth Employee*
4. *Core Employee*
5. *Trusted Professional*
6. *Enigma*
7. *Effective*
8. *Dilema*
9. *Under Performer*

Setelah tersusun data *talent pool* pegawai, maka bisa dilakukan penentuan pengembangan strategi sumber daya manusia yang tepat untuk organisasi, meliputi penyusunan



pola karir pegawai, suksesi kepemimpinan, pengembangan pegawai, penempatan pegawai dalam organisasi/ unit kerja yang efektif dan lain sebagainya. *Talent pool* pegawai ini bersifat fleksibel, artinya keberadaan *talent* bisa berubah-ubah (naik-turun) sesuai dengan hasil *assessment* dan evaluasi kinerja pegawai, namun tidak akan berubah-ubah (naik-turun) drastis. Misalnya *talent* yang berada di *box under performer* dalam waktu singkat bisa naik di *box high impact performer*, sebab kompetensi seseorang tidak akan bisa meningkat dalam waktu singkat, melainkan harus melakukan pengembangan diri dalam jangka waktu yang cukup lama. Sedangkan untuk evaluasi kinerja pegawai, maka harus dilakukan penilaian kerja pegawai yang objektif sehingga data penilaian kinerja yang dihasilkan benar-benar valid dan menggambarkan *performance* kerja pegawai, misalnya dengan metode penilaian kerja 360°.

Sub ject	Compe tency	Perfor mance	Position Now	Position Prediction	Repla cement	Description
A	High	High	Es. IV (2016)	Es. III (2019) Es. II (2024) Es. I (2028)	D.E	Participative Leader, Communicative
B	Middle	Middle	Es. IV (2016)	Es. III (2025)	G.H	Dominance
....	

(Contoh penerapan *Talent Management Strategy* dalam pola karir)

Dalam penerapannya *Human Capital Management Process/ Talent Management Strategy*, harus didukung pula oleh infrastruktur teknologi yang memadai sehingga dalam prosesnya bisa dilaksanakan dengan cepat, efektif dan efisien. Selain itu organisasi juga harus mempertimbangkan tantangan industri di masa depan, jika tidak maka bisa dipastikan organisasi akan kekurangan sumber daya manusia yang memiliki *talenta* tinggi pada saat dibutuhkan di masa depan.

Talent Management Strategy sering disebut sebagai *people branding*, karena *Talent Management Strategy* dianggap sebagai usaha memberi merek (*brand*) kepada para karyawan

di perusahaan. Misalnya ketika kita melihat atau mendengar tentang karyawan yang bekerja di Citibank, Chevron, Nestle ataupun Unilever, maka akan tergambar dalam pikiran kita gambaran karyawan yang memiliki *talenta* dan kinerja yang tinggi. Instansi Pemerintah yang dianggap cukup berhasil dalam melakukan *people branding* adalah Kementerian Keuangan, dimana para pegawai yang bekerja disana dianggap sudah memiliki *talenta* dan kinerja yang tinggi, serta terlepas dari stigma sebagai PNS yang dianggap oleh masyarakat masih memiliki *talenta* dan kinerja yang rendah. Oleh karena itu apabila Kementerian Pertanian berhasil melakukan *Human Capital Management Process/ Talent Management Strategy*, maka akan mengubah pandangan (*people branding*) masyarakat bahwa pegawai Kementerian Pertanian adalah pegawai yang memiliki *talenta* dan kinerja tinggi.

Penerapan *Human Capital Management Process/ Talent Management Strategy* di Kementerian Pertanian adalah kebutuhan yang mendesak dalam pengelolaan pegawai dan harus segera dilaksanakan dalam waktu dekat. Dengan kondisi aktual yang terjadi saat ini, dimana para pegawai Kementerian Pertanian belum menunjukkan kinerja yang optimal, disiplin kerja yang masih rendah, pegawai yang belum mempunyai orientasi sebagai pelayan masyarakat, budaya kerja yang belum produktif, efektif dan efisien, serta penilaian, pemilihan dan penempatan pegawai yang belum sesuai, maka *Human Capital Management Process/ Talent Management Strategy* adalah jalan keluar terbaik untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan tersebut.

Identifikasi Masalah

Didapatkan hasil identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Penerapan UU ASN No. 5 Tahun 2014 (tentang *Merit System*) yang belum diterapkan secara optimal di Kementerian Pertanian
2. Penerapan 9 Program *Quick Wins* Reformasi Birokrasi dalam lingkup Program Penguatan Sistem Manajemen SDM Aparatur dari KEMENPAN & RB yang belum optimal
3. Belum adanya Rencana Jangka Pendek, Menengah dan Panjang mengenai *Assessment Center/ Quasi Assessment Center* dan Pengembangan Pegawai
4. Belum terlaksananya *Talent Management* di Kementerian Pertanian

5. Pelaksanaan *Assessment Center/ Quasi Assessment Center* belum dilakukan kepada sebagian besar pegawai Kementerian Pertanian
6. Belum ada data profil (hasil *assessment*) PNS Kementerian Pertanian, kecuali PNS yang sudah mengikuti seleksi JPT Madya dan Pratama serta yang mengajukan Tugas Belajar S3 (hanya berupa uraian laporan psikologi)
7. Belum ada/ terkelolanya *database* profil (hasil *assessment*) PNS Kementerian Pertanian
8. Belum adanya *Talent Pool* pegawai
9. Kurangnya data untuk pengembangan diri dan karir pegawai
10. Kurangnya SDM yang berlatar belakang Profesi Psikolog

Permasalahan lain yang terkait :

1. Rencana Kemenpanrb yang akan melakukan rasionalisasi PNS/ pengurangan pegawai sebanyak 1 juta PNS
2. Jumlah PNS yang menjabat sebagai pejabat fungsional umum (JFU) masih banyak, yaitu sekitar 13.000 PNS dari 20.000 PNS Kementerian Pertanian. Padahal Kemenpanrb menargetkan jumlah pejabat fungsional tertentu (JFT) yang harus lebih mendominasi, dengan perincian 10% pejabat struktural, 80% pejabat fungsional tertentu dan 10% pejabat fungsional umum.
3. Masih banyaknya ditemukan ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan, pengalaman atau minat pegawai dengan penempatan jabatan pegawai dan kebutuhan organisasi/ unit kerja di Kementerian Pertanian. Contohnya ada beberapa kasus ketidaksesuaian penempatan CPNS dengan SK CPNS yang terjadi saat ini (CPNS 2015).
4. Optimalisasi penyusunan dan pelaksanaan Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja dan *Assessment Organisasi* guna mengetahui iklim kerja, budaya kerja, sarana dan prasarana yang mendukung performa kerja unit organisasi di Kementerian Pertanian.
5. Optimalisasi penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pegawai Kementerian Pertanian.
6. Evaluasi dan pengembangan sistem penilaian kinerja pegawai. Contohnya dengan menerapkan sistem penilaian 360°.
7. Pengembangan sistem informasi (teknologi informasi, aplikasi) kepegawaian yang dapat mendukung pelaksanaan pengembangan

pegawai

8. Penyusunan analisis kebutuhan pelatihan/ *training needs analysis* yang optimal dan berkesinambungan dengan pengembangan pegawai, bekerjasama dengan BPPSDMP dan unit kerja lainnya yang terkait, sehingga hasil *assessment center/ quasi assessment center* tidak terbuang percuma.
9. Koordinasi dengan Sekretariat Tim Penilai Jabatan Fungsional dan instansi pembina jabatan fungsional terkait Uji Kompetensi Bidang, sehingga pelaksanaan Uji Kompetensi Manajerial dan Uji Kompetensi Bidang bisa dilaksanakan secara bersamaan dan terpadu.
10. Komitmen dan dukungan dari Pimpinan dan setiap unit eselon I Kementerian Pertanian terhadap pemanfaatan hasil *assessment center/ quasi assessment center* untuk pengembangan pegawai (promosi, mutasi, demosi, seleksi jabatan, rekrutmen, pendidikan, pelatihan dan lain sebagainya).

Usulan langkah-langkah yang harus dilaksanakan oleh Kementerian Pertanian :

1. Penyusunan pedoman standar kompetensi jabatan di Kementerian Pertanian
2. Penyusunan pedoman penilaian kompetensi pegawai Kementerian Pertanian
3. Penyusunan pola karir pegawai
4. Evaluasi dan pengembangan sistem penilaian kinerja pegawai
5. Monitoring dan evaluasi penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)
6. Penyusunan Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja dan *Assessment Organisasi*
7. Penyusunan analisis kebutuhan pelatihan/ *training needs analysis* yang optimal dan berkesinambungan dengan pengembangan pegawai, berdasarkan hasil *assessment center/ quasi assessment center*, tes kompetensi bidang dan kebutuhan organisasi.
8. Pelaksanaan uji kompetensi pegawai menggunakan metode *assessment center/ quasi assessment center*, tes kompetensi bidang dan *talent mapping* pegawai Kementerian Pertanian
9. Penyusunan *talent pool* pegawai
10. Penempatan pegawai Kementerian Pertanian (Pejabat Struktural, Fungsional dan Umum) berdasarkan hasil *assessment center/ quasi assessment center* dan *talent pool* pegawai

RENCANA KEGIATAN

	PROGRAM	BUTIR KEGIATAN	OUTPUT	KET	
Jangka Pendek (2016 – 2017)	Penyusunan pedoman standar kompetensi jabatan (secara umum)	Koordinasi dengan Kepegawaian unit eselon I, terkait rencana dan metode penyusunan standar kompetensi jabatan	Permentan		
		Pengumpulan data dan verifikasi standar kompetensi jabatan			
		Penetapan standar kompetensi jabatan (secara umum : Eselon I, II, III, IV, JFT Utama, Madya, Muda, Pertama dan JFU)		Selesai di 2017	
	Penyusunan pedoman penilaian kompetensi pegawai	Koordinasi dengan Kepegawaian unit eselon I, terkait rencana dan metode penyusunan pedoman penilaian kompetensi pegawai	Permentan	Ke Kemenkeu, BKN, Dispsiad dan Telkom	
		Studi banding ke instansi lain			
		Penetapan pedoman penilaian kompetensi pegawai			Selesai di 2017
	Penyusunan pola karir pegawai	Koordinasi dengan Kepegawaian unit eselon I, terkait rencana dan metode penyusunan pola karir pegawai	Permentan	Ke Kemenkeu, BKN, Dispsiad dan Telkom	
		Studi banding ke instansi lain			
		Melakukan FGD dengan Pimpinan dan pemangku jabatan terkait			
		Penetapan pedoman pola karir pegawai			Selesai di 2017
	Evaluasi dan pengembangan sistem penilaian kinerja pegawai	Koordinasi dengan Kepegawaian unit eselon I	Permentan		
		Pengumpulan data dan FGD mengenai pengembangan penilaian kinerja pegawai			
Penetapan pedoman penilaian kinerja pegawai		Selesai di 2017			
Monitoring dan evaluasi penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)	Monitoring dan evaluasi penyusunan SKP pegawai	Pegawai paham bagaimana menyusun SKP	Selesai di 2017		
Jangka Menengah (2018 – 2019)	Penyusunan Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja dan Assessment Organisasi	Koordinasi dengan Kepegawaian unit eselon I	Ada data mengenai Anjab, ABK dan Assessment unit kerja (iklim kerja, budaya kerja, dsb)		
		Pengumpulan data dan FGD mengenai penyusunan Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja dan Assessment Organisasi			
		Studi banding ke instansi lain			
		Penetapan Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja dan Assessment Organisasi unit kerja		Selesai di 2019	
	Penyusunan analisis kebutuhan pelatihan/ training needs analysis	Koordinasi dengan Kepegawaian unit eselon I dan BPPSDMP mengenai metode TNA	TNA		
		Pengumpulan data pegawai, diklat dan hasil <i>assessment center/ quasi assessment center</i> serta tes kompetensi bidang			
		Penyusunan analisis kebutuhan pelatihan/ training needs analysis per-jabatan			Selesai di 2019

	PROGRAM	BUTIR KEGIATAN	OUTPUT	KET	
Jangka Panjang (2020 - 2021)	Penyusunan standar kompetensi jabatan (per-jabatan)	Koordinasi dengan Kepegawaian unit eselon I, terkait rencana dan metode penyusunan standar kompetensi jabatan	Standar kompetensi jabatan		
		Pengumpulan data dan verifikasi standar kompetensi jabatan			
		Penetapan standar kompetensi jabatan (per-jabatan)		Selesai di 2021	
	Pelaksanaan uji kompetensi pegawai menggunakan metode <i>assessment center/ quasi assessment center</i> , tes kompetensi bidang dan <i>talent mapping</i> pegawai Kementerian Pertanian	Koordinasi dengan Kepegawaian unit eselon I, Sekretariat JFT dan Instansi Pembina, terkait rencana, metode dan pelaksanaan <i>assessment center/ quasi assessment center</i> , tes kompetensi bidang dan <i>talent mapping</i> pegawai			
		Studi banding ke instansi lain			Ke PPM, Kemenkeu, BKN, Dispsiad dan Telkom
		Penyiapan SDM, sarana dan prasarana untuk <i>assessment center/ quasi assessment center</i>			
		Pelaksanaan <i>assessment center/ quasi assessment center</i> , tes kompetensi bidang dan <i>talent mapping</i> pegawai untuk eselon III, IV, JFT dan JFU oleh internal			Mulai di 2018
		Pelaksanaan <i>assessment center/ quasi assessment center</i> , tes kompetensi bidang dan <i>talent mapping</i> pegawai untuk eselon I, II, III, IV, JFT dan JFU oleh internal			Mulai di 2021
	Penyusunan <i>talent pool</i> pegawai	Koordinasi dengan Pimpinan dan Kepegawaian unit eselon I mengenai penyusunan <i>talent pool</i> pegawai		<i>Talent pool</i> PNS Kementerian Pertanian	
		Pengumpulan data pegawai, SKP, penilaian kerja pegawai dan hasil <i>assessment center/ quasi assessment center</i> , serta hasil tes kompetensi bidang			
		Penyusunan <i>talent pool</i> pegawai			Mulai di 2018 dan lengkap di 2021
	Penempatan pegawai Kementerian Pertanian (Pejabat Struktural, Fungsional dan Umum) berdasarkan hasil <i>assessment center/ quasi assessment center</i> dan <i>talent pool</i> pegawai			Penempatan pegawai sesuai dengan hasil penilaian kerja pegawai dan hasil <i>assessment center/ quasi assessment center</i> , serta hasil tes kompetensi bidang	

DAFTAR PUSTAKA

- Berger, Lance A (2010), *Best Practices on Talent Management*, PPM Manajemen, Jakarta
- , (2014), Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN), Jakarta
- , (2015), Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 45 tahun 2015 tentang Kementerian Pertanian, Jakarta
- , (2012), Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 tahun 2012 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural yang Lowong secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah, Jakarta
- , (2014), Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 tahun 2014 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah, Jakarta
- , (2015), Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 11 tahun 2015 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2015 - 2019 dan 9 Program *Quick Wins* Reformasi Birokrasi, Jakarta
- , (2011), Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara No. 23 tahun 2011 tentang Pedoman Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil, Jakarta
- , (2011), Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara No. 35 tahun 2011 tentang pedoman penyusunan pola karir pegawai negeri sipil, Jakarta
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2010), *Organizational Behavior* (9th Edition), McGraw-Hill Irwin, New York
- Larkan, Kerry, (2008), *The Talent War, Mendapatkan dan Mempertahankan Orang-Orang Terbaik Organisasi* (Terjemahan), PPM Manajemen, Jakarta
- Palan, R, (2008), *Competency Management, Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi* (terjemahan), PPM Manajemen, Jakarta
- Permana, Nina Insania K, dkk (2010), *Talent Management Implementation: belajar dari Perusahaan - Perusahaan Terkemuka*, PPM Manajemen, Jakarta

RESISTENSI ANTIBIOTIK

APA ITU ANTIBIOTIK ?

Mikroorganisme adalah organisme sangat kecil, berukuran mikron, yang hanya dapat dilihat melalui mikroskop. Mikroorganisme beragam jenisnya meliputi virus, jamur, parasit dan bakteri. Antibiotik merupakan golongan obat yang membunuh bakteri. Berdasarkan cara kerjanya, antibiotik terbagi menjadi empat golongan yaitu

- Antibiotik yang menghambat pembentukan dinding sel . Contoh antibiotik jenis ini adalah penisilin, cefalosporin, amoxicillin, cefixime
- Antibiotik yang menghambat transkripsi dan replikasi DNA bakteri. Ciprofloxacin dan rifampisin termasuk antibiotik golongan ini.
- Antibiotik yang menghambat sintesis protein bakteri seperti eritromisin, azitromisin, tetrasiklin dan kloramfenikol.
- Antibiotik yang bersifat antagonis asam folat, dalam hal ini adalah golongan sulfa seperti kotrimoksazole.

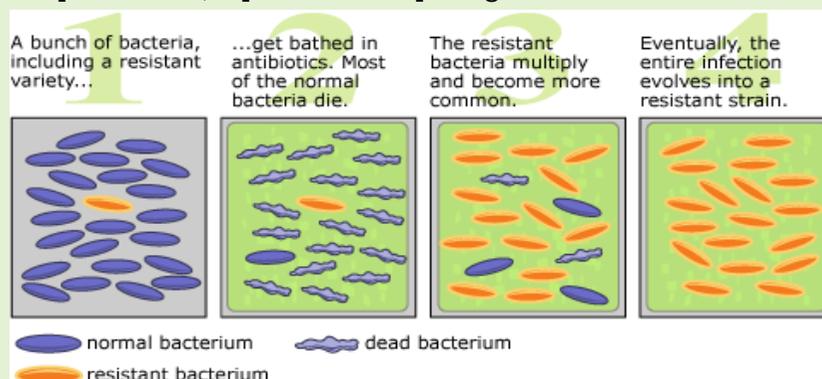
Sepanjang sejarah antibiotik, ada 3 generasi yang dikenal sebagai generasi pertama (antibiotik lama), antibiotik generasi kedua dan antibiotik generasi ketiga. Antibiotik generasi pertama seperti golongan sulfa, penisilin, tetrasiklin, eritromisin, kloramfenikol dan cefalosporin. Yang termasuk antibiotik generasi kedua adalah ciprofloxacin dan ofloxacin. Sedangkan antibiotik generasi ketiga seperti cefaleksin dan sefuroksim.

Selain perlu memahami tentang apa dan bagaimana antibiotik itu, masyarakat (dalam hal ini pasien dan tenaga kesehatan) perlu mencermati reaksi alergi yang disebabkan oleh antibiotik. Orang - orang tertentu memiliki sensitivitas yang tinggi terhadap antibiotik terutama golongan sulfa dan penisilin. Reaksi alergi yang ditimbulkan bisa berupa gatal-gatal, bengkak, bahkan bisa sampai pingsan.

MENGAPA ANTIBIOTIK DAPAT MENYEBABKAN RESISTEN?

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada tahun 2011 - 2013 di RSUD dr. Soedarso, Pontianak oleh Nurmala, dkk (<http://journal.ui.ac.id/index.php/eJKI/article/viewFile/4803/3338>) menyimpulkan bahwa resistensi tertinggi keseluruhan bakteri adalah terhadap metronidazol, sefaleksin, sefuroksim, oksasilin dan cefadroksil. Penelitian ini juga mengungkap hal mengejutkan dimana bakteri yang ditemukan selama penelitian diketahui telah resisten terhadap 40 jenis antibiotik. Antibiotik yang termasuk dalam 40 jenis tersebut merupakan antibiotik yang umum digunakan.

Kejadian resistensi antibiotik bukanlah perkara yang terjadi dalam waktu singkat, hal ini berlangsung dalam jangka panjang. Bakteri merupakan organisme yang memiliki daya adaptasi tinggi sehingga penggunaan antibiotik yang tidak tepat dapat mempermulus jalan bakteri untuk tetap bertahan, seperti terlihat pada gambar dibawah ini.



Penggunaan antibiotik secara berlebihan memicu terjadinya resistensi. Pada kasus flu, batuk dan diare yang disebabkan oleh virus maka antibiotik tidak usah digunakan, karena memang tidak perlu (ingat antibiotik hanya untuk bakteri, bukan virus!). Dokter harus berhati-hati dalam memutuskan penggunaan antibiotik kecuali memang terindikasi adanya infeksi sekunder. Tanpa justifikasi adanya infeksi sekunder maka dapat meningkatkan kejadian evolusi bakteri terhadap antibiotik yang menyebabkan terjadinya kejadian resisten terhadap antibiotik.

Pasien juga perlu sadar bahwa penggunaan antibiotik yang terputus atau tidak habis juga memberi andil terhadap kejadian resistensi antibiotik. Antibiotik adalah obat yang memiliki jangka waktu khusus dalam pemberiannya, biasanya berkisar antara 5-7 hari dan harus terus digunakan walaupun pasien merasa sembuh. Hal ini untuk menghindari terbunuhnya bakteri yang lemah atau sensitif saja sedangkan bakteri yang tetap hidup dan kuat menjadi kebal. Kondisi ini membuat pasien jika mengalami infeksi oleh bakteri yang sama (dimana bakteri tersebut telah menjadi resisten terhadap antibiotik sebelumnya), perlu antibiotik yang lebih kuat (dan lebih mahal tentunya).

Lalu bagaimana solusinya ?

Ada beberapa solusi yang dapat ditempuh seperti :

- a. Dokter harus berhati-hati dalam meresepkan antibiotik khususnya untuk penyakit yang biasanya disebabkan oleh virus.
- b. Tenaga kesehatan lainnya (perawat, asisten apoteker, bidan) tidak memberi antibiotik kepada pasien tanpa resep dokter.
- c. Apoteker harus berhati-hati dalam menjual antibiotik dan tidak meloloskan antibiotik tanpa resep dari dokter.
- d. Masyarakat tidak mudah mengobati diri sendiri dengan antibiotik walaupun memiliki gejala yang mirip dengan sakit sebelumnya (dimana diberi antibiotik oleh dokter)
- e. Dokter dan apoteker meningkatkan komunikasi yang efektif tentang penggunaan antibiotik.
- f. Pasien patuh untuk minum antibiotik yang diresepkan tanpa terputus atau berhenti setelah merasa sembuh.
- g. Pasien tidak melakukan swamedikasi dengan antibiotik (khususnya amoxicillin dan FG Troches)



Biro Organisasi, Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian
Jalan Harsono RM No. 3 Gedung A Lantai VI Pasar Minggu - Jakarta 12550
Telp. : 021 7806131 Fax. : 021 7804166