



Buletin

Volume 01 Periode Januari-Maret 2016

Organisasi dan Kepegawaian

Media Komunikasi Organisasi dan Kepegawaian Kementerian Pertanian



**RAPAT KOORDINASI TEKNIS BIDANG KESEKRETARIATAN
LINGKUP KEMENTERIAN PERTANIAN
TAHUN 2016**

Rawabanteng, 4 – 5 Maret 2016



**BIRO ORGANISASI DAN KEPEGAWAIAN
SEKRETARIAT JENDERAL KEMENTERIAN PERTANIAN**

DAFTAR ISI

TIM REDAKSI

Pengarah :

Kepala Biro Organisasi dan
Kepegawaian

Penanggung Jawab :

Drs. Nawawi Nata, M.Si

Pelaksana

Ketua :

Ir. Salman

Sekretaris :

Tan Rudiana Sukandar, S.AP

Anggota :

Fernando Simanjuntak, S.H., M.H.

Agung Danang Rahadi, SE.

Nur Rachmawati, SE, MM.

M. Ichsan, S.Kom.

Nik Kurnia Hadianzah, Amd.

Drs. Sugeng Waluyo, MM.

Daftar Isi

Kata Pengantar

Rapat Koordinasi Teknis Bidang Kesekretariatan Lingkup
Kementerian Perantanian Tahun 2016 2

Sosialisasi Pedoman Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi
Pegawai di Lingkungan Kementerian Pertanian 3

Forum Koordinasi Unit Pelayanan Teknis Lingkup
Kementerian Pertanian Tahun 2016..... 5

Apresiasi Penyusunan Lampiran Rancangan Peraturan
Pemerintah Tentang Pelaksanaan Urusan Pemerintahan
Konkuren 7

Kompetisi Inovasi Unit Pelayanan Publik (Sinovik) Tahun 2016 8

Pembinaan SDM Aparatur Bagi Pegawai Biro Organisasi
dan Kepegawaian 10

Fasilitasi Pengangkatan Jabatan Struktural 11

Ujian Dinas Tk. I dan Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian
Ijazah 12

Koordinasi Pengelolaan Sistem Informasi Manajemen Aparatur
Sipil Negara Dan E-Personal di Lingkungan Kementerian
Pertanian 14

Pengelolaan Administrasi Kepegawaian Kenaikan Pangkat
Periode April 2016 16

Pelayanan Kesehatan Di BPTP Kalimantan Barat 17

Pengajian Rutin Bulanan Bekerjasama Dengan Dharma
Wanita Persatuan (DWP) Kementerian Pertanian 18

Pembekalan Calon Purnabhakti 21

Sosialisasi dan Pelaksanaan Test IVA 23

Senam Bersama 24

Pembinaan Kesenian (Tim Paduan Suara) 24

Revolusi Mental Dalam Reformasi Birokrasi 25

Immunomodulator Atau Immunostimulator? 26

Transformasi Penilaian Kinerja PNS “Dari DP3 Menuju SKP” 28

Kata Pengantar

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Buletin ini merupakan media komunikasi tentang Organisasi dan Kepegawaian di lingkungan Kementerian Pertanian yang diterbitkan setiap 3 bulan sekali. Edisi ini merupakan edisi kesatu periode Januari sampai dengan Maret 2016.

Buletin ini menyajikan informasi tentang kebijakan di bidang organisasi dan kepegawaian, informasi pelaksanaan kegiatan, peraturan-peraturan yang terkait masalah kepegawaian dan organisasi, serta artikel tentang kesehatan dan kerohanian.

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

Selamat membaca.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

REDAKSI

Redaksi :

Biro Organisasi dan Kepegawaian
Sekretariat Jenderal, Kementerian Pertanian
Jl. Harsono RM No.3 Gd. A Lantai VI Pasar Minggu - Jakarta 12550
Telp. 021-7806131, Fax. 021-7804166, e-mail : salman@pertanian.go.id



RAPAT KOORDINASI TEKNIS BIDANG KESEKRETARIATAN LINGKUP KEMENTERIAN PERTANIAN TAHUN 2016

Dalam upaya menyelesaikan permasalahan di bidang kesekretariatan, 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 Lingkup Kementerian Pertanian pada tanggal 4 - 5 Maret 2016 di Balai Uji Terap dan Teknik Metode Karantina Pertanian Rawabanteng, 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 160 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) 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 di atas maka agenda kegiatan

yang dilakukan dalam kegiatan Rakortek adalah pengarahannya secara umum mengenai "Pentingnya Peran Kesekretariatan Dalam Pembangunan Pertanian" oleh Sekretaris Jenderal Kementerian Pertanian dan Paparan Rencana Kerja Bidang Kesekretariatan oleh masing-masing Kepala Biro/Pusat Lingkup Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian.

Selama dua hari pelaksanaan Rakortek, telah dilakukan pembahasan secara komprehensif mengenai rencana kerja bidang kesekretariatan tahun 2016 dari masing-masing 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 Tindak Lanjut Rencana Kerja Bidang Kesekretariatan Tahun 2016 yang akan menjadi haluan dalam pelaksanaan kegiatan kesekretariatan di seluruh unit kerja eselon I Kementerian Pertanian.

Semoga melalui kegiatan seperti ini dapat menjadi sebuah sarana dalam merumuskan rencana kerja dan memberikan solusi terhadap seluruh permasalahan yang ada. Selain itu, kegiatan seperti ini juga menjadi wadah silaturahmi antar pemangku kepentingan di bidang kesekretariatan lingkup Kementerian Pertanian sehingga harmonisasi dan sinkronisasi pelaksanaan kegiatan kesekretariatan di Kementerian Pertanian selalu berjalan dengan baik.

SOSIALISASI PEDOMAN PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA BAGI PEGAWAI DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERTANIAN

Dalam rangka meningkatkan kinerja dan efektivitas pemberian tunjangan kinerja (tukin) bagi pegawai di lingkungan Kementerian Pertanian, pada 1 Maret 2016 bertempat di hotel Santika Depok, Jawa Barat, dilaksanakan sosialisasi Peraturan Menteri Pertanian nomor 6 tahun 2016 tentang Pedoman Pemberian Tunjangan Kinerja di lingkungan Kementerian Pertanian.

Acara ini dihadiri oleh 108 peserta yang berasal dari perwakilan unit kerja eselon I lingkup Kementerian Pertanian, perwakilan unit pelaksana teknis (UPT), dan perwakilan Biro/Pusat lingkup Sekretariat Jenderal. Narasumber pada acara ini adalah Kepala Bagian Tata Laksana dan Reformasi Birokrasi, Biro Organisasi dan Kepegawaian, Marbono (Auditor pada Inspektorat Jenderal



Kementan), Kepala Bagian Organisasi, Kepegawaian, Hukum, dan Humas Sekretariat Inspektorat Jenderal, serta Kepala Bagian Kearsipan dan Administrasi.

Kepala Bagian Tata Laksana dan Reformasi Birokrasi menyampaikan bahwa Peraturan Menteri Pertanian (Permentan) Nomor 6 tahun 2016

merupakan penyempurnaan dari Peraturan Menteri Pertanian Nomor 45 Tahun 2014. Salah satu perubahan yang tercantum pada Permentan Nomor 6 Tahun 2016 yakni

besaran tunjangan kinerja yang diterima telah memperhitungkan penilaian prestasi kerja pegawai. Adapun secara lengkap perubahannya disajikan pada tabel berikut:

No	Kriteria	Permentan Nomor 45 Tahun 2014		Permentan Nomor 6 Tahun 2016		
		Keterangan	Pemberian (%)	Keterangan	Pemberian (%)	Pasal
1	CPNS	Tukin diberikan pada kelas jabatan yang diduduki	50	Tukin diberikan dalam jabatan yang akan diduduki	50	9
	PNS yang belum diangkat dalam Jabatan Fungsional		100		75	
2	Pegawai yang tidak berada di tempat tugas selama jam kerja	-	0,5% per Jam		0,5% per 1 Jam	14
3	Pegawai yang mengikuti diklat, pelatihan, kursus, seminar, dan sejenisnya	Jangka waktu 1 sd 6 bulan	100	Jangka waktu tidak ditentukan	100	22
		Jangka waktu > 6 bulan, mulai bulan ke tujuh	75			
4	Pegawai yang penilaian prestasi kerjanya dengan nilai BAIK dan SANGAT BAIK	Tidak diatur	-	Nilai : 76 – 90 Nilai : 91 – ke atas	100	22
5	Pegawai yang penilaian prestasi kerja mendapat nilai "CUKUP"	Tidak diatur	-	Nilai 61 – 75	80	21
	Pegawai yang penilaian prestasi kerja mendapat nilai "KURANG"	Tidak diatur	-	Nilai 51 – 60	70	
	Pegawai yang penilaian prestasi kerja mendapat nilai "BURUK "	Tidak diatur	-	Nilai 50 – kebawah	60	

FORUM KOORDINASI UNIT PELAYANAN TEKNIS LINGKUP KEMENTERIAN PERTANIAN TAHUN 2016



Dalam rangka pelaksanaan reformasi birokrasi dan sejalan dengan upaya pencapaian swasembada pangan sebagai program Kementerian Pertanian serta peningkatan kompetensi pegawai, telah dilaksanakan Forum Koordinasi Unit Pelaksana Teknis (UPT) Lingkup Kementerian Pertanian Tahun 2016 dengan tema **“Membangun PNS Profesional Dalam Mencapai Swasembada Pangan”**. Forum ini merupakan pembinaan secara berkelanjutan kepada UPT untuk meningkatkan kinerja pelayanan kepada masyarakat.

Forum Koordinasi UPT Lingkup Kementerian Pertanian Tahun 2016, dilaksanakan pada tanggal 28 s.d 30 Maret 2016, bertempat di Hotel Grand Tjokro Bandung, dengan jumlah peserta sebanyak + 200 (dua ratus) orang yaitu kepala UPT

dan perwakilan dari unit kerja eselon I lingkup Kementerian Pertanian, dengan menghadirkan nara sumber yaitu: Deputi Mutasi dan Kepangkatan BKN (Drs. S. Kuspriyomurdono, M.Si), Ketua Ombudsman Republik Indonesia (winarso), Dosen IPDN (DR. Halilul Khairi), Tim ESQ, Ketua Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian Medan (Dr.Drs. Susanto, M.Si), Kepala Balai Besar Pengujian Mutu dan Sertifikasi Obat Hewan Gunung Sindur (Drh. Enuh Raharjo Jusa, Phd), Kepala Balai Besar Karantina Pertanian Tj. Priok (Ir. Purwo Widiarto, MMA), Kepala Bagian Organisasi Biro Organisasi dan Kepegawaian (Dra. Esti Hermiyati, MM), dan Kepala Bagian Tata Laksana dan Reformasi Birokrasi Biro Organisasi dan Kepegawaian (Drs. Nawawi Nata, MM).

Kegiatan Forum Koordinasi UPT lingkup

Kementerian Pertanian Tahun 2016 telah menghasilkan beberapa kesepakatan, yaitu:

1. Perlu komitmen kuat dan bersama dalam menegakkan disiplin mulai dari Pusat sampai dengan UPT.
2. Peningkatan tunjangan kinerja belum mampu mendorong peningkatan kinerja, harus segera dilakukan langkah perbaikan.
3. Penyusunan sasaran kerja pegawai masih perlu pemahaman bersama. Belum sinkron antara sasaran kerja organisasi dengan sasaran kerja seluruh anggota organisasi, terutama pejabat fungsional.
4. Tugas pejabat fungsional mengacu pada masing-masing Permenpan dan RB, sehingga apabila diberi tugas yang tidak ada dalam butir kegiatan, sering keberatan.
5. Pejabat fungsional yang banyak membantu tugas organisasi sering tidak mampu mengumpulkan angka kredit, karena tidak sesuai dengan tugas jabatan.
6. Seluruh pimpinan unit organisasi sampai dengan tingkat terendah harus memahami peraturan kepegawaian terutama PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, mengingat sanksi diberikan secara berjenjang, serta PP Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
7. Memasuki tahun ketiga sasaran kerja pegawai harus semakin baik, terukur dan dapat dipertanggungjawabkan.
8. Perlu sosialisasi berkelanjutan dalam menerapkan PP Nomor 53 tahun 2010, dan PP Nomor 46 tahun 2011 di seluruh unit kerja.
9. Kepala UPT wajib memahami jabatan fungsional sebagai pelaksana tugas dan fungsi organisasi, dan memberikan fasilitas yang cukup.
10. Kepala UPT perlu diberikan kewenangan pemberian sanksi terhadap kinerja pegawai yang dilegalisasi dalam peraturan berkaitan dengan pemberian tunjangan kinerja.
11. Penyusunan, penetapan, penerapan, dan evaluasi Standar Pelayanan Publik wajib dilakukan oleh penyelenggara pelayanan publik. Perlu komitmen Kepala UPT untuk melakukan, karena belum seluruh UPT menetapkan dan menerapkan Standar Pelayanan Publik.
12. Sanksi terhadap penyimpangan Standar Pelayanan Publik mengacu UU Nomor 25 Tahun 2009, dan PP Nomor 96 Tahun 2012 belum pernah diberlakukan Kementerian Pertanian.
13. Pemantauan penerapan Standar Pelayanan Publik sampai dengan wilayah kerja menjadi kewajiban pembina UPT, Biro Organisasi dan Kepegawaian, dan Inspektorat Jenderal.
14. Perbaikan Standar Pelayanan Publik harus segera dilakukan apabila tidak sesuai dengan kebutuhan pengguna layanan, atau paling lambat setelah 3 (tiga) tahun.
15. Pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat agar semakin obyektif perlu dilakukan oleh pihak ketiga yang independen, sehingga mampu memberikan umpan balik bagi penyelenggara pelayanan publik. Tahun 2016 dimulai dengan UPT yang ditunjuk sebagai *Quick Wins* Kementerian Pertanian.
16. Budaya kerja harus terus dibangun dengan nilai komitmen, keteladanan, profesionalisme, integritas dan disiplin kepada seluruh pegawai melalui *role models* atau agen perubahan di masing-masing unit kerja.

APRESIASI PENYUSUNAN LAMPIRAN RANCANGAN PERATURAN PEMERINTAH TENTANG PELAKSANAAN URUSAN PEMERINTAHAN KONKUREN

Bahwa berdasarkan Lampiran Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah telah ditetapkan Pembagian Urusan antara Pemerintah Pusat, Pemerintahan Provinsi, dan Pemerintahan Kabupaten/Kota bidang Pertanian dan Pangan.

Urusan bidang Pertanian terdiri dari:

1. Sub Urusan Sarana Pertanian;
2. Sub Urusan Prasarana Pertanian;
3. Sub Urusan Kesehatan Hewan dan Kesehatan Masyarakat Veteriner;
4. Sub Urusan Pengendalian dan Penanggulangan Bencana Pertanian;
5. Sub Urusan Perizinan Usaha Pertanian.
6. Sub Urusan Karantina Pertanian;
7. Sub Urusan Varietas Tanaman.

Urusan bidang Pangan terdiri dari :

1. Sub Urusan Penyelenggaraan Pangan Berdasarkan Kedaulatan dan Kemandirian;
2. Sub Urusan Penyelenggaraan Ketahanan Pangan;
3. Sub Urusan Penanganan Kerawanan Pangan;
4. Sub Urusan Keamanan Pangan.



Sesuai Pasal 21 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, perlu ditetapkan Peraturan Pemerintah tentang Pelaksanaan Urusan Pemerintahan Konkuren.

Sehubungan dengan itu Biro Organisasi dan Kepegawaian melaksanakan pertemuan guna menyamakan persepsi dalam penyusunan lampiran Rancangan Peraturan Pemerintah tentang Pelaksanaan Urusan Pemerintahan Konkuren, Bidang Pertanian dan Pangan. Pertemuan dilaksanakan di Hotel Margo, Depok pada tanggal 23 s.d. 24 Maret 2016, dihadiri oleh perwakilan masing-masing unit kerja eselon I lingkup Kementerian Pertanian, serta wakil dari Biro dan Pusat lingkup Sekretariat Jenderal. Pertemuan dibuka oleh Kepala Biro Organisasi dan Kepegawaian Bapak Drs. Abdul Halim, M.Si. dan sekaligus memberikan arahan. Sebagai narasumber pada pertemuan tersebut adalah Kepala Subdirektorat Pertanian, Direktorat Jenderal Pengembangan Daerah, Kementerian Dalam Negeri, Ir. Edison Siagian, M.E dan Kepala Bagian Tatalaksana dan Reformasi Birokrasi, Drs. Nawawi Nata, M.Si

KOMPETISI INOVASI UNIT PELAYANAN PUBLIK (SINOVIK) TAHUN 2016

Untuk mendukung pelaksanaan percepatan reformasi birokrasi dan gerakan *One Agency-One Innovation*, Kementerian PAN dan RB mewajibkan seluruh Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah untuk dapat menghasilkan minimal satu inovasi di bidang pelayanan publik. Manfaat dari inovasi di bidang pelayanan publik tersebut harus dapat dirasakan langsung oleh masyarakat. kompetisi ini berbasis web yang dapat diakses melalui situs sinovik.menpan.go.id dan pendaftarannya telah dimulai sejak 1 November 2015 sampai dengan 12 Februari 2016, jumlah peserta yang mendaftarkan diri dalam kompetisi inovasi pelayanan publik tahun ini mencapai 2.476 inovator. Jumlah ini meningkat lebih dari 100 persen dibanding tahun lalu yang tercatat 1.189 peserta. Jumlah yang mendaftar terdiri dari Kementerian sebanyak 180 inovasi, lembaga 352 inovasi, provinsi 400 inovasi, kabupaten 1.077 inovasi, kota sebanyak 426 inovasi dan BUMN sebanyak 41 inovasi.

Sinovik merupakan ajang tertinggi dari Pemerintah c.q. Kementerian PAN dan RB, atas pengakuan praktek inovasi dari beberapa jenis pelayanan yang dilakukan Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah/BUMN. Sinovik dilaksanakan sesuai dengan Pasal 7 ayat (4) huruf c Undang-Undang Nomor 25 tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, yang mengamanatkan kepada Menteri PAN dan RB, untuk memberikan penghargaan kepada penyelenggara pelayanan publik sesuai dengan ketentuan perundang-



undangan. Pelayanan publik yang berkualitas merupakan salah satu area perubahan dalam Grand Design Reformasi Birokrasi. Lahirnya UU Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik juga bertujuan untuk membangun kepercayaan masyarakat (termasuk para investor) kepada negara melalui pelayanan publik yang berkualitas.

Secara khusus pelaksanaan kegiatan ini diselenggarakan guna mendorong percepatan reformasi birokrasi di bidang pelayanan publik, dengan menjadikan kegiatan ini sebagai arena referensi pembandingan (*benchmark*) dan referensi pembelajaran (*benchlearning*) dalam upaya melakukan percepatan pelaksanaan reformasi birokrasi antar instansi melalui diseminasi, transfer dan replikasi inovasi pelayanan publik tersebut. Inovasi Pelayanan Publik dikelompokkan dalam 3 (tiga) kategori, yaitu inovasi dalam Pencegahan Korupsi; Peningkatan Kapasitas dan Kinerja Aparatur; dan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik.

Animo instansi untuk mengikuti kompetisi ini, semakin tinggi. Pada Tahun 2014 ada



515 inovasi yang yang dikompetisikan dan menghasilkan Top 99 serta Top 9. Pada Tahun 2015, jumlah peserta meningkat menjadi 1.184 inovasi, dan menghasilkan Top 9 dan Top 99. Hal yang berbeda dengan sebelumnya, tahun ini BUMN juga diundang untuk ikut sebagai peserta kompetisi.

Dari total 2.476 inovasi yang ikut, sudah ditetapkan Top 99, yang kini tengah dievaluasi untuk mendapatkan Top 35. Pada Tahun 2016 ini UPT Kementerian Pertanian mengirimkan 9 proposal. Berikut daftar UPT yang mengirimkan proposal sinovik untuk tahun 2016:

DAFTAR UPT KEMENTERIAN PERTANIAN PESERTA SINOVIK TAHUN 2016

No.	Nama UPT	Kontak	No.Telp./HP	E.mail
1.	BBIBSINGOSARI	Enniek	085230770370	bbibsingosari@gmail.com
2.	LOLITSAPI	Johari	087856766802	jaslit.lolitsapi@yahoo.com
3.	BALITKLIMAT	Haryono	081219029718	haryonobbsdip@yahoo.co.id
4.	BALINGTAN	Wahyuni	081326557132	balingtannya@yahoo.com
5.	BKPMATARAM	Dian	081803605951	bkp_mataram@yahoo.co.id
6.	BALITBUTROPIKA	Harlion	081363034964	harlionsyair@gmail.com
7.	PUSVETMA	Asri Wahyuni	081330293279	pusvetma@pertanian.go.id
8.	SETDITJENPKH	Sigit Nurtanto	08128181824	sigit_nurtanto@yahoo.com

JUMLAH PESERTA KOMPETISI INOVASI PELAYANAN PUBLIK 2016

Instansi	Jumlah Inovasi	Masuk Top 99
Kementerian	180 inovasi	11 inovasi
Lembaga	352 inovasi	5 inovasi
Provinsi	400 inovasi	25 inovasi
Kabupaten	1.077 inovasi	40 inovasi
Kota	426 inovasi	13 inovasi
BUMN	41 inovasi	5 inovasi
Jumlah	2.476 inovasi	99 inovasi

Kementerian PANRB bekerjasama dengan Pemerintah Provinsi Jawa Timur menggelar simposium dan gelar inovasi pelayanan publik di Surabaya pada tanggal 31 Maret – 2 April 2016. Simposium ini dibuka oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) Yuddy Chrisnandi. Dalam pidatonya beliau berharap semakin banyak inovasi pelayanan publik yang memperoleh pengakuan internasional, menyusul dua inovasi yang telah meraih penghargaan dari Persatuan Bangsa Bangsa (PBB) tahun 2015 lalu. Dengan adanya pengakuan internasional berarti meningkatnya kepercayaan dunia, dapat menjadi pendorong masuknya arus modal ke Indonesia, yang pada gilirannya meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Para pimpinan instansi pemerintah baik di pusat maupun

di daerah, untuk menjaga dengan baik momentum dan lingkungan yang kondusif untuk mendorong terciptanya inovasi secara berkelanjutan. Selain itu, jajaran pemerintahan diminta untuk memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dengan optimal guna memperluas jaringan kerja sama dan sarana berbagi pengetahuan dan pengalaman antar instansi dalam menularkan *best practices*. Melalui Keputusan Menteri PANRB No. 51/2016, Kementerian PANRB menetapkan Top 99 inovasi pelayanan publik. Dalam simposium tersebut, para inovator Top 99 akan tampil untuk menyampaikan inovasinya. Sebagai wujud apresiasi, Kementerian PANRB akan menerbitkan buku Top 99. Saat ini tengah dievaluasi untuk mendapatkan Top 35.

PEMBINAAN SDM APARATUR BAGI PEGAWAI BIRO ORGANISASI DAN KEPEGAWAIAN



Dalam rangka membangun pemahaman yang sama terhadap pedoman pemberian tunjangan kinerja maka Biro Organisasi dan Kepegawaian pada tanggal 19 – 20 Februari 2016 menyelenggarakan Sosialisasi Peraturan Menteri Pertanian Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Pedoman Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di

Lingkungan Kementerian Pertanian di Bogor – Jawa Barat. Hadir sebagai peserta seluruh pegawai Biro Organisasi dan Kepegawaian sebanyak 162 orang.

Awal kegiatan, Kepala Biro Organisasi dan Kepegawaian, Drs. Abdul Halim, M.Si menyampaikan arahan umumnya kepada seluruh peserta mengenai kunci sukses mewujudkan tata kelola pemerintah yang baik di Kementerian Pertanian. Beliau menyampaikan kepada seluruh peserta bahwa sukses suatu organisasi tergantung dengan perilaku (*habit*) dari setiap orang yang ada di dalamnya sehingga merubah perilaku setiap orang dari kurang baik menjadi baik dan baik menjadi lebih baik merupakan hal yang wajib dilakukan agar kualitas *good governance government* di Kementerian Pertanian dapat ditingkat secara maksimal.

Materi selanjutnya merupakan pemaparan tentang Permentan No 6 Tahun 2016 tentang

Pedoman Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Pertanian oleh Kepala Bagian Tata Laksana dan Reformasi Birokrasi, Ir. Ilham Muwardi. Dalam paparannya beliau menjelaskan tentang perubahan – perubahan aturan main yang terdapat pada pedoman yang baru dibandingkan dengan pedoman sebelumnya.

Melalui kegiatan ini diharapkan setiap pegawai yang ada di lingkungan Biro

Organisasi dan Kepegawaian memiliki pemahaman yang sama terhadap penerapan perhitungan tunjangan kinerja sehingga distribusi tunjangan kinerja dapat berjalan dengan baik dan benar. Selain itu, pemahaman tersebut diharapkan dapat menempatkan setiap pegawai Biro Organisasi dan Kepegawaian sebagai *trainer* bagi pegawai di unit kerja lainnya dalam hal penerapan tunjangan kinerja di Kementerian Pertanian.

FASILITASI PENGANGKATAN JABATAN STRUKTURAL

Bahwa dengan telah ditetapkannya Peraturan Menteri Pertanian Nomor 43/Permentan/OT.010/8/2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pertanian, Biro Organisasi dan Kepegawaian Cq. Bagian Perencanaan dan Pengembangan Pegawai mengemban amanat untuk melaksanakan kegiatan Fasilitasi Pengangkatan Jabatan Struktural. Dalam bulan Januari dan Februari Bagian Perencanaan dan Pengembangan Pegawai memfasilitasi Kegiatan Pelantikan, memberhentikan, memindahkan dan mengangkat kembali bagi Pejabat.

Pada bulan Januari sesuai Keputusan Menteri Pertanian Republik Indonesia Nomor : 88/Kpts/KP.230/1/2016 tanggal 29 Januari 2016 Tentang Pemberhentian, Pemindahan dan Pengangkatan dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Kementerian Pertanian Bagian Perencanaan dan Pengembangan Pegawai Cq. Sub Bagian Pengembangan Karir memfasilitasi Kegiatan pengangkatan Jabatan struktural sebagai

berikut :

- Memberhentikan Jabatan Tinggi Pratama Eselon IIa : 50 Orang
 - Memberhentikan Jabatan Tinggi Pratama Eselon IIb : 3 Orang
 - Mengangkat Jabatan Tinggi Pratama Eselon IIa : 44 Orang
 - Memberhentikan Jabatan Tinggi Pratama Eselon IIb : 5 Orang
- Sedangkan pada bulan Februari



sesuai Keputusan Menteri Pertanian Republik Indonesia Nomor : 146/Kpts/KP.230/2/2016 tanggal 25 Januari 2016 Tentang Pemberhentian, Pemindahan dan Pengangkatan dalam Administrator (Eselon III) dan Pengawas (Eselon IV) di lingkungan Sekretariat Jenderal Bagian Perencanaan dan Pengembangan Pegawai Cq. Sub Bagian Pengembangan Karir memfasilitasi Kegiatan pengangkatan Jabatan struktural sebagai berikut :

- Memberhentikan Jabatan Administrator (Eselon III) : 31 Orang
- Memberhentikan Jabatan Pengawas (Eselon IV) : 90 Orang
- Mengangkat Jabatan Administrator (Eselon III) : 33 Orang
- Memberhentikan Jabatan Pengawas (Eselon IV) : 91 Orang

Semoga Pejabat yang telah dilantik dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, jabatan yang baru diembannya dilaksanakan dengan amanat sehingga Visi dan Misi Kementerian Pertanian dapat tercapai.

UJIAN DINAS TK. I DAN UJIAN KENAIKAN PANGKAT PENYESUAIAN IJAZAH



Dalam rangka meningkatkan kualitas dan kapasitas seorang ASN Biro Organisasi dan Kepegawaian Cq. Sub Bagian Pengembangan Karir melaksanakan Ujian Dinas Tk.I & KPPI yang dilaksanakan pada tgl. 15 - 18 Maret 2016 di 4 Wilayah. Adapun 4 Wilayah tersebut adalah Wilayah Sumatera dilaksanakan di Kota Medan, Wilayah Pusat dilaksanakan di Kota Bogor, Wilayah Jawa Timur dilaksanakan di Kota Malang, dan Wilayah Sulawesi Selatan dilaksanakan di Kota Makassar.

Untuk Pelaksanaan Ujian Dinas Tk. I dan Ujian KPPI Pusat, acara di buka oleh Kepala Biro Organisasi dan Kepegawaian Drs. Abdul Halim, M.Si. Jumlah Peserta Ujian Dinas Tk. I dan Ujian KPPI adalah 242 Orang. 137 Orang adalah Peserta Ujian Dinas dan 105 Orang Peserta Ujian KPPI. Materi yang di ujikan bagi Peserta Ujian Dinas Tk I ada 9 Materi yaitu Pancasila, Kebijakan Pembangunan Pertanian, Struktur Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pertanian, KORPRI, Bahasa Indonesia, Sejarah Indonesia, UUD 1945, Perkantoran, dan Kepegawaian. Sedangkan materi Ujian untuk Peserta Ujian KPPI ada 4 Materi yaitu TBS (Tes Bakat Sikolastik), Struktur Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pertanian, TPU (Tes Pengetahuan Umum) dan Kepegawaian.



**REKAPITULASI UJIAN DINAS TK. I DAN KPPI LINGKUP KEMENTERIAN PERTANIAN
BERDASARKAN WILAYAH :**

Wilayah Test	KPPI	Ujian Dinas	Total
JawaTimur	18	19	37
Pusat	59	90	149
Sulawesi	19	12	31
Sumatera	9	16	25
Jumlah	105	137	242

**REKAPITULASI UJIAN DINAS TK. I DAN KPPI LINGKUP KEMENTERIAN PERTANIAN
BERDASARKAN INSTANSI PER-ESELON I**

Instansi	KPPI	Ujian Dinas	Total
Badan Karantina Pertanian	15	10	25
Badan Ketahanan Pangan		2	2
Badan Litbang Pertanian	60	31	91
Badan Penyuluhan dan PSDM Pertanian	13	41	54
Ditjen. Hortikultura		6	6
Ditjen. Perkebunan	4	25	29
Ditjen. Peternakan dan Kesehatan Hewan	3	3	6
Ditjen Prasarana dan Sarana Pertanian	1	5	6
Ditjen Tanaman Pangan	1	12	13
Inspektorat Jenderal	2	2	4
Sekretariat Jenderal	6		6
Jumlah	105	137	242

REKAPITULASI UJIAN KPPI LINGKUP KEMENTERIAN PERTANIAN

Wilayah Test	S-II	S-I	PAKET-C	PAKET-B	TOTAL
JawaTimur		11	4	3	18
Pusat	1	32	16	10	59
Sulawesi	1	15	3		19
Sumatera		8		1	9
Jumlah	2	66	23	14	105

KOORDINASI PENGELOLAAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN APARATUR SIPIL NEGARA DAN E-PERSONAL DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERTANIAN



Bagian Perencanaan dan Pengembangan Pegawai cq. Sub Bagian Perencanaan Pegawai pada tanggal 21 - 22 Maret 2016 di Bogor melaksanakan Rapat Koordinasi Integrasi Kode Unit Kerja SIM ASN di lingkungan Kementeria. Pertanian sebagai tindak lanjut amanat UU No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Menteri Pertanian

Nomor 27/Permentan/OT.210/5/2011 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Lingkungan Kementerian Pertanian, diganti dengan diganti dengan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 54/Permentan/KP.030/11/2015 tentang Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kementerian Pertanian.

**Tabel Perbandingan Unit Kerja berdasarkan permentan 61/2010
dengan Permentan 43/2015**

No	Lama			Baru			Keterangan
ORGANISASI	Permentan 61/2010			Permentan 43/2015			
	Pementan tentang Organisasi dan tata kerja UPT			Pementan tentang Organisasi dan tata kerja UPT			
JUMLAH JABATAN STRUKTURAL 1. 1.768 (Lama) 2. 1.656 (Baru)	PUSAT (926)	I	18	PUSAT (811)	I	16	Berkurang 115 Jabatan Struktural
		II	69		II	64	
		III	245		III	213	
		IV	594		IV	518	
	UPT (845)	II	39	UPT (845)	II	39	Proses Penataan
		III	206		III	206	
		IV	562		IV	562	
		V	38		V	38	

**Tabel Perbandingan Unit Kerja berdasarkan permentan 61/2010
dengan Permentan 43/2015**

No	Unit Kerja Eselon I Permentan 61/2010	No	Unit kerja Eselon I Permentan 43/2015
1	Sekretariat Jenderal	1	Sekretariat Jenderal
2	Ditjen PSP	2	Ditjen PSP
3	Ditjen Tanaman Pangan	3	Ditjen Tanaman Pangan
4	Ditjen Hortikultura	4	Ditjen Hortikultura
5	Ditjen Perkebunan	5	Ditjen Perkebunan
6	Ditjen PKH	6	Ditjen PKH
7	Ditjen Pengolahan dan Pemasaran Hasil Pertanian		
8	Inspektorat Jenderal	7	Inspektorat Jenderal
9	Badan Litbang Pertanian	8	Badan Litbang Pertanian
10	BPPSDMP	9	BPPSDMP
11	Badan Ketahanan Pangan	10	Badan Ketahanan Pangan
12	Badan Karantina Pertanian	11	Badan Karantina Pertanian



Dengan adanya rapat koordinasi ini sebagai harapan terhadap SIM ASN bias tercapai konsistensi Antara jumlah pegawai real dengan data quick count.

Arah Kebijakan

1. Pengelolaan SIM ASN lebih terarah dengan keaktifan masing-masing unit kerja eselon I, II/UPT mengupdate data SIM ASN;
2. Konsistensi jumlah SDM per Unit Kerja Eselon I untuk mengupdate data SIM ASN serta sosialisasi kepada pegawai untuk mengupdate data SIM ASN;
3. Data pegawai merupakan tanggung jawab dari pegawai yang bersangkutan;
4. Kualitas Data pegawai pada Unit Kerja Eselon II/UPT menjadi tanggung jawab dari Unit Kerja Eselon II/UPT yang bersangkutan;

5. Kualitas Data pegawai pada Unit Kerja Eselon I menjadi tanggung jawab dari Unit Kerja Eselon I yang bersangkutan.
6. Sosialisasi tentang SIM ASN terhadap seluruh pegawai Kementan.
7. Pengembangan aplikasi SIM ASN agar lebih aplikatif.

Tujuan

1. Mengintegrasikan berbagai sistem informasi pendukung manajemen (*Man, Money, Material*)
2. Integrasi sistem didasarkan pada data pegawai (dengan kunci utama NIP)

Manfaat Integrasi Sistem

1. Aplikasi SIM ASN hanya digunakan oleh pengelola kepegawaian
2. Update data SIM ASN oleh pegawai dilakukan melalui aplikasi E-Personal yang terintegrasi dengan SIM ASN
3. Dengan demikian integritas dan aplikasi serta database SIM ASN lebih terjamin
4. Penambahan modul lebih mudah dilakukan tanpa mengganggu aplikasi utama SIM ASN
5. E-Personal akan lebih dimanfaatkan oleh pegawai.

PENGELOLAAN ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN KENAIKAN PANGKAT PERIODE APRIL 2016

Dalam rangka percepatan proses kenaikan pangkat untuk periode April 2016 Lingkup Kementerian Pertanian, Biro Organisasi dan Kepegawaian bekerjasama dengan Badan Kepegawaian Negara melakukan proses kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil secara terpadu satu atap, yang di laksanakan pada tanggal 3 s/d 5 Maret 2016 di Balai Besar Pasca Panen Pertanian – Bogor.

Adapun jumlah Pegawai Negeri Sipil yang diusulkan oleh eselon I ke Biro Organisasi dan Kepegawaian Kementerian Pertanian, untuk diproses kenaikan pangkatnya oleh Badan Kepegawaian Negara berjumlah 704 orang terdiri dari :

Berdasarkan jumlah sebaran per unit kerja Eselon I Kementerian Pertanian terdiri dari :

No.	Eselon I	Jumlah
1.	Sekretariat Jenderal	92 Orang
2.	Diraktorat Jenderal Prasarana dan Sarana Pertanian	32 Orang
3.	Direktorat Jenderal Tanaman Pangan	40 Orang
4.	Direktorat Jenderal Hortikultura	40 Orang
5.	Direktorat Jenderal Perkebunan	32 Orang
6.	Direktorat Jenderal Peternakan dan Kesehatan Hewan	55 Orang
7.	Inspektorat Jenderal	23 Orang
8.	Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian	140 Orang
9.	Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Pertanian	63 Orang
10.	Badan Ketahanan Pangan	40 Orang
11.	Badan Karantina Pertanian	145 Orang

PELAYANAN KESEHATAN DI BPTP KALIMANTAN BARAT



Klinik Pratama Kementerian Pertanian mempunyai tugas pokok memberikan pelayanan kesehatan pegawai beserta keluarga. Salah satu bentuk pelayanan kesehatan pegawai dilaksanakan di Balai Penelitian Tehnologi Pertanian Kalimantan Barat. Pendampingan medis ini dilaksanakan selama tiga hari dari tanggal 28 hingga 30 Maret 2016. Kegiatan pelayanan kesehatan yang dilaksanakan

diawali dengan penyuluhan kesehatan mulut dan gigi oleh drg. Rinati Adrin, Sp.KGA dilanjutkan dengan tanya jawab seputar masalah kesehatan mulut dan gigi serta kesehatan umum. Selanjutnya, dilakukan pemeriksaan kesehatan oleh dokter gigi oleh drg. Rinati Adrin, Sp.KGA dan dokter umum dalam hal ini dilaksanakan oleh dr. Yuyun Yuniawati. Selain adanya pemeriksaan oleh dokter juga dilakukan pemeriksaan laboratorium yang dilakukan oleh Diana, A. Md. AK. Kegiatan ini dibantu oleh perawat yaitu Sinta Sarnida dan Eko Pilihantono; perawat gigi oleh Dita Khoirunisa, Amkg; dan petugas administrasi oleh Jasman. Penyuluhan kesehatan mulut dan gigi memberikan arahan, keterangan dan penjelasan dengan bantuan tulisan dan gambar mengenai anatomi gigi, perbedaan gigi dan gusi yang sehat dan tidak sehat, kelaianan yang mungkin terjadi pada rongga mulut serta proses dan bentuk kerusakan pada gigi. Penyuluhan kesehatan mulut dan gigi diikuti oleh karyawan dan karyawan BPTP Kalimantan Barat dan UPT disekitarnya. Tanggapan terhadap penyuluhan kesehatan mulut dan gigi ini sangat antusias sehingga diharapkan tingkat kesadaran akan kesehatan mulut dan gigi pegawai di lingkungan Kementerian Pertanian di Kalimantan Barat meningkat.

Pemeriksaan kesehatan gigi sebagian besar dilakukan pembersihan karang gigi (scaling) serta konsultasi tentang kesehatan mulut dan gigi. Pemeriksaan kesehatan umum diikuti oleh 82 pasien dengan keluhan utama adalah dislipidemia. Sedangkan 36 pasien dalam kondisi sehat. Pemeriksaan laboratorium diikuti oleh sekitar 75 pasien.

Kegiatan pemeriksaan kesehatan ini akan dilaksanakan di berbagai daerah di wilayah kerja Kementerian Pertanian lainnya. Hal ini untuk mengoptimalkan pelayanan kesehatan yang ada sehingga pegawai di luar kantor pusat dapat juga menikmati fasilitas pelayanan kesehatan. Selain itu juga dapat meningkatkan kesadaran akan pentingnya hidup sehat di lingkungan Kementerian Pertanian, baik kesehatan mulut dan gigi maupun kesehatan secara umum.

PENGAJIAN RUTIN BULANAN BEKERJA-SAMA DENGAN DHARMA WANITA PERSATUAN (DWP) KEMENTERIAN PERTANIAN



Untuk menambah keimanan dan wawasan keagamaan bagi karyawan/karyawati serta anggota Dharma Wanita Persatuan (DWP) Kementerian Pertanian, secara rutin Sekretariat Dewan Pengurus KORPRI Kementerian Pertanian bekerjasama dengan DWP mengadakan pengajian bulanan.

Pengajian bulan Januari tahun 2016 diselenggarakan pada hari Rabu tanggal 20 Januari 2016 di Masjid Nurul Iman Kantor Pusat Kementerian Pertanian, dan sebagai panitia penyelenggara adalah DWP Inspektorat Jenderal. 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. Menghadirkan penceramah *Drs. H. Abdul Jalil, MA*, dengan tema ceramah adalah *"Meningkatkan Keimanan di Era Kemajuan Teknologi"*. Ringkasan dari ceramah beliau adalah sebagai berikut :

Manusia memiliki iman, dan iman akan menggerakkan manusia untuk melaksanakan ibadah kepada Allah SWT. Untuk dapat melaksanakan ibadah kepada Allah SWT diperlukan ilmu/pengetahuan yang cukup. Menuntut ilmu adalah kewajiban manusia dalam rangka meningkatkan keimanan dan ketaqwaan kepada Allah SWT. Karena bila manusia tidak berhati-hati syetan selalu berusaha memanfaatkan kelemahan manusia, dengan mendatangi manusia untuk menggelincirkan mereka dari jalan yang benar ke jalan yang sesat. Dengan melaksanakan sholat wajib 5 (lima) waktu secara baik dan benar akan menguatkan manusia tidak tergoda oleh bujukan syetan untuk melakukan perbuatan dosa dan kemaksiatan. Kemajuan teknologi menyebabkan manusia semakin mudah melakukan aktivitas dan



kegiatan sehari-hari, tetapi bila manusia mempunyai iman yang kuat maka kemajuan teknologi akan mendatangkan kebaikan dan kemaslahatan bagi umat manusia.

Pengajian bulan Februari 2016 diselenggarakan pada hari Rabu tanggal 17 Februari 2016 di Masjid Nurul Iman Kantor Pusat Kementerian Pertanian, dan sebagai panitia penyelenggara adalah DWP Ditjen Tanaman Pangan. 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. Menghadirkan penceramah *Dra. Hj. Aisyah Khotib*, dengan tema ceramah adalah "*Jadikan Nabi Muhammad SAW sebagai Suri Tauladan Membangun Keluarga Akhlakul Karimah*". Ringkasan dari ceramah beliau adalah sebagai berikut : Allah SWT memilih uswatun hasannah (panutan, suri tauladan) kehidupan rumah tangga Nabi Muhammad SAW, agar diikuti oleh ummat muslim. Akhlak manusia akan tumbuh dan berkembang dari dalam

kehidupan keluarga. Betapa besar pengaruh lingkungan (keluarga) anak terhadap akhlak anak tersebut. Ajaran rasulullah Muhammad SAW yaitu : Sikap orangtua agar menunaikan kewajibannya terhadap anak, dan merupakan hak anak, antara lain menyekolahkan, melimpahkan kasih sayang, memberi nama yang baik, mengajari Al Quran, dan lain-lain. Maka sikap anak kelak terhadap orang tuanya adalah pantulan dari sikap orang tua terhadap anak pada masa kecil. Agar anak berbakti terhadap orang tua, maka tunjukkan baktimu terhadap orang tuamu. Ajaran Nabi Muhammad SAW untuk orang tua :

1. Orang tua harus mempunyai ilmu yang cukup (agar tidak "dibodohi" oleh anaknya);
2. Adat dan adab (ajaran) Islam harus ditanamkan dalam keluarga;
3. Memberi nasehat yang baik kepada anak;
4. Mendidik anak dengan memberi perhatian yang baik;
5. Mendidik anak dengan memberi lingkungan yang kondusif.





Pengajian bulan Maret 2016

diselenggarakan pada hari Rabu tanggal 23 Maret 2016 di Masjid Nurul Iman Kantor Pusat Kementerian Pertanian, dan sebagai panitia penyelenggara adalah DWP Ditjen Perkebunan. Pengajian ini dihadiri oleh anggota DWP Kementerian Pertanian, DP KORPRI Kementerian Pertanian, karyawan, dan anggota Majelis Taklim masjid Nurul Iman, dengan jumlah sekitar 250 orang. Menghadirkan penceramah *Hj. Neno Warisman*, dengan tema ceramah adalah *"Menjadi Wanita Yang Membangun Peradaban Mulia"*. Ringkasan dari ceramah beliau adalah sebagai berikut :

- Menghadiri majlis ilmu (majelis taklim) pahalanya setara dengan :
 1. Melakukan sholat sunnah 1000 rakaat;
 2. Mengunjungi 1000 orang sakit;
 3. Memandikan dan mengkafankan 1000 jenazah.
- Amal yang paling hebat adalah "dzikrullah", yaitu selalu mengingat Allah SWT.
- Orang yang baik hubungannya dengan

Allah SWT pasti akan senantiasa merasa bahagia. Bila ada sedikit saja rasa tidak bahagia, berarti ada masalah dengan hubungannya dengan Allah SWT.

- Wanita yang hebat yang dapat membangun peradaban yang hebat adalah wanita yang sudah selesai dengan urusan pribadinya.
- Peradaban yang terbaru dan dapat diterima adalah : Wanita bersifat "multi tasking", yaitu dapat melakukan berbagai macam peranan/melaksanakan bermacam-macam tugas pekerjaan, sebagai ujiannya adalah menjadi sombong/takabur.
- Wanita bukan sebagai "pelayan", bertugas melayani, tetapi wanita adalah sebagai "pemberi", sehingga derajatnya lebih tinggi.
- Wanita yang membangun peradaban mulia :
 1. Pandai, selalu mendapat nilai yang baik dihadapan Allah SWT;
 2. Emosi yang dididik tidak untuk menguasai diri, dapat dikendalikan;
 3. Spiritual, selalu membangun dzikir dari pagi sampai sore;
 4. Mampu menanggulangi kesulitan/kemalangan, sehingga menjadi pegangan dan tempat kembalinya anak-anak, suami, saat mendapat kesulitan. Tempat menyandarkan diri dan beristirahat bagi suami dan anak-anak.
- Kesimpulan : "Ikuti Al Qur'an bila kita ingin bahagia"



PEMBEKALAN CALON PURNABHAKTI



Sekretariat Dewan Pegurus KORPRI Kementan menyelenggarakan kegiatan Pembekalan purna bhakti bagi PNS yang akan memasuki masa pensiun, pada tanggal 9 – 11 Februari 2016, di PPMKP Ciawi, Bogor. Kegiatan ini diikuti oleh 30 orang pegawai yang mewakili dari 11 unit eselon 1 lingkup kantor pusat Kementerian Pertanian yaitu dengan pembekalan wawasan dan pengetahuan dengan materi sebagai berikut :



1. Hari I (Pertama) :

Membangun karakter wirausaha agribisnis, kiat sehat di masa tua, dan keterampilan pengolahan makanan yang berbahan dasar daging ayam yaitu ayam asap, abon ayam, dan nugget ayam;



2. Hari II (Kedua) :

Budidaya dan pemasaran Tanaman Hidroponik di Parung Farm, dilanjutkan dengan budidaya Ikan Hias dan ikan untuk dikonsumsi serta pemasarannya di Kelompok Tani Ikan Sumber Rezeki;



3. Hari III (Ketiga) :

Budidaya Tanaman Obat, mengunjungi Taman Sringanis yang berlokasi di Kelurahan Cipaku, Kota Bogor Selatan. Peserta mendapat kesempatan mempelajari Kiat Sehat Alami Selaras Alam, Pengenalan Potensi Diri dan Alam, serta Jadwal Piket Organ Tubuh Manusia. Dan sebelum Penutupan Acara, Peserta mendapatkan materi Sosialisasi TASPEN tentang Kecelakaan Kerja dan materi dari Bank Tabungan Pensiunan Negara (BTPN).



SOSIALISASI DAN PELAKSANAAN TEST IVA

1. Sosialisasi Metode IVA

Pada hari Kamis, 25 Februari 2016, di Auditorium Kantor Pusat Kementerian Pertanian (Gedung F) diselenggarakan kegiatan “Sosialisasi Pencegahan Kanker Serviks melalui Metode IVA”, kegiatan ini diselenggarakan atas prakarsa Penasehat Dharma Wanita Persatuan Kementerian Pertanian, ibu Hj. Martaty Amran Sulaiman. Sebagai penyelenggara adalah Tim Klinik Pratama Kementerian Pertanian bekerjasama dengan DWP dan Sekretariat DP KORPRI Kementerian Pertanian. Peserta berasal dari Karyawati dan anggota DWP kementerian Pertanian berjumlah 250 orang.



Sebagai penceramah/narasumber adalah Dr. Dr. Laila Nuranna, SPOG (K) dari Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia, dan sebagai moderator adalah dr. Diah Nur Hayanti (Poliklinik Kementerian Pertanian). Metode IVA (Inspeksi Visual dengan Asam Asetat), merupakan metode pendeteksian atau pemeriksaan penyakit kanker leher rahim/kanker serviks yang dapat menyerang para wanita. Pemeriksaan melalui metode IVA ini dianggap lebih sederhana dan praktis, karena dapat segera diketahui hasilnya saat itu juga dan dapat dilihat dengan “mata telanjang”. Dibandingkan dengan pendeteksian melalui papsmear, maka metoda IVA akan lebih mempercepat penanggulangannya bagi yang memang terdeteksi terkena virus kanker di bagian leher rahim/serviks. Dalam kesempatan acara sosialisasi ini peserta

diberi kesempatan untuk mendaftarkan diri mengikuti Tes IVA yang dilaksanakan pada keesokan harinya (Jumat 26 Februari 2016) dan hari Senin tanggal 29 februari 2016, di Klinik Pratama Kementerian Pertanian, dan untuk selanjutnya Poliklinik Kementerian Pertanian mulai bulan Maret 2016 menyediakan pelayanan Tes IVA secara gratis bagi karyawati dan anggota DWP Kementerian Pertanian pada setiap hari Rabu minggu ke II dan ke III setiap bulannya.



2. Pelaksanaan Tes IVA

Sebagai tindak lanjut dari acara “Sosialisasi Pencegahan Kanker Serviks melalui Metode IVA”, dilaksanakan kegiatan Tes IVA di Poliklinik Kementertian Pertanian pada hari jumat 26 Februari dan Senin 29 Februari 2016, setiap hari disiapkan untuk melayani 20 orang. Pada hari Jumat 26 Februari 2016, pelaksanaan Tes IVA yang pertama kali ini dihadiri oleh Penasehat DWP Kementerian Pertanian (Ibu Hj. Martaty Amran Sulaiman), beliau dengan antusias mendampingi dan melihat proses pelaksanaan tes tersebut.



SENAM BERSAMA

Senam Bersama dilaksanakan pada hari Jumat, tanggal 18 Maret 2016 di lapangan upacara kantor pusat Kementerian Pertanian. Senam bersama dilaksanakan dalam rangka meningkatkan kesegaran dan kebugaran jasmani karyawan/karyawati beserta keluarganya, serta warga masyarakat di sekitar Kantor Pusat Kementerian Pertanian. Senam bersama ini diikuti oleh sekitar 150 orang, dan dipimpin oleh Tim Instruktur Senam dari Kementerian Pertanian. Pelaksanaan senam bersama dimulai pada pukul 06.30 wib sampai pukul 07.30 wib. Jenis-jenis senam yang dilakukan adalah : senam jantung sehat, senam kesegaran jasmani, dan senam KORPRI. Pada kegiatan ini Sekretariat DP KORPRI Kementerian Pertanian menyediakan snack untuk peserta senam.



PEMBINAAN KESENIAN (TIM PADUAN SUARA)

Tim Paduan Suara Kementerian Pertanian mengadakan pelatihan/ pertemuan rutin, sesuai dengan jadwal yang sudah disusun. Pertemuan tersebut dilakukan sebanyak 2 (dua) kali dalam sebulan, yaitu : bulan Januari (tanggal 15 dan 29), bulan Februari (tanggal 5 dan 22), dan bulan Maret (tanggal 4 dan 18 Maret). Pertemuan diadakan di ruang rapat Sekretariat DP KORPRI Kementerian Pertanian, di gedung B lantai 6, mulai pukul 12.30 wib – selesai, disediakan makan siang.

REVOLUSI MENTAL DALAM REFORMASI BIROKRASI

Oleh : Ir. Salman, Kasubbag Tatalaksana

Pemahaman Tentang Revolusi Mental

Revolusi mental terdiri dari 2 (dua) kata, yaitu revolusi dan mental; revolusi berarti perubahan mendasar dalam suatu organisasi yang terjadi dalam periode waktu yang relatif singkat sedangkan mental adalah cara berpikir atau kemampuan untuk berpikir, belajar, dan merespons terhadap suatu situasi dan kondisi.

Jadi, revolusi mental dapat diartikan sebagai perubahan yang relatif cepat dalam cara berpikir dalam merespon, bertindak dan bekerja. Dalam pengertian yang lebih luas, revolusi mental dapat diartikan sebagai gerakan kolektif yang melibatkan seluruh bangsa dengan memperkuat peran semua institusi pemerintahan dan pranata sosial-budaya yang ada di masyarakat. Revolusi mental dilaksanakan melalui internalisasi nilai-nilai esensial pada individu, keluarga, institusi sosial, masyarakat sampai dengan lembaga-lembaga negara. Nilai-nilai esensial meliputi etos kemajuan, etika kerja, motivasi berprestasi, disiplin, taat hukum dan aturan, berpandangan optimis, produktif-inovatif adaptif, kerja sama dan gotong royong, dan berorientasi pada kebijakan publik dan kemaslahatan umum.

Pemahaman Tentang Reformasi Birokrasi

Reformasi birokrasi menurut MENPAN (Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi), pada hakikatnya merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan (business process) dan sumber daya manusia aparatur.

Berbagai permasalahan/hambatan yang

mengakibatkan sistem penyelenggaraan pemerintahan tidak berjalan atau diperkirakan tidak akan berjalan dengan baik harus ditata ulang atau diperharui. Reformasi birokrasi dilaksanakan dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance). Dengan kata lain, reformasi birokrasi adalah langkah strategis untuk membangun aparatur negara agar lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mengemban tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional.

Revolusi Mental Dalam Reformasi Birokrasi

Jadi, penerapan revolusi mental dalam reformasi birokrasi adalah melakukan perubahan yang relatif cepat dalam cara berpikir dalam merespon, bertindak dan bekerja, dalam upaya melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek kelembagaan, ketatalaksanaan dan sumberdaya manusia aparatur.

Sebagai kegiatan nyata yang dilakukan pemerinah untuk merealisasikan revolusi mental kepada para birokrat dalam upaya melaksanakan reformasi birokrasi diantaranya sebagai berikut:

1. Peningkatan Terhadap Pelayanan Publik Untuk dapat mewujudkan sistem pelayanan publik yang terintegrasi serta berorientasi pada hasil maka diperlukan kemampuan dan kemauan dari para birokrat untuk melakukan langkah-langkah reformasi birokrasi yang mencakup perubahan perilaku yang mengedepankan “netralitas, profesionalitas, demokratis, transparan, dan mandiri”, disertai perbaikan

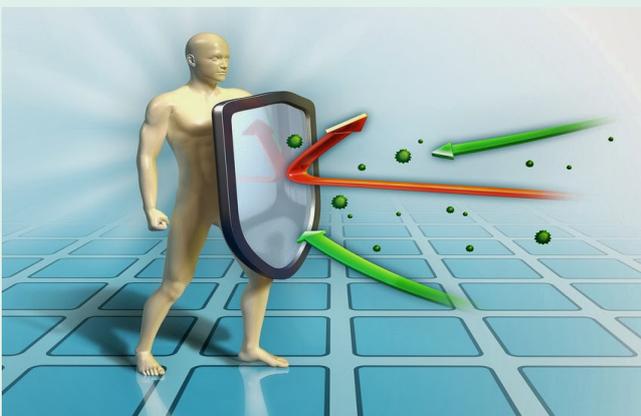
semangat kerja, cara kerja, dan kinerja terutama dalam pengelolaan kebijakan dan pemberian pelayanan publik, serta komitmen dan pemberdayaan akuntabilitas instansi pemerintah.

2. Penerapan Penguatan Kepemimpinan
Komitmen kepemimpinan yang kuat akan dapat mempengaruhi perilaku para aparatur dibawahnya akan mengikuti menjadi baik, demikian sebaliknya komitmen kepemimpinan yang lemah akan dapat membawa perilaku bawahannya menjadi kurang baik. Terkait dengan faktor ini, maka cara yang harus dilakukan dalam melakukan revolusi mental birokrasi adalah dengan penguatan penerapan sistem akuntabilitas kinerja organisasi dan individu para birokrat.
3. Peningkatan Terhadap Transparansi

dan Akuntabilitas Publik Birokrasi seharusnya ditujukan untuk rakyat. Oleh karenanya begitu wajar jika birokrasi menjadi sebuah sistem yang terbuka dan dapat dipertanggungjawabkan di hadapan publik. Transparansi pengelolaan pelayanan publik pada masing-masing instansi juga memberikan pengaruh yang besar terhadap perilaku para aparatur atau birokrat. Manajemen pelayanan yang diterapkan dengan baik, dilengkapi dengan sistem pengelolaan pengaduan, penerapan maklumat dan standar pelayanan yang jelas, prosedur yang sederhana, penerapan etika pelayanan dan penerapan teknologi informasi dan komunikasi dalam pelayanan, akan membuat perilaku para aparatur atau birokrat terbentuk dan terkendali pada batas-batas yang diinginkan oleh organisasi.

IMMUNOMODULATOR ATAU IMUNOSTIMULATOR?

Oleh : Ulfia Mutiara S, S.Farm, Apt



Saat ini banyak orang yang menawarkan suplemen kesehatan dengan mengklaim bahwa bisa meningkatkan sistem imun. Akan tetapi, apakah senyawa tersebut bisa berfungsi sebagai imunomodulator atau imunostimulator? Hal tersebut penting untuk diketahui agar tidak salah dalam memberikan suplemen kesehatan. Ada tiga jenis kategori untuk senyawa yang berkaitan dengan sistem imun. Kategori tersebut meliputi imunomodulator, imunostimulator dan immunosupresan. Ketiganya memiliki sistem berbeda terkait dengan sistem imun tubuh.

Imunomodulator adalah senyawa tertentu yang dapat meningkatkan mekanisme pertahanan tubuh baik secara spesifik maupun non spesifik, dan terjadi induksi non spesifik baik mekanisme pertahanan seluler maupun humoral. Hal semacam ini biasanya tidak atau sedikit sekali kerja antigennya, akan tetapi sebagian besar bekerja sebagai mitogen yaitu meningkatkan proliferasi sel yang berperan pada imunitas. Mekanisme pertahanan spesifik maupun non spesifik umumnya saling berpengaruh. Dalam hal ini pengaruh pada beberapa sistem pertahanan mungkin

terjadi, hingga mempersulit penggunaan imunomodulator, dalam praktek. Menurut WHO, imunomodulator haruslah memenuhi persyaratan berikut:

1. Secara kimiawi murni atau dapat didefinisikan secara kimia.
2. Secara biologik dapat diuraikan dengan cepat.
3. Tidak bersifat karsinogenik atau ko-karsinogenik.
4. Baik secara akut maupun kronis tidak toksik dan tidak mempunyai efek samping farmakologik yang merugikan.
5. Tidak menyebabkan stimulasi yang terlalu kecil ataupun terlalu besar.

Tanaman yang mengandung senyawa yang bersifat imunomodulator diantaranya adalah mengkudu (*Morinda citrifolia*), jahe (*Zingiber officinale*), dan sambiloto (*Andropogon paniculata*).

Imunosupresan adalah kelompok obat yang digunakan untuk menekan respon imun seperti pencegah penolakan transplantasi, mengatasi penyakit autoimun dan mencegah hemolisis rhesus dan bayi. Sebagian dari kelompok ini bersifat sitotoksik dan digunakan sebagai antikanker. Imunosupresan digunakan untuk tiga indikasi utama yaitu, transplantasi organ, penyakit autoimun, dan pencegahan hemolisis Rhesus pada neonatus. Prinsip umum penggunaan imunosupresan untuk mencapai hasil terapi yang optimal adalah sebagai berikut:

1. Respon imun primer lebih mudah dikendalikan dan ditekan dibandingkan dengan respon imun sekunder. Tahap awal respon primer meliputi pengolahan antigen oleh APC, sintesis limfokin, proliferasi dan diferensiasi sel-sel imun. Tahap ini merupakan yang paling sensitif terhadap obat imunosupresan. Akan tetapi, saat terbentuk sel memori maka efektifitas senyawa imunosupresan akan jauh berkurang.
2. Obat imunosupresan memberikan efek yang berbeda terhadap antigen yang berbeda. Dosis yang dibutuhkan untuk menekan respon imun terhadap suatu antigen berbeda dengan dosis untuk antigen lain.
3. Penghambatan respon imun lebih berhasil bila obat imunosupresan diberikan sebelum paparan terhadap antigen. Sayangnya,

hampir semua penyakit autoimun baru bisa dikenal setelah autoimunitas berkembang, sehingga relatif sulit di atasi.

Contoh tanaman yang mengandung senyawa imunosupresan adalah tapak dara (*Catharanthus roseus*) yang mengandung vinkristin dan vinblastin. Sedangkan beberapa contoh obat imunosupresan antara lain Azatioprin, Metotreksat (MTX), Siklofosfamid, Kortikosteroid, Siklosporin (Cyclosporin A), Rho (D) immunoglobulin, Tacrolimus (prograf), Mycofenolat-mofetil (CellCept), Talidomida (synovir), Sulfalazin (sulcolon).

Imunostimulan ditujukan untuk perbaikan fungsi imun pada kondisi-kondisi imunosupresi. Kelompok obat ini dapat mempengaruhi respon imun seluler maupun humoral. Kelemahan obat ini adalah efeknya menyeluruh dan tidak bersifat spesifik untuk jenis sel atau antibodi tertentu. Selain itu efek yang ditimbulkan umumnya lemah. Indikasi imunostimulan antara lain AIDS, infeksi kronik, dan keganasan terutama yang melibatkan sistem limfatik. (Widiyanto B Matilda. 1987). Imunostimulasi yang disebut juga imunopotensiasi merupakan cara memperbaiki fungsi sistem imun dengan menggunakan bahan yang merangsang sistem tersebut. Imunostimulator secara tidak langsung berkhasiat mereaktivasi sistem imun yang rendah dengan meningkatkan respon imun tak spesifik antara lain perbanyakkan limfo T4, NK-cell dan makrofag distimulasi olehnya, juga pelepasan interferon dan interleukin. Sebagai efek akhir dari reaksi kompleks itu, zat asing dapat dikenali dan dimusnahkan. Pada sel-sel tumor ekspresi antigen transplantasi diperkuat olehnya sehingga lebih dikenali oleh TNF dan sel-sel sitotoksik. Zat imunostimulator yang kini digunakan adalah vaksin BCG, limfokin (interferon, interleukin) dan levamisol. Senyawa immunostimulator diantaranya ada di Jinten hitam (*Nigella sativa*), Echinacea, Jamur Maitake, meniran (*Phyllanthus niruri*).

Dengan adanya informasi tentang perbedaan masing-masing mekanisme diharapkan masyarakat semakin bijak dalam memilih suplemen kesehatan. Jangan mudah termakan klaim yang diberikan oleh penjual suplemen kesehatan. Jadilah konsumen yang cerdas dan bijak.

TRANSFORMASI PENILAIAN KINERJA PNS “DARI DP3 MENUJU SKP”

Oleh :Yudhi Prima Jushardi, Auditor Kepegawaian Pertama

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) menjelaskan bahwa Pegawai Negeri Sipil adalah warganegara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Sebagai aparatur negara, pegawai negeri sipil mempunyai tugas dibidang pemerintahan dan pembangunan. Atas dasar tersebut setiap pegawai negeri sipil dituntut untuk dapat memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat. Agar penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan berjalan dengan baik dibutuhkan pegawai negeri sipil yang profesional, jujur, adil dan bertanggungjawab. Untuk menghasilkan Pegawai Negeri Sipil tersebut diperlukan adanya pembinaan PNS. Sebagai langkah awal dalam melakukan pembinaan diperlukan adanya penilaian terhadap kinerja PNS. Penilaian ini nantinya akan digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan pembinaan PNS, antara lain dalam hal mempertimbangkan kenaikan pangkat, penempatan dalam jabatan, pemindahan, pendidikan dan pelatihan, kenaikan gaji berkala, dan lain-lain.

ERA DP3

Penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai negeri sipil ini dituangkan dalam bentuk Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil atau yang lebih dikenal dengan DP3 PNS dan selanjutnya diatur dalam

Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979. Pada kenyataannya, DP3 PNS yang nota bene adalah daftar penilaian yang dalam penilaiannya menggunakan azas tertutup sering dipertanyakan objektivitasnya, karena penilaiannya yang bersifat rahasia dan sipenilai mempunyai otoritas yang mutlak dalam menilai kinerja seseorang. Dengan penilaian yang bersifat rahasia tersebut, mungkin saja pegawai yang dinilai kurang puas terhadap hasil penilaian karena tidak adanya indikator yang digunakan secara jelas. Maka banyak hal yang membuat DP3 tidak sesuai untuk dilaksanakan dalam menilai kinerja PNS. Salah satunya adalah DP3 cenderung menilai kinerja PNS hanya dari sudut pandang sipenilai bukan atas dasar prestasi kerja.

ERA SKP

Melihat banyaknya kelemahan-kelemahan yang ada pada system penilaian PNS dalam bentuk DP3 tersebut, maka pemerintah mencoba membuat cara baru dalam menilai prestasi kerja PNS yaitu dengan menggunakan pendekatan metode Penilaian Prestasi Kerja. Terkait dengan hal tersebut Pemerintah sudah mengeluarkan aturan mengenai Sasaran Kerja Pegawai yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Penilaian prestasi kerja PNS merupakan suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS (Pasal 1 ayat

2 PP No. 46 Tahun 2011). Tujuannya adalah untuk mengevaluasi kinerja PNS , yang dapat memberi petunjuk bagi manajemen dalam rangka mengevaluasi kinerja unit dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Penilaian prestasi kerja PNS menggabungkan antara penilaian Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil dengan Penilaian Perilaku Kerja. Penilaian prestasi kerja tersebut terdiri dari dua unsur yaitu SKP (sasaran kerja pegawai) dan Perilaku Kerja dengan bobot penilaian masing-masing unsur SKP sebesar 60% dan Perilaku Kerja sebesar 40%. Hasil penilaian prestasi kerja PNS dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan dalam bidang kepegawaian seperti pengangkatan jabatan dan kenaikan pangkat, pemberian tunjangan dan sanksi, mutasi, dan promosi, serta untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan. Lebih lanjut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang ASN mengamanatkan bahwa penilaian kinerja PNS dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS dan penilaian kinerja PNS dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Untuk menjamin hal tersebut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 memberikan pedoman sebagai berikut :

1. Penilaian kinerja PNS berada di bawah kewenangan Pejabat yang Berwenang pada Instansi Pemerintah masing-masing.
2. Penilaian kinerja PNS didelegasikan secara berjenjang kepada atasan langsung dari PNS.
3. Penilaian kinerja PNS dapat mempertimbangkan pendapat rekan

kerja setingkat dan bawahannya.

4. Hasil penilaian kinerja PNS disampaikan kepada tim penilai kinerja PNS (*diharapkan nantinya setiap instansi membentuk tim penilai kinerja PNS yang berfungsi sebagai penilai capaian kinerja setiap PNS*).

Secara umum, penilaian dengan menggunakan metode SKP jika dilihat dari system penilaiannya lebih efektif dibanding dengan metode DP3. Target yang akan dicapai secara jelas menggambarkan SKP merupakan penilaian yang didasarkan pada prestasi /kemampuan individu untuk mencapai tujuan organisasi sesuai kompetensi yang dimilikinya. Persoalannya adalah sudahkah setiap instansi pemerintah menerapkan penilaian SKP secara optimal ?, apakah hasil penilaian SKP tersebut sudah digunakan untuk dasar pertimbangan dalam bidang kepegawaian seperti pengangkatan jabatan dan kenaikan pangkat, pemberian tunjangan dan sanksi, mutasi, dan promosi, serta untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan?. Kiranya hal itu menjadi pertanyaan yang harus digaribawahi supaya apa yang diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara terlaksana secara optimal.

--- 000 ---



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