

PERENCANAAN KEBUTUHAN PEGAWAI DAN DATA PNS TAHUN 1996 s.d 2008

*(SUATU LAPORAN ANALISA CATATAN
KERJA PERENCANAAN PEGAWAI)*



**BIRO ORGANISASI DAN KEPEGAWAIAN
SEKRETARIAT JENDERAL
DEPARTEMEN PERTANIAN REPUBLIK INDONESIA
2008**



PERENCANAAN KEBUTUHAN PEGAWAI DAN DATA PNS TAHUN 1996 s.d 2008

*(SUATU LAPORAN ANALISA CATATAN
KERJA PERENCANAAN PEGAWAI)*



**BIRO ORGANISASI DAN KEPEGAWAIAN
SEKRETARIAT JENDERAL
DEPARTEMEN PERTANIAN REPUBLIK INDONESIA
2008**



KATA PENGANTAR

Isi Analisa Perencanaan kebutuhan Pegawai ini tentang Perkembangan formasi, Perkembangan data data pegawai negeri sipil, sistem database penerimaan CPNS, penyebaran formasi suatu tinjauan kedepan dan secara fakta di susun dalam rangkaian Tahun 1996 s.d Tahun 2008 yang pada intinya terdapat perubahan pengurangan, penambahan pegawai negeri sipil di Departemen Pertanian.

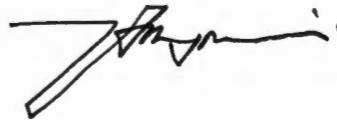
Kebijakan Penyusunan Formasi secara Nasional kaitannya dengan data PNS, adalah suatu proses menentukan suatu kebutuhan dan cara memenuhinya yang dilakukan secara kuantatif dan kualitatif, dan juga merupakan peramalan kebutuhan pegawai pada masa yang akan datang dari berbagai jenis pekerjaan atau nama-nama jabatan atas dasar kebutuhan organisasi dan kebutuhan yang sifatnya penting dan mendesak.

Maksud di susunnya Analisa Perencanaan Kebutuhan Pegawai ini merupakan kumpulan catatan kerja yang disusun sebagai bahan untuk kebijakan kepegawaian dalam kerangka meningkatkan akurasi data PNS dan Kebutuhan PNS dalam penyusunan formasi yang tentunya tidak terlepas dari perhitungan perhitungan Bazetting Pegawai di lingkungan Unit Eselon I.

Demikian, laporan Catatan Kerja disusun sebagai bahan kebijakan pimpinan, khususnya dalam penyusunan formasi dan Data PNS.

Maret 2008

Perencanaan Pegawai,
Bagian Perencanaan dan Pengembangan Pegawai
Biro Organisasi dan Kepegawaian.



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
BAB. I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Maksud dan Tujuan	3
C. Pokok Pikiran dan Bahasan	3
BAB. II. PERENCANAAN PEGAWAI, PENYUSUNAN FORMASI DAN PENGADAAN PEGAWAI	6
A. Pengertian Perencanaan	6
B. Pengertian Formasi	6
C. Pengadaan Pegawai	13
BAB. III. PERKEMBANGAN SISTEM PENERIMAAN CPNS DEPARTEMEN PERTANIAN	18
A. Penerimaan CPNS	18
B. Seleksi Administrasi	20
C. Soal Testing	20
D. Pelulusan	20
E. Sistem Informasi data Penerimaan CPNS	22
BAB. IV. PERKEMBANGAN DATA PNS DAN ALOKASI PENYEBARAN FORMASI	37
A. Data base PNS	37
B. Data Penerimaan dan Alokasi Formasi	49
C. Data Jabatan Fungsional	59
BAB. V. REKOMENDASI	62



BAB. I

P E N D A H U L U A N

A. Latar Belakang.

Visi Pembangunan Pertanian 2005-2009 adalah "***Terwujudnya Pertanian Tangguh untuk kemantapan ketahanan pangan, peningkatan nilai tambah dan daya saing produk Pertanian serta peningkatan kesejahteraan petani***". Untuk merealisasikan visi tersebut Departemen Pertanian menyelenggarakan pembangunan pertanian berlandaskan kepada nilai dan ruh yang bersih dan peduli. Bersih berarti bebas dari KKN (Korupsi, Kolusi dan Nepotisme), amanah, transparan, akuntabel, demokratis dan aspiratif. Peduli terhadap lingkungan yang artinya Fasilitas pelayanan, perlindungan, pembelaan, pemberdayaan dan keberpihakan terhadap kepentingan umum (masyarakat pertanian) diatas kepentingan pribadi dan golongan.

Nuansa dari pembangunan pertanian tersebut cukup kompleks, sehingga dibutuhkan pemahaman yang utuh, bukan hanya oleh aparat departemen semata, namun oleh semua pihak pelaku pertanian di lapangan. Untuk mewujudkan dan membangun pertanian agar menjadi inti pembangunan nasional diperlukan sumberdaya manusia yang mampu menguasai teknologi dan pengetahuan, serta handal atau tangguh, peningkatan kualitas sumberdaya manusia secara terus menerus dan dapat direncanakan melalui kebijaksanaan yang mendorong etos kerja, disiplin dan dedikasi sehingga merancang dan menyusun rencana dan pembangunan sumberdaya manusia sesuai dengan yang ditujukan.

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

Sumberdaya manusia dipertemukan dalam suatu sistem organisasai yang mengatur penyelenggaraan pemerintahan yaitu adanya kebijakan perundang-undangan atau peraturan-peraturan yang ada untuk mengatur manusia. Manusia dipengaruhi oleh kebijakan perubahan-perubahan dalam internal organisasi yang dinamis secara terus menerus, untuk mengatur atau menata dan mendapatkan pegawai atau sumberdaya manusia yang tepat dalam suatu organisasi adalah pekerjaan yang sulit dan sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi didalamnya. Kelebihan pegawai, kekurangan pegawai, beban kerja yang tidak tepat atau tidak sesuai

dengan kualifikasi pendidikan dalam suatu pekerjaan atau jabatan akhirnya akan menjadi kelemahan kinerja organisasi.

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

Inventarisasi pegawai atau sumberdaya manusia adalah salah satu kegiatan perencanaan sumberdaya manusia dan menjadi suatu kebutuhan yang penting guna perencanaan dan pengembangan pegawai, penataan sumberdaya manusia dalam organisasi, rekrutmen/pengadaan dan lain-lainnya. Inventarisasi sumberdaya manusia adalah suatu kegiatan membuat inventarisasi tenaga yang sudah ada baik dari jumlah, klasifikasi, posisi, maupun kualitas (pengetahuan, keterampilan, potensi) melalui gambaran data (profile) sumberdaya manusia yang ada kemudian membuat analisa, langkah-langkah tindak lanjut dan pemanfaatannya guna kebutuhan eksistensi organisasi.

Pergeseran atau perpindahan tenaga sumberdaya manusia pertanian dalam kurun waktu Tahun 2001 – 2005 terjadi sangat besar akibat adanya perubahan pelimpahan wewenang dan tanggungjawab dari Pemerintah Pusat ke Pemerintah Daerah sebagaimana Undang Undang Nomor 22 Tahun 1999 Tentang Pemerintahan Daerah, dengan beralihnya Pegawai Negeri Sipil Pusat ke Pemerintah Daerah maka terjadi mutasi, alih wilayah kerja, alih status atau perpindahan antar jabatan.

Keadaan Bezetting pegawai Departemen Pertanian dari golongan I s.d IV Tahun 2000 menunjukkan jumlah 51185 (lima puluh satu ribu seratus delapan puluh lima) pegawai, setelah diserahkan ke pemerintah daerah dan ditambah dengan perhitungan yang berhenti, meninggal dunia, dan memasuki usia pensiun data Tahun 2001 sebanyak 24680 (dua puluh empat ribu enam ratus delapan puluh) pegawai. Sehingga mencapai penurunan sebanyak 26505 (dua puluh enam ribu lima ratus lima) pegawai atau 51,8 persen.

Penyempurnaan struktur Departemen Pertanian Tahun 2001 s.d Tahun 2005 dari 10 (sepuluh) unit eselon I menjadi 12 (duabelas) eselon dan jumlah pegawai negeri sipil pertanian 1 Januari 2004 berjumlah sebanyak 20295 tenaga, sedangkan 1 Januari 2005 sebanyak 21544. Tahun 2006 Jumlah sebanyak 20249, dan sampai dengan Tahun 2008 sebanyak 20279 tenaga yang berdampak pada kinerja organisasi, karena diperlukan penyesuaian-penyesuaian terhadap administrasi dan tata kerja,

sarana dan prasarana yang memerlukan penataan tugas pokok dan fungsi, uraian tugas, inventarisasi sumberdaya manusia dan lain-lainnya.

Melalui perencanaan sumberdaya manusia dan adanya profile sumberdaya manusia pertanian Tahun 2008 diharapkan dapat menjadi dukungan pengetahuan dan tindak lanjut manajemen pegawai negeri sipil khususnya bagi pengelolaan kepegawaian di lingkungan Departemen Pertanian. Melalui perencanaan sumberdaya manusia adalah kegiatan yang sangat terkait dengan pelaksanaan kegiatan operasional, karena rencana merupakan alat mengecek tingkat efisiensi dan efektifitas dari suatu kegiatan dan setiap organisasi memerlukan perencanaan, proses penentuan sumberdaya manusia, cara memenuhinya (kualitatif dan kuantitatif) serta penempatannya.

B. Maksud dan Tujuan

Perencanaan sumberdaya manusia, adalah suatu kegiatan berfikir, suatu kegiatan konseptualisasi sebelum melakukan tindakan atau langkah-langkah untuk mengambil keputusan, dengan adanya perencanaan sumberdaya manusia maka setiap kegiatan yang menyangkut kebutuhan manusia, organisasi dapat memproses pemilihan fakta sebagai anggapan mengenai masa depan untuk dituangkan dalam rencana kerja atau program kerja dan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan.

Data sumberdaya manusia pertanian adalah membuat suatu gambaran secara umum di setiap unit kerja di lingkungan Departemen Pertanian dan melakukan output suatu data sumberdaya manusia Departemen Pertanian. Isi dari data ini merupakan data suatu kondisi riil sumberdaya manusia pertanian dengan maksud untuk memberikan masukan bahwa inventarisasi tenaga diperlukan guna kemudahan dan ketepatan pengambilan keputusan atau kebijaksanaan dalam kerangka perencanaan dan pengembangan sumberdaya manusia di waktu yang akan datang.

Arah dan kebijaksanaan perencanaan kebutuhan sumberdaya manusia dan data sumberdaya manusia pertanian adalah suatu langkah memberikan kemudahan untuk menyusun, mengelola, merencanakan dan mengembangkan serta memecahkan permasalahan sumberdaya manusia dan data-data sumberdaya pertanian. Data sumberdaya manusia ini berguna untuk membantu yang menangani kepegawaian guna mengambil keputusan yang diajukan pimpinan dan organisasi.

C. Pokok Pemikiran dan Bahasan

Undang-undang nomor 22 tahun 1999 tentang pemerintahan daerah diberlakukan menjadi suatu masalah yang penting disetiap jajaran pemerintah terutama di lingkungan Departemen Pertanian yang sebagian besar sumberdaya manusia pertanian dominan berada di daerah bahkan sampai ke pedesaan. Hal ini di berlakunya undang-undang tersebut sangat

berkaitan erat dengan perubahan atau penataan organisasi pemerintahan, penataan sumberdaya manusia dan lain-lainnya.

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

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

Untuk menyempurnakan aparatur setelah otonomi daerah maka perubahan struktur organisasi Departemen Pertanian dengan nomor 01/Kpts.210/1/2001 Tanggal 20 Januari 2001 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Departemen Pertanian. Untuk lingkungan unit kerja eselon I terdapat penyempurnaan organisasi antara lain; Badan Karantina Pertanian, Badan Pengembangan SDM, Ditjen Peternakan, Badan Litbang Pertanian, umumnya eselon I ini masih mempunyai Unit Pelaksana Tehnis di daerah. Penyempurnaan Struktur Organisasi terus dilakukan Penyempurnaan Dengan Nomor 299/Kpts/OT.140/07/2005 tanggal 25 Juli 2005.

Permasalahan yang dihadapi untuk melaksanakan manajemen kepegawaian di tingkat Pusat menjadi suatu ukuran keberhasilan pembangunan sektor pertanian khususnya penanganan sumberdaya manusia sejak diberlakukannya otonomi daerah. Jumlah pegawai negeri sipil Departemen Pertanian Tahun 2000 sebanyak 51185, setelah diserahkan menjadi sebanyak 24680, namun demikian untuk menunjukkan jumlah pegawai negeri sipil yang pasti dan akurat terus dilaksanakan pada Departemen Pertanian.

Tahun 2003 Badan Kepegawaian Negara memberlakukan pendataan ulang pegawai negeri sipil seluruh Indonesia. Maksud adanya pendataan ulang pegawai negeri sipil mewujudkan data kepegawaian yang mutakhir di setiap instansi baik pusat dan daerah yang di mungkinkan dibangunnya System Informasi Kepegawaian yang terintegrasi secara nasional. Pendataan ulang dilaksanakan pada tanggal 1 Juli s.d 31 juli 2003 dan terdata jumlah pegawai negeri sipil Departemen Pertanian berjumlah

sebanyak 19851 (sembilan belas ribu delapan ratus lima puluh satu) pegawai negeri sipil.

Tahun 2003 kebutuhan tenaga di Departemen Pertanian di peruntukkan untuk mendukung penyempurnaan organisasi eselon I khususnya penyempurnaan di unit pelayanan teknis sektor Badan Karantina Pertanian, Badan Pengembangan SDM Pertanian, Badan Litbang Pertanian serta Ditjen Bina Produksi Peternakan. Spesialisasi atau kualifikasi diperuntukkan untuk tenaga Medik/Paramedik/POPT untuk mengantisipasi fungsi karantina sebagai institusi yang menjaga peredaran dan menyebarnya hama penyakit dalam kerangka perlindungan manusia. Dosen/Guru untuk SDM Pertanian.

Tahun 2004 dan 2005, kebutuhan tenaga di Departemen Pertanian di peruntukkan pengangkatan tenaga honorer dan pengangkatan umum untuk pengganti Pegawai Negeri yang Pensiun dan Meninggal Dunia. Tahun 2005 dominan adalah pengangkatan tenaga honorer, hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah untuk pengangkatan tenaga honorer di rencanakan antara Tahun 2005 s.d 2009.

Mendasari dari alokasi kebutuhan tenaga tersebut setelah terjadi pengurangan dan penambahan tenaga maka pada per Oktober 2008. Jumlah tenaga Departemen Pertanian sebanyak 20279 tenaga. Dengan terjadi perubahan struktur organisasi pada tingkat Pusat dan Daerah, maka dalam segi perbedaan sumberdaya manusia Pertanian, perlu dilaksanakan. Kegiatan analisis jabatan sebagai dukungan administratif pengelolaan jabatan-jabatan di lingkungan Departemen Pertanian.



BAB. II

PERENCANAAN PEGAWAI, PENYUSUNAN FORMASI DAN PENGADAAN PEGAWAI

A. Pengertian Perencanaan Pegawai.

Pengertian Perencanaan Pegawai, adalah proses menentukan suatu kebutuhan dan cara memenuhinya yang dilakukan secara kuantitatif dan kualitatif yang nantinya sangat berpengaruh terhadap suksesnya pelaksanaan fungsi pengadaan pegawai untuk memberikan perhatian kepada tujuan perorangan dalam organisasi secara maksimal.

Perencanaan Kepegawaian merupakan peramalan kebutuhan pegawai pada masa yang akan datang dari berbagai jenis pekerjaan, peramalan pengadaan pegawai pada saat ini dan masa yang akan datang dengan berbagai jenis pekerjaan atau nama-nama jabatan atas dasar kebutuhan organisasi. Peramalan kebutuhan pegawai diperlukan untuk keperluan saat sekarang maupun yang akan datang artinya menentukan jumlah pegawai dengan indikator kualifikasi pendidikan atau latar belakang kebutuhan pendidikan bagi organisasi.

Peramalan kebutuhan pegawai secara umum di lingkungan Departemen Pertanian didasarkan atas permintaan dari unit-unit yang ada didalam organisasi yang didasarkan atas analisis beban kerja organisasi. Teknik Peramalan kebutuhan pegawai digunakan melalui pemenuhan kebutuhan jangka pendek mendasarkan pada ketersediaan anggaran dan beban kerja pada unit-unit di organisasi sedangkan teknik peramalan jangka panjang dilakukan dengan menggunakan tehnik seperti, mendengar dari sumberdaya manusia didalam lingkungan yang ahli dengan penanganan sumberdaya manusia, pada permintaan kebutuhan di unit unit organisasi, atau berbagai analisis yang ada misalnya menggunakan analisis trend, contohnya kebutuhan tingkat pendidikan S2 (strata dua) dengan nama jabatan Dokter Hewan untuk penanggulangan Penyakit Zoonosis yang mewabah secara Nasional.

Setelah adanya jawaban sementara atau hasil sementara dari peramalan kebutuhan pegawai negeri sipil, maka disusun kebutuhan tingkat pendidikan yang disesuaikan dengan kepangkatan, pengertian ini disebut dengan istilah Formasi.

B. Pengertian Formasi.

Adalah jumlah dan susunan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang di perlukan dalam suatu satuan organisasi Negara untuk mampu melaksanakan tugas pokok dalam jangka waktu tertentu. *(PP 54 Tahun 2003 Tanggal 3 November 2003, pasal 1)*

Formasi Pegawai Negeri Sipil secara Nasional setiap Tahun anggaran ditetapkan oleh Menteri yang bertanggungjawab di bidang Pendayagunaan Aparatur Negara, setelah memperhatikan pendapat Menteri Keuangan dan pertimbangan tertulis dari Kepala Badan Kepegawaian Negara.

1. Tujuan Penetapan formasi.

Adalah agar setiap satuan organisasi Negara mempunyai jumlah dan mutu pegawai sesuai dengan beban kerja dan tanggungjawab pada masing-masing satuan organisasi.

2. Dasar-dasar penyusunan formasi.

Formasi adalah jumlah dan susunan pangkat. Maka perlu dilakukan analisis kebutuhan dan penyediaan pegawai sesuai dengan nama jabatan disetiap unit kerja dengan memperhatikan informasi jabatan yang dibutuhkan dan disusun setiap akhir tahun anggaran dan pejabat pembina kepegawaian pada setiap unit-unit organisasi dibuat paling lambat diselesaikan **akhir Januari** setiap Tahun Anggaran

Keputusan BKN *Nomor 26 Tahun 2004 Tanggal 6 Mei 2004* Tentang Ketentuan Pelaksanaan Formasi Pegawai Negeri, maka Tahapan Penentuan kebutuhan formasi di dasarkan atas analisis kebutuhan instansi antara lain :

2.1. Jenis Pekerjaan, yaitu macam-macam pekerjaan yang harus dilakukan oleh satuan organisasi dalam melaksanakan tugas pokoknya misalnya, pekerjaan pengetikan, pemeriksaan perkara, penelitian, perawatan orang sakit dan lain-lainnya.

2.2 Sifat pekerjaan adalah pekerjaan yang berpengaruh dalam penetapan formasi, yaitu sifat pekerjaan yang ditinjau dari sudut waktu untuk melaksanakan pekerjaan itu. Sebagaimana diketahui bahwa ada pekerjaan yang penyelesaiannya dapat dilakukan dalam jam kerja saja, misalnya pekerjaan tata usaha, pramu kelas, pramu kantor dan yang serupa dengan itu. Tetapi ada pula pekerjaan yang harus dilakukan 24 (dua puluh empat) jam terus menerus. Seperti pekerjaan perawat sakit pemerintah, penjaga rumah tahanan (sipir) pemadam kebakaran dan yang serupa dengan itu. Pekerjaan yang harus dilakukan 24 (dua puluh empat) jam terus menerus memerlukan pegawai lebih banyak. Sebagai contoh dalam suatu ruang rawat inap memerlukan perawat sebanyak 5 (lima) orang dengan jam kerja 8 (delapan) jam, maka setiap ruang rawat inap dalam waktu 24 Jam memerlukan pegawai $24/8 \times 5$ orang = 15 (lima belas) orang perawat.

2.3. Beban Kerja dan Perkiraan Kapasitas, seorang Pegawai Negeri Sipil dalam jangka waktu tertentu adalah frekuensi rata-rata masing-masing jenis pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Memperkirakan beban kerja dari masing-masing satuan organisasi dapat dilakukan berdasarkan perhitungan atau berdasarkan pengalaman, misalnya

perkiraan beban pekerjaan pengetikan, pengagendaan dan yang serupa dengan itu dapat didasarkan atas jumlah surat yang masuk dan keluar rata-rata dalam jangka waktu tertentu.

Apabila sudah dapat diperkirakan beban kerja masing-masing satuan organisasi, maka untuk dapat menentukan jumlah pegawai yang diperlukan perlu ditetapkan perkiraan kapasitas seorang pegawai negeri sipil dalam jangka waktu tertentu.

Sama halnya dengan perkiraan beban kerja, maka perkiraan kapasitas pegawai untuk jenis pekerjaan tertentu dalam jangka waktu tertentu, dapat dilakukan berdasarkan perhitungan atau berdasarkan pengalaman.

- 2.4. Prinsip pelaksanaan pekerjaan sangat besar pengaruhnya dalam menentukan formasi. Misalnya apabila ditentukan bahwa pemeliharaan dan perawatan kendaraan dinas harus dikerjakan sendiri oleh satuan organisasi yang bersangkutan, maka harus diangkat pegawai untuk memelihara dan merawat kendaraan dinas, tetapi sebaliknya apabila ditentukan bahwa pemeliharaan dan perawatan kendaraan dinas dikerjakan pada pihak ketiga, maka tidak perlu diangkat pegawai untuk pekerjaan itu.
- 2.5. Peralatan yang tersedia atau diperkirakan akan tersedia dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok akan mempengaruhi jumlah pegawai yang diperlukan, karena pada umumnya makin tinggi mutu peralatan yang digunakan akan tersedia dalam jumlah yang memadai dapat mengakibatkan makin sedikit jumlah pegawai yang diperlukan. Misalnya, apabila tugas pengetikan dilakukan dengan mempergunakan komputer, hasilnya dapat lebih cepat apabila dibandingkan dengan mesin ketik biasa, sehingga jumlah pegawainya tidak perlu banyak apabila menggunakan mesin ketik biasa.

Analisis yang perlu diperhatikan dalam Penyusunan formasi, dan sebagai bahan dukungan sehingga dapat mudah dan sesuai dengan rencana adalah :

1. Penentuan formasi dengan menggunakan system sama, adalah system yang menentukan jumlah dan kualitas pegawai sama, tanpa memperhatikan besar kecilnya beban kerja. Misalnya untuk ABRI, dimanapun ditempatkan maka jumlah setiap regu/peleton/kompi, adalah sama baik jumlah personilnya, peralatan maupun perlengkapannya.
2. Penentuan formasi dengan menggunakan system tidak sama atau system ruang lingkup, dimana jumlah personil, untuk suatu organisasi yang setingkat jumlah pegawai, peralatan dan perlengkapan tidak sama. Ini terdapat pada organisasi Sipil. Misalnya Biro Organisasi dan Kepegawaian Departemen Pertanian yang mengurus pegawai negeri sipil kurang lebih 80.000 (delapan puluh ribu) Pegawai negeri sipil dan Departemen

Pendidikan Nasional mengurus pegawai negeri sipil kurang lebih 900.000 (sembilan ratus ribu) pegawai negeri sipil. Hal demikian menunjukkan adanya perbedaan dalam mengurus pegawai negeri sipil.

3. Penetapan formasi, diperlukan analisis kebutuhan pegawai antara lain :
 - 3.1. Analisis kebutuhan pegawai adalah suatu proses analisis secara logis dan teratur untuk dapat mengetahui jumlah dan kualitas pegawai yang diperlukan oleh suatu unit organisasi, agar mampu melaksanakan tugas secara berdayaguna dan berhasil guna dan berkesinambungan.
 - 3.2. Tujuan analisis kebutuhan pegawai adalah agar setiap pegawai pada suatu unit kerja mempunyai pekerjaan tertentu, jangan sampai ada pegawai yang menganggur karena tidak ada pekerjaan di kantor tempat bekerjanya. Kegiatan analisis kebutuhan pegawai dilakukan melalui analisis jabatan untuk mengetahui secara konkrit jumlah dan kualifikasi pegawai yang dibutuhkan oleh suatu unit organisasi.
 - 3.3. Uraian tugas adalah merupakan salah satu alat untuk membuat analisa kebutuhan pegawai karena akan diketahui jenis jabatan, ruang lingkup tugas yang akan di laksanakan, syarat-syarat pejabat, sifat pekerjaan, serta perkiraan kapasitas pegawai dalam jangka waktu tertentu.
 - 3.4. Anggaran Belanja Pegawai Negeri Sipil yang disediakan oleh negara, sangat menentukan pelaksanaan pemenuhan formasi secara Nasional, khususnya pemenuhan kebutuhan pegawai baru yang perlu dilaksanakan dalam menentukan formasi. Pertambahan Pegawai baru adalah terbatas pada pengganti mereka yang berhenti, pensiun dan meninggal dunia atau dikenal dengan istilah " Zero Growth ".
4. Kebijakan Kantor Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara, dalam rangka penataan pegawai negeri sipil untuk menuju penerapan manajemen kepegawaian berbasis kinerja, formasi pegawai negeri sipil didasarkan pada jabatan.
 - 4.1. Nama Jabatan adalah Kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang karyawan dalam rangka susunan satuan organisasi (Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 pasal 17 ayat 1).
 - 4.2. Kualifikasi pendidikan, Sekelompok bidang pekerjaan yang menyaratkan lulusan pendidikan keahlian tertentu bagi pemegang jabatan tertentu.

- 4.3. Kamus jabatan adalah kamus yang memuat nama-nama jabatan yang disertai keterangan dan uraian yang dimaksudkan untuk memberi penjelasan mengenai jabatan tersebut.
- 4.4. Jabatan dalam instansi dibedakan menjadi jabatan struktural dan jabatan fungsional. Sedangkan jabatan fungsional terdiri atas jabatan fungsional berangka kredit dan non angka kredit.
- 4.5. Jabatan fungsional berangka kredit seperti, peneliti, perekayasa, Widyaiswara, Statistisi, Auditor, Pustakawan, Pranata Komputer, dan sebagainya.
- 4.6. Jabatan fungsional non angka kredit seperti halnya Bendaharawan, Resepsionis, Satuan Pengamanan, Pengevaluasi Pendidikan dan Latihan, pramu kelas, pramu kantor dan lain sebagainya.

5. PENYUSUNAN FORMASI.

Penyusunan kebutuhan pegawai (formasi) di tiap unit organisasi eselon I berdasarkan analisis kebutuhan pegawai dengan mengutamakan unit-unit organisasi/jabatan-jabatan yang membutuhkan pegawai dengan memperhatikan jenis kualifikasi pendidikan dan syarat jabatan.

Secara umum acuan penyusunan formasi kebijakan Badan Kepegawaian yang dibuat setiap akhir tahun meliputi :

- 5.1. Penyusunan Bazetting, yang meliputi, Jumlah Bezetting Tahun sebelumnya Per 31 Desember yang didasarkan atas jumlah susunan golongan yang tertinggi sampai yang terendah yang menunjukkan variable (a), Jumlah Kenaikan Pangkat (b), Jumlah keadaan setelah kenaikan pangkat, (c), Jumlah penambahan Pegawai Baru (d) Jumlah Jenis Perpindahan/Mutasi (e), Jumlah PNS yang berhenti dan (f) Bazetting keadaan jumlah PNS sekarang.
- 5.2. Penyusunan dan Pengolahan Formasi yang meliputi, Jumlah Bezetting Tahun sebelumnya per 31 Desember yang didasarkan atas jumlah susunan golongan yang tertinggi sampai yang terendah yang menunjukkan variable (a), Jumlah Rencana Kenaikan Pangkat (b), Jumlah keadaan setelah Kenaikan Pangkat (c), **Jumlah Usul formasi Pegawai Baru**, (d), Pegawai negeri yang mencapai Batas Usia Pensiun dan lainnya serta (e) jumlah kebutuhan formasi.
- 5.3. Penyusunan Usul Formasi Pegawai Negeri Sipil, yang meliputi jumlah yang didasarkan atas Kepangkatan yang menunjukkan Jumlah variable Golongan Ruang, jumlah pegawai dan formasi yang dibutuhkan.

- 5.4. Penyusunan Daftar Kebutuhan Pegawai Menurut Nama Jabatan yang menunjukkan variable, Jumlah pegawai yang ada per Desember, Jumlah kebutuhan pegawai, Jumlah Kekurangan pegawai, Total kebutuhan dan Usul tambahan menurut Jumlah Tingkat Pendidikan, Jurusan serta. Golongan Ruang.
- 5.5. Penyusunan Susunan Jabatan Utama yang meliputi, Jumlah Uraian Struktur dan Jabatan yang menunjukkan variable, Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang menduduki Pangkat Golongan ruang gaji dari IV/a. s.d IV/e.
- 5.6. Penyusunan Daftar Formasi Pegawai Negeri Sipil di Luar Negeri yang meliputi susunan Pangkat Pegawai Negeri Sipil, yang menunjukkan variable Golongan ruang Gaji, Jumlah Pegawai dan Jumlah Formasi yang direncanakan.
- 5.7. Penyusunan Daftar usulan formasi pegawai yang bekerja pada Perwakilan Republik Indonesia di Luar Negeri yang meliputi jumlah Perwakilan di luar negeri dengan Jumlah variable Keadaan Pegawai Di luar Negeri.
- 5.8. Penyusunan Daftar Jumlah Pegawai Yang Berhenti, Pensiun dan Meninggal Dunia serta Jumlah Pegawai yang mencapai Batas Usia Pensiun (BUP).
- 5.9. Penyusunan Peta Jabatan yang meliputi susunan Stuktur Eselon II dan menunjukkan nama Jabatan yang ada dan yang lowong serta Jumlah Kekuatan Pegawai Negeri Sipil dari Eselon II, Eselon III, Eselon IV, Jabatan Fungsional Umum, Jabatan Fungsional khusus.

Acuan penyusunan formasi Kebijakan Kantor Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Tentang penyusunan formasi Pegawai Negeri Sipil meliputi antara lain :

- 5.10. Penyusunan Data Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil yang didasarkan atas Jumlah Nama Jabatan yang meliputi jabatan pada eselon II, Eselon III, Eselon IV, Jabatan Fungsional, jabatan Non structural dan Fungsional yang menunjukkan Jumlah Pegawai Yang ada, Jumlah Kebutuhan Pegawai, Jumlah Kekurangan Pegawai, Jumlah Kelebihan Pegawai dan rencana Usul pegawai Baru atas dasar tingkat kebutuhan Pendidikan, Jurusan, Golongan Ruang.
- 5.11. Penyusunan Daftar Formasi Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Golongan Ruang yang menunjukkan Kepangkatan, Jumlah Pegawai Yang ada serta kebutuhan Formasi.
- 5.12. Penyusunan Daftar Pegawai Yang berhenti, Pensiun dan Meninggal Dunia serta Pegawai yang mencapai Batas Usia Pensiun.

- 5.13. Penyusunan Realisasi Formasi yang menunjukkan jumlah Tambahan Formasi, Penetapan Formasi dan Realisasi Formasi.
- 5.14. Penyusunan Daftar Honorer untuk pengangkatan menjadi CPNS Sampai dengan Tahun 2009 yang menunjukkan Nama, Tanggal Lahir, Masa kerja, Pendidikan, Jurusan, Nomor Surat Pengangkatan Pertama dan Terakhir, dan Tempat Bertugas.

6. PENYUSUNAN FORMASI HONORER (PP-48 TAHUN 2005, 11 NOPEMBER 2005) DAN PERUBAHAN (PP MENJADI PP 43 TAHUN 2007).

Pengertian pengangkatan tenaga Honorer.

1. Tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.
2. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang berwenang mengangkat, memindahkan, dan memberhentikan Pegawai Negeri Sipil di lingkungannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
3. Instansi adalah pemerintah pusat dan instansi pemerintah daerah provinsi dan kabupaten/kota.

Pengangkatan tenaga honorer didasarkan pada usia dan masa kerja sebagai berikut

1. Tenaga honorer yang berusia paling tinggi 46 (empat puluh enam) tahun dan mempunyai masa kerja 20 (dua puluh) tahun atau lebih secara terus menerus.
2. Tenaga honorer yang berusia paling tinggi 46 (empat puluh enam) tahun dan mempunyai masa kerja 10 (sepuluh) tahun atau lebih sampai dengan kurang dari 20 (dua puluh) tahun secara terus menerus.
3. Tenaga honorer yang berusia paling tinggi 40 (empat puluh) tahun dan mempunyai masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih sampai dengan kurang dari 10 (sepuluh) tahun secara terus menerus.
4. Tenaga honorer yang berusia paling tinggi 35 (tiga puluh lima) tahun dan mempunyai masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih sampai dengan kurang dari 5 (lima) tahun secara terus menerus.

Pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah ini dilakukan bertahap mulai Tahun

Anggaran 2009, dengan prioritas tenaga honorer yang penghasilannya dibiayai oleh Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

Perubahan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2005 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2007 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil. yang meliputi pengangkatan tenaga honorer antara lain :

1. Usia Paling tinggi 46 (empat puluh enam) tahun dan paling rendah 19 (sembilan belas) tahun, dan.
2. Masa kerja sebagai tenaga honorer paling sedikit 1 (satu) tahun secara terus menerus.

FORMASI HONORER.

Formasi honorer ditentukan pertimbangan oleh Badan Kepegawaian Negara. Dan ditetapkan oleh Ka. MENPAN.

C. **PENGADAAN PEGAWAI.**

Pengadaan Pegawai (PP No. 48/2005)

1. Pengertian Pengadaan Pegawai

Pengadaan PNS adalah proses kegiatan untuk mengisi formasi yang lowong. Kegiatan tersebut mencakup kegiatan perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan sampai dengan pengangkatan menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.

Lowongan formasi dalam suatu satuan organisasi Negara pada umumnya didasarkan atas :

- a. Adanya PNS yang berhenti, meninggal dunia, pensiun, melimpah/pindah ke departemen lain, diperbantukan kepada Badan/Instansi lain diluar APBN
- b. Adanya perluasan organisasi, dimana organisasi harus selalu disesuaikan dengan perkembangan tugas pokok yang berkembang dari waktu ke waktu. Maka jumlah kualitas dan susunan pangkat-pangkat PNS yang diperlukan dalam organisasi harus sesuai dengan perkembangan tugas pokok tersebut. Penentuan jumlah, kualitas dan susunan pangkat-pangkat yang diperlukan itu harus didasarkan pada hasil Analisis Kebutuhan Pegawai (Pengertian Formasi)

2. Tujuan

Pengadaan PNS bertujuan agar setiap satuan organisasi Negara dapat mempunyai jumlah, kualitas dan susunan pangkat PNS yang sesuai dengan tugas pokok dan beban kerja pada satuan organisasi tersebut. Dengan dasar tersebut, diharapkan pengadaan Calon Pegawai Negeri

Sipil dapat mendukung pelaksanaan tugas pokok dan beban kerja yang dibebankan pada satuan organisasi tersebut dapat lebih berdaya guna, berhasil guna dan berkelanjutan.

3. Persyaratan, Pengumuman, Lamaran dan Penyaringan

Persyaratan Umum

- 1) Warga Negara Indonesia (WNI)
- 2) Umur serendah-rendahnya 18 tahun dan setinggi-tingginya 35 tahun, berdasarkan Akta Kelahiran dan/atau Surat Tanda Lahir yang sah maupun Surat Tanda Tamat Belajar yang digunakan sebagai dasar pengangkatan
- 3) Tidak pernah dihukum penjara/kurungan berdasarkan keputusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap
- 4) Tidak pernah diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai suatu instansi, baik pemerintah maupun swasta
- 5) Tidak sedang berkedudukan sebagai PNS ataupun CPNS
- 6) Mempunyai pendidikan, kecakapan, keahlian dan ketrampilan yang dibutuhkan
- 7) Berkelakuan baik (dibuktikan dengan Surat Keterangan dari Polri)
- 8) Sehat jasmani dan rohani (dibuktikan dengan Surat Keterangan dari Dokter Pemerintah)
- 9) Bersedia ditempatkan diseluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia atau negara lain yang ditentukan oleh pemerintah
- 10) Telah mendaftar sebagai tenaga pencari kerja pada Kantor/Kanwil Depnaker, dibuktikan dengan adanya kartu pendaftaran/kartu kuning (Modal AK/1)
- 11) Syarat lain yang ditentukan dalam persyaratan jabatan

Persyaratan khusus (kualifikasi pendidikan/pengalaman)

- 1) Sesuai dengan jenis tugas pekerjaan/lowongan yang tersedia
- 2) Sesuai dengan sifat pekerjaan
- 3) Sesuai dengan peralatan yang tersedia

Pengumuman

- 1) Setiap pengadaan CPNS harus diumumkan lewat media massa atau media lain, dimaksudkan agar :
 - Dapat diketahui oleh umum
 - Memberi kesempatan sebanyak mungkin pelamar yang memenuhi persyaratan
 - Dapat memilih calon yang terbaik sesuai dengan lowongan pekerjaan yang tersedia
- 2) Pelaksanaan pengumuman paling lambat 15 (lima belas) hari sebelum tanggal penerimaan lamaran
- 3) Materi pengumuman berisi antara lain :
 - Jumlah dan jenis jabatan yang lowong
 - Kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan

- Syarat-syarat yang harus dipenuhi pelamar
- Alamat dan tempat lamaran ditujukan
- Batas waktu pengajuan lamaran
- Waktu dan tempat seleksi
- Lain-lain yang dianggap perlu, misalnya jurusan pendidikan yang diperlukan, nilai rata-rata NEM atau indeks prestasi minimal, dan beberapa hal lainnya.

Lamaran

Setiap pelamar harus mengajukan lamaran yang ditulis dengan huruf latin, dengan tulisan tangan sendiri diatas kertas bermaterai disampaikan dengan instansi yang bersangkutan, dengan lampiran :

- 1) Daftar riwayat hidup
- 2) Salinan/foto copy STTB/Ijazah dan bagi tingkat pendidikan Sarjana dilengkapi dengan transkrip yang disahkan oleh pejabat yang berwenang
- 3) Surat keterangan berkelakuan baik dari Polri
Apabila pelamar berhasil lulus ujian saringan serta lulus seleksi persyaratan lainnya dan ada kemungkinan untuk diusulkan diangkat sebagai CPNS maka, lamaran tersebut harus dilengkapi dengan :
 - Tidak pernah dihukum penjara/kurungan berdasarkan keputusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum yang tetap karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan ;
 - Tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai Pegawai Swasta
 - Tidak berkedudukan sebagai CPNS /PNS
 - Bersedia ditempatkan diseluruh wilayah Negara Republik Indonesia atau Negara lain yang ditentukan pemerintah
 - Tidak menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik
- 4) Pas photo berukuran 3 x 4 sebanyak 8 (delapan) lembar
- 5) Salinan surat keterangan tentang pengalaman kerja bagi pelamar yang mempunyai pengalaman kerja
- 6) Surat keterangan berkelakuan baik dari kepolisian
- 7) Kartu pendaftaran sebagai tenaga pencari kerja di Depnaker/Kartu Kuning model AK/1 (asli)
- 8) Surat-surat tersebut dibuat dalam rangkap tiga, ijazah, transkrip, ketiganya asli legalisirnya. Formulir isian ketiganya ditulis tenaga asli, sedangkan surat-surat keterangan lain dalam bentuk foto coy yang dilegalisir

Penyaringan

- 1) Pemeriksaan administrative meliputi :
 - Pemeriksaan surat lamaran berikut lampirannya, sesuai dengan syarat-syarat yang ditentukan

- Pemeriksaan surat lamaran dilakukan oleh pejabat yang mengelola kepegawaian ditingkat instansi pusat pada unit eselon I dan Biro Kepegawaian
 - Surat lamaran berikut lampirannya yang tidak memenuhi syarat menjadi milik departemen, dibalas kepada masing-masing pelamar disertai alasan-alasannya
 - Surat lamaran berikut lampirannya yang memenuhi syarat, disusun dan didaftar untuk persiapan pemanggilan mengikuti ujian saringan
- 2) Panitia ujian
- Untuk melaksanakan ujian, maka dibentuk Panitia Ujian oleh pejabat yang berwenang, yang keanggotaannya sekurang-kurangnya terdiri dari 3 (tiga) orang, seorang ketua merangkap anggota, seorang sekretaris merangkap anggota, dan seorang anggota
 - Apabila keanggotaan Panitia Ujian tersebut lebih dari 3 orang, maka jumlahnya harus merupakan bilangan ganjil
 - Tugas pokok panitia ujian :
 - ✓ Menyiapkan bahan ujian
 - ✓ Menentukan pedoman pemeriksaan dan penilaian hasil ujian
 - ✓ Menentukan tempat dan jadwal ujian
 - ✓ Menyelenggarakan ujian
 - ✓ Memeriksa dan menilai hasil ujian
- 3) Materi ujian
- Bahan ujian disusun sesuai dengan tujuannya, yaitu mendapatkan pelamar yang benar-benar mempunyai kecakapan, keahlian dan ketrampilan yang diperlukan untuk mengisi lowongan yang tersedia
 - Materi tersebut meliputi :
 - ✓ Tes kompetensi
 - ✓ Psikotes
 - Tes kompetensi disesuaikan dengan kebutuhan persyaratan jabatan, antara lain :
 - ✓ Pengetahuan Umum
 - ✓ Bahasa Indonesia
 - ✓ Kebijakan Pemerintah
 - ✓ Pengetahuan Teknis (pengetahuan yang diperlukan untuk jabatan yang bersangkutan dan atau syarat jabatan)
 - ✓ Pengetahuan lainnya adalah pengetahuan yang dipandang diperlukan untuk jabatan
 - ✓ Psikotes dilakukan untuk mengetahui kepribadian, minat dan bakat bagi pelamar (d disesuaikan dengan kemampuan instansi)
 - ✓ Bahan ujian dipersiapkan dan disusun menurut tingkat pendidikan masing-masing, seperti pelamar lulusan SD, SLTP. SLTA, sarjana Muda maupun



Sarjana. Selain itu juga didasarkan pada materi persyaratan jabatan yang dibutuhkan

- 4) Pemanggilan pelamar
 - Pelamar yang memenuhi syarat dipanggil/diberitahu secara tertulis mengikuti ujian saringan
 - Selain melalui surat panggilan, pemanggilan juga dapat menggunakan sarana media massa (elektronik maupun cetak) atau media lain yang tersedia, berisi : nomor ujian, waktu dan tempat ujian, hal lain yang diperlukan

- 5) Ujian
 - Dalam upaya menjamin objektifitas penyelenggaraan ujian penyaringan penerimaan pegawai, maka ujian dilaksanakan secara tertulis, bila dipandang perlu ditambah ujian lisan untuk meyakinkan hasil ujian tertulis
 - Untuk lowongan tugas pekerjaan tertentu, diadakan ujian ketrampilan. Misalnya mengemudi, mengetik, atau ujian ketrampilan lainnya
 - Untuk jabatan-jabatan tertentu, diadakan ujian kepribadian (psycho-test) misalnya untuk jabatan pemeriksa di Inspektorat Jenderal
 - Lembar jawaban ujian tertulis diperiksa oleh sekurang-kurangnya 2 orang pemeriksa ujian. Demikian pula untuk ujian lisan, paling tidak harus ada 2 orang penguji
 - Nilai akhir pelamar didapat dari nilai rata-rata dari 2 penguji/pemeriksa ujian
 - Panitia ujian menyusun daftar nama peserta dan nilai hasil ujian berdasarkan urutan ranking hasil ujian
 - Panitia menyerahkan daftar tersebut kepada PPK untuk ditetapkan dan diumumkan nama pelamar yang lulus ujian penyaringan

- 6) Pengumuman pelamar yang diterima
 - PPK menetapkan pelamar yang dinyatakan diterima, berdasarkan urutan nilai tertinggi sesuai dengan jumlah lowongan dan kualifikasi pendidikan yang tersedia
 - Pelamar yang diputuskan untuk diterima, diumumkan PPK melalui media massa dan panggilan melalui surat tertulis
 - Informasi pengumuman tersebut mencakup kapan, dimana, kepada pejabat mana dan batas waktu untuk melapor bagi pelamar yang diterima
 - Batas waktu untuk melapor sekurang-kurangnya 14 (empat belas) hari kerja terhitung mulai tanggal dikirimkan surat pemberitahuan tersebut.



BAB. III
PERKEMBANGAN
SISTEM PENERIMAAN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL
DEPARTEMEN PERTANIAN

A. PENERIMANAN CPNS.

Penerimaan calon pegawai negeri sipil, adalah salah satu tindak lanjut pemenuhan kebutuhan tenaga untuk mengisi lowongan pekerjaan yang dibutuhkan. Jumlah Lowongan pekerjaan didasarkan atas perhitungan Jumlah tenaga sumberdaya manusia (Bazetting) setiap tahun setelah di kurangi tenaga diakibatkan oleh pegawai negeri sipil yang berhenti, meninggal dunia, mutasi dan Penambahan tenaga setelah adanya penerimaan pegawai negeri sipil.

Perhitungan pengurangan dan penambahan tenaga terkaper dalam format usulan rencana formasi, apabila formasi dan keuangan negara telah tersedia maka ditindaklanjuti dengan penerimaan tenaga yang didasarkan atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 tahun 2000 jo PP 11 tahun 2002, bahwa sumberdaya manusia yang dibutuhkan oleh suatu instansi kedalam organisasi maka perlu adanya **perencanaan pengadaan, perencanaan seleksi (Metode, Materi, Pelaksanaan, Pemeriksaan, penentuan kelulusan, pengumuman) sampai dengan pengangkatan menjadi calon pegawai negeri sipil.**

Penerimaan calon pegawai negeri sipil selain syarat-syarat yang obyektif yang ada dalam peraturan pemerintah secara umum dan peraturan khusus di lingkungan instansi, maka diperhatikan juga anatara lain tidak boleh atas jenis kelamin, suku, agama, ras, golongan, atau daerah. Setiap Warganegara Republik Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi calon pegawai negeri sipil.

Sistem penerimaan calon pegawai negeri sipil di lingkungan Departemen Pertanian dalam kerangka mendukung tertib administrasi dan kelancaran dalam mengelola kegiatan penerimaan calon pegawai negeri sipil khususnya di lingkungan Departemen Pertanian terjadi dalam **2 (dua) tahapan pertama melalui system seleksi penerimaan dengan pendekatan system manual dan dengan pendekatan system komputerisasi.**

Kedua pendekatan ini pada prinsipnya sama mempunyai suatu tujuan yaitu untuk memperoleh jumlah calon pegawai negeri sipil yang berkualitas dan tepat sehingga kebutuhan tenaga di lihat atas dasar pendidikan dan jurusan kemudian ditambah dengan kebutuhan akan syarat jabatan yang harus diisi setiap pelamar sehingga tidak hanya pendidikan dan jurusan saja namun dengan adanya isian jabatan diharapkan calon pegawai negeri sipil yang telah diangkat dapat menduduki suatu jabatan (operator

computer, pengadministrasi keuangan, pengangenda) dan syarat jabatan lainnya yang di butuhkan.

1. Bazetting (jumlah tenaga sumberdaya manusia pertanian).

Pengurangan pegawai negeri sipil dan penambahan calon pegawai negeri sipil tersusun dalam kegiatan atau gambaran umum dalam Bazetting, yang tergambar dalam keadaan jumlah pegawai negeri sipil secara riil dan kebutuhan pegawai negeri sipil yang akan datang (dalam waktu satu tahun).

2. Perencanaan usulan Formasi.

Kebutuhan formasi secara umum, ditetapkan dengan dasar pertimbangan :

1. Perhitungan analisis peta jabatan dalam gambaran umum struktur organisasi (penentuan jumlah dan pangkat yang diperlukan oleh organisasi untuk mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsi dalam waktu tertentu).
2. Pertimbangan pengusulan formasi atas dasar analisa jabatan dan beban tugas dalam organisasi.
3. Pertimbangan pengusulan formasi atas dasar kebutuhan khusus yang diperlukan (kebutuhan tenaga honorer) untuk mendukung satuan organisasi dalam peningkatan jumlah dan mutu pegawai negeri sipil yang cukup.

Tata cara pengusulan formasi Pengisian formasi, dikembangkan dalam rencana pengusulan antara lain perlu memperhatikan syarat jabatan untuk calon pegawai negeri sipil (operator kumputer, pengadministrasi keuangan, caraka dan lain-lainnya) agar calon pegawai negeri sipil dapat ditempatkan sesuai **kebutuhan syarat jabatan. Isian syarat jabatan** ini untuk mendukung calon pegawai negeri sipil lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi organisasi.

3. Perencanaan Pengumuman formasi.

Penerimaan calon pegawai negeri sipil di umumkan secara terbuka kepada masyarakat luas, dan pengumuman penerimaan calon pegawai negeri sipil harus memenuhi syarat-syarat lain yang ditentukan baik dari segi waktu maupun isinya

Pengumuman penerimaan calon pegawai negeri sipil untuk memberikan pelayanan infomasi kepada masyarakat yang berminat untuk melamar pekerjaan di lingkungan Departemen Pertanian. Isi Pengumuman meliputi antara lain :

1. Syarat- Syarat Pengumuman
2. Sasaran Pengumuman
3. Isi Pengumuman

4. Media yang ditentukan agar informasi diterima secara Nasional. Sistem pengumuman di Departemen Pertanian dalam perkembangannya terdapat peningkatan yang semula melalui surat kabar di tindaklanjuti dengan media Website Departemen Pertanian.

B. Seleksi Administrasi penerimaan calon pegawai negeri sipil.

Penerimaan calon pegawai negeri sipil yang memenuhi syarat, di panggil secara tertulis untuk mengikuti seleksi. Pemanggilan dilakukan oleh pejabat kepegawaian unit eselon I di lingkungan Kepegawaian dan secara fungsional koordinasi pelaksanaan oleh Biro Kepegawaian dan Perlengkapan Departemen Pertanian.

Perkembangan penerimaan calon pegawai negeri sipil, setelah melihat kondisi dan permasalahan dalam informasi penerimaan calon pegawai negeri sipil kemudian dikembangkan melalui media massa Website Departemen Pertanian agar menghindari keterlambatan atau tidak diterimanya surat panggilan mengikuti seleksi tersebut.

Sistem Data Base semula menggunakan manual di tindaklanjuti dengan system komputerisasi dengan **system operasi MS. Access**. Dengan system ini diharapkan dapat mempermudah dan memperlancar pendataan, sehingga penerimaan calon pegawai negeri sipil Departemen Pertanian dapat berjalan dengan lancar.

C. Soal testing dan Lokasi penerimaan calon pegawai negeri sipil.

Soal tes, untuk calon pegawai negeri sipil dilaksanakan semula soal- soal tes dibuat oleh panitia pelaksana pengadaan pegawai negeri sipil, namun perubahan soal tes tersebut di buat oleh Tim Nasional dalam hal ini pembuatan soal sepenuhnya dilaksanakan oleh tim Nasional. Sedangkan untuk soal-soal yang sifatnya teknis pertanian, di buat oleh pejabat Departemen Pertanian yang ditunjuk oleh Ketua Pengadaan untuk melakukan koordinasi dengan Tim Nasional. Tes tertulis tersebut setiap tahunnya bagi peserta calon pegawai negeri sipil diwajibkan mengikuti sebagai bahan penilaian dan kemudian dilakukan wawancara bagi peserta.

Lokasi Tes dilaksanakan diseluruh Indonesia dan berkoordinasi kepada UPT Departemen Pertanian untuk pelaksanaanya penerimaan calon pegawai negeri sipil.

D. Pelulusan dan Pengumuman Pelulusan

Pelulusan calon peserta saat ini secara penuh Tahun 2004 s.d 2006 dilakukan oleh tim kerja Kepegawaian Nasional dalam hal ini, adalah BKN dan Meneg Kesejahteraan Rakyat yang semula system pelulusan di kelola oleh Panitia Pelaksana Pengadaan Calon pegawai Negeri sipil di lingkungan Departemen Pertanian.



Penempatan di dasarkan atas kebutuhan unit eselon I, atas dasar kebutuhan pendidikan dan jurusan kemudian di kembangkan atas dasar syarat jabatan yang lowong sehingga dalam penempatan pegawai negeri sipil sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dalam organisasi.

TABEL I

SIKLUS SISTEM PENERIMAAN CPNS DARI PELAMAR UMUM					
URAIAN	2001	2002	2003	2004	2005
Pengumuman	Republika	Kompas website	Kompas website	Kompas website	Republika Website
Kebutuhan keahlian	Sarjana Pertanian dan sarjana lainnya menurut kebutuhan	Sarjana Pertanian dan sarjana lainnya menurut kebutuhan	Dirinci menurut jurusan dan jumlah yang diperlukan	Dirinci menurut jurusan dan jumlah yang diperlukan	Dirinci menurut jurusan dan jumlah yang diperlukan
Persyaratan Administrasi	Yang tidak lengkap gugur berkas dikirim langsung ke Dep. Pertanian	Yang tidak lengkap gugur berkas dikirim langsung ke Dep. Pertanian	Yang tidak lengkap gugur berkas dikirim langsung melalui kotak pos.	Yang tidak lengkap gugur berkas dikirim langsung melalui kotak pos.	Yang tidak lengkap gugur berkas dikirim langsung melalui kotak pos.
Pengumuman I	Surat dan Sinar Tani	Surat, Sinar Tani dan Website	Surat, Sinar Tani dan Website	Website dan Koran	Website dan Koran
Persyaratan IP	IP > 2.8	IP > 2.8	IP > 2.8 Usia dan Masa Kerja	IP > 2.8 Usia dan Masa Kerja	IP > 2.8 Usia dan Masa Kerja
Test	Test substantip dilaksanakan di Deptan : Calon yang tidak lulus langsung gugur tidak memperhatikan IP dan asal sekolah	Test substantip dilaksanakan di Deptan : Angka akhir merupakan hasil pembobotan nilai IP, asal sekolah dan hasil test substantip. Nilai test bobotnya kecil, asal sekolah dan IP dibobot menurut kualitas sekolah	Test substantip dilaksanakan di Deptan : Angka akhir merupakan hasil pembobotan nilai IP, asal sekolah dan hasil test substantip. Nilai test bobotnya kecil, asal sekolah dan IP dibobot menurut kualitas sekolah	Test dilaksanakan di Deptan dan soal dibuat oleh TTK dan hasil oleh TTK serta pelulusan oleh TTK	Test dilaksanakan di Deptan dan soal dibuat oleh TTK dan hasil oleh TTK serta pelulusan oleh TTK
Evaluasi	Deptan	Deptan	Deptan	Nasional, Wasdal Itjen	Nasional, Itjen



SIKLUS SISTEM PENERIMAAN CPNS DARI PELAMAR UMUM		
URAIAN	2006	2007
Pengumuman	Sinar Tani/ Web Site	Sinar Tani/ Web Site
Kebutuhan keahlian	Dirinci menurut Jurusan dari jabatan sesuai dengan jumlah formasi	Dirinci menurut Jurusan dan Jabatan sesuai dengan jumlah Formasi
Persyaratan Administrasi	Yang tidak lengkap gugur berkas menjadi Arsip Departemen Pertanian	Yang tidak lengkap gugur berkas menjadi Arsip Departemen Pertanian
Pengumuman I	Wib Site	Seb Site
Persyaratan IP	IP > 2.8	IP > 2.8
Test	Test substantip dilaksanakan di Deptan : Calon yang tidak lulus langsung gugur Soal dibuat Oleh Tim kerja dan Semua data base disusun, diolah dan dibuat oleh BPS. Penyelenggaraan Pengadaan di seluruh Indonesia.	Test substantip dilaksanakan di Deptan : Calon yang tidak lulus langsung gugur Soal dibuat Oleh Tim kerja dan Semua data base disusun, diolah dan dibuat oleh BPS Jakarta, Pengadaan diselenggarakan di seluruh Indonesia
Evaluasi	Deptan	Deptan

E. SISTEM INFORMASI DATA PENERIMAAN CPNS.

Meningkatnya angka pengangguran yang semakin tidak terkendali telah membuat pemerintah semakin kesulitan dalam mencari solusi dan jalan keluar untuk dapat menciptakan lebih banyak lagi lapangan pekerjaan bagi pencari kerja yang setiap tahunnya terus meningkat. Ketidaksiapan/ketidakmampuan lulusan baru dalam menciptakan lowongan kerja sendiri serta anggapan masyarakat tentang budaya kerja dikantor turut memperbanyak angka pengangguran di Indonesia.

Dalam rangka menciptakan lapangan kerja baru, pemerintah lewat PP.48 tahun 2005 telah mengalokasikan formasi penerimaan CPNS sejumlah 300.000 formasi yang terbagi dalam dua katagori yaitu penerimaan formasi untuk tenaga honorer 70 % dan formasi umum (lapangan kerja baru) 30 %. Angka tersebut memang cukup tinggi jika dibandingkan dengan tingkat kemampuan APBN pada kondisi saat ini, tetapi angka tersebut jauh dari sebanding jika dibandingkan dengan angka pengangguran saat ini.

Berkaitan dengan hal tersebut Departemen Pertanian sebagai lembaga Departemen teknis yang membidangi sector pertanian mendapat alokasi formasi sejumlah 1.425 formasi yang terbagi atas 70 % ± 1.000 formasi dialokasikan untuk tenaga honorer yang didalamnya terdapat formasi Otorita Batam sejumlah 16 formasi dan sisanya 30% ± 425 formasi dialokasikan untuk formasi umum. Dengan tambahan formasi tersebut diharapkan Departemen Pertanian dapat meningkatkan kualitas kinerjanya, sehingga visi,

misi dan tujuan organisasi dalam menciptakan ketahanan pangan nasional dapat terwujud.

Pendataan tenaga honorer, sesuai dengan surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor B/2124/M.PAN/11/2005 tanggal 16 Nopember 2005, tentang Pendataan Tenaga Honorer Nasional diharapkan dapat tepat sasaran, sehingga target pemerintah 70 % dalam alokasi formasi tenaga honorer dapat tercapai yang pada akhirnya dapat meningkatkan tarap hidup dan kepastian bagi tenaga honorer untuk diangkat sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS).

Rekrutmen/pengadaan Pegawai Departemen Pertanian, sebagai tindak lanjut usul formasi dari masing-masing Unit eselon I yang didasarkan atas analisa kebutuhan, kualifikasi jabatan dan pendidikan. Mengingat penting dan strategisnya tugas tersebut Tim Panitia Pengadaan Pegawai tahun 2005 melakukan pengkajian dan analisis peta jabatan untuk mengisi lowongan jabatan yang tersedia dilingkup Departemen Pertanian baik di Pusat maupun di Daerah/UPT. Dalam rangka menunjang tugas tersebut perlu dilakukan persiapan secara komprehensif, sehingga pelaksanaan pengadaan calon pegawai negeri sipil dapat terlaksana dengan lancar, efektif dan efisien.

Sejalan dengan berkembangnya Teknologi Informasi (TI) saat ini dan dimasa yang akan datang, seyogyanya Teknologi Informasi (TI) dapat dimanfaatkan secara maksimal, paling tidak dalam rangka meningkatkan kualitas data dari segi *speed of delivery*. Oleh karena itu Teknologi Informasi (TI) harus menjadi bagian dalam upaya perbaikan dalam melaksanakan pengelolaan dan pengolahan data. Untuk mewujudkan sistem pengelolaan dan pengolahan data yang lebih cepat, akurat, efektif dan efisien perlu di rancang sebuah sistem database yang mampu mengakomodir kebutuhan dalam rangka pendataan calon peserta ujian tertulis.

Untuk itu dalam rangka pendataan calon peserta test, telah disajikan sebuah database sederhana berbasis windows dengan sistem operasi MS. Access yang diharapkan dapat mempermudah dan memperlancar pendataan, sehingga penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil Departemen Pertanian dapat berjalan dengan lancar.

Berdasarkan pengalaman pada tahun-tahun sebelumnya jumlah pelamar yang berminat untuk bisa diterima sebagai CPNS sangatlah besar, bahkan pada tahun 2005 diprediksikan jumlah pelamar akan mencapai dua kali lipat jumlah pelamar pada tahun-tahun sebelumnya. Hal ini terjadi akibat kurang tersedianya lowongan pekerjaan baik disektor pemerintah maupun swasta. Mengingat animo masyarakat yang begitu besar, maka sudah seharusnya

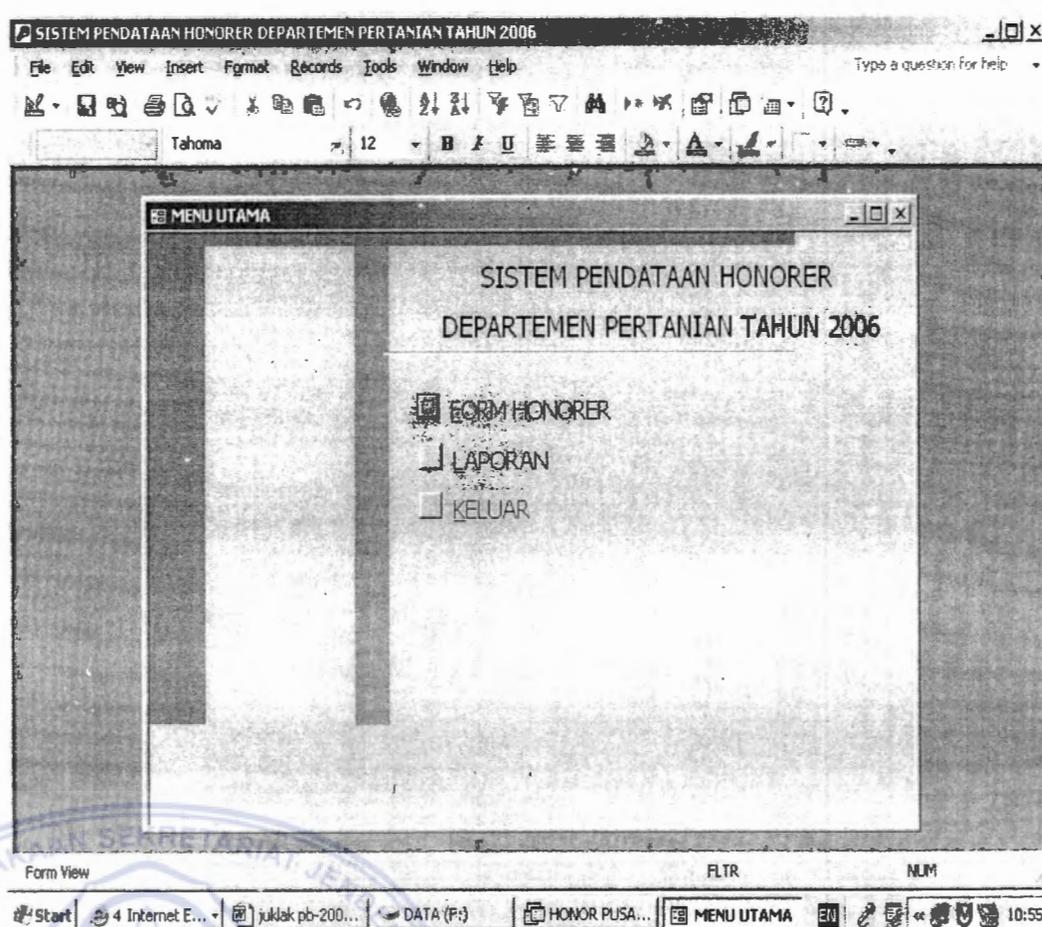
semua pihak-pihak yang terkait bersedia bekerja secara optimal dan sungguh-sungguh, sehingga hasil optimal dapat dicapai.

Petunjuk operasional sistem Rekrutmen ini dirancang dengan sangat sederhana, namun demikian diharapkan kebutuhan akan penyajian data secara cepat, tepat dan akurat dapat dicapai. Selanjutnya kami tim penyusun database sangat mengharapkan kerjasama dari semua pihak, agar tugas berat dan sangat mulia ini dapat berjalan dengan lancar.

E. SISTEM PEMEROSAN LAMARAN CPNS MELALUI ENTRI DATA.

Menu utama dalam penyajian ini dibuat dengan sangat sederhana, sehingga diharapkan petugas operasional/entry data dengan mudah dapat mengoperasikannya. Seperti yang terlihat pada gambar dibawah ini.

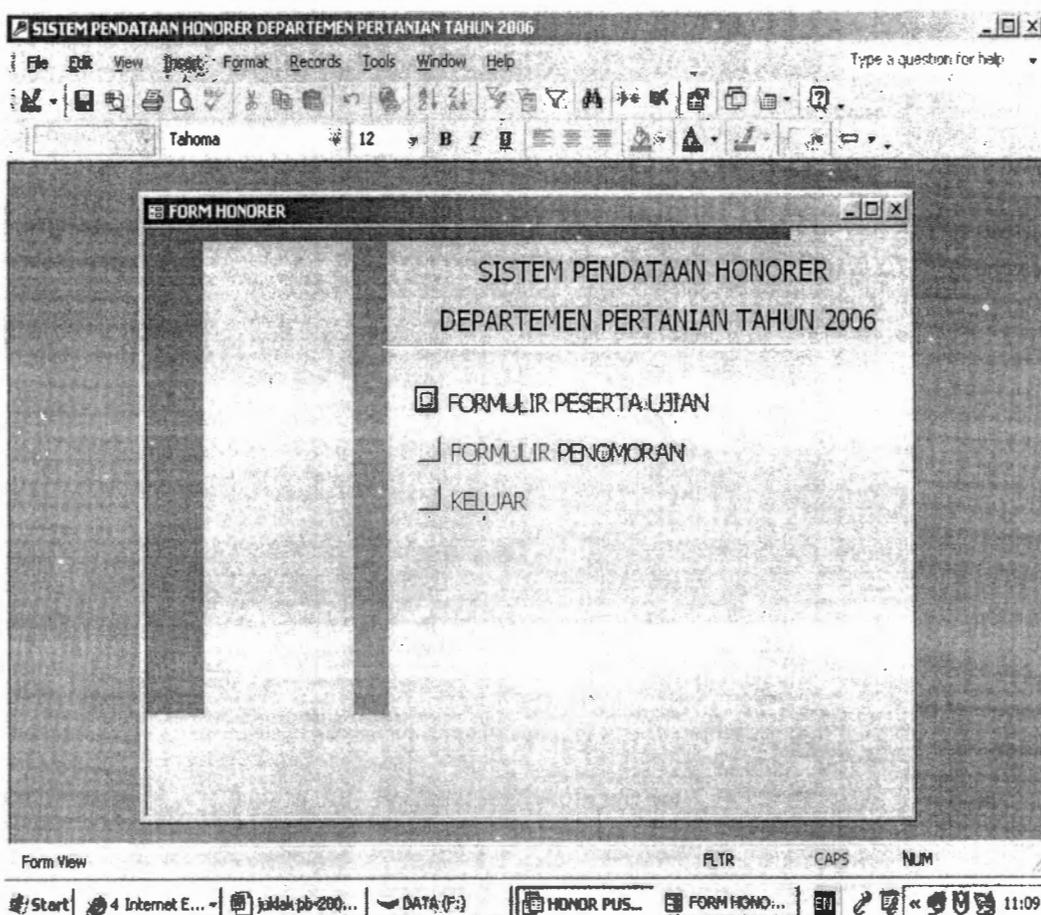
TABEL. 2
SISTEM ENTERI DATA CPNS



Pada gambar diatas terdapat tiga pokok pilihan, yang masing-masing didalamnya terdapat sub-sub menu pilihan lain yang sudah terkoneksi dengan *system relationship* (hubungan antar table).

Langkah pertama user/data entry tinggal mengarahkan pada pilihan FORM ISIAN kemudian enter atau klik dua kali kemudian akan tampil menu dibawah ini.

TABEL 3
MENU TAMPILAN ISIAN FORM



Selanjutnya lakukan pilihan pada menu diatas

1. FORMULIR PESERTA UJIAN enter atau klik dua kali dengan *mouse* (apabila pendataan calon peserta dilakukan dengan pengisian yang lebih lengkap) koordinasi dengan pengambil kebijakan.
2. Keluar kembali ke menu utama.

Setelah dilakukan pilihan pada menu diatas, maka menu pengisian form akan tampil seperti dibawah ini.

TABEL 4

FORMULIR PESERTA UJIAN CPNS

The screenshot shows a web form titled "FORMULIR PESERTA UJIAN CPNS" with the following fields and values:

NAMA	ANDIKA ARSITA	KODE WILAYAH	D
TEMPAT LAHIR	JAKARTA	ALAMAT	JL.RAGUNAN NO.3
TGL LAHIR	1/4/1974	KOTA	JAKARTA
ASAL SEKOLAH	UNIBRAW	TELPON/HP	08129664203
TINGKAT PENDIDIKAN	S2	[SIMPAN] [TAMBAH]	
KODE JURUSAN	1.04	[CARI] [TUTUP]	
IPK	2.15		

At the bottom left, there is a record navigation bar: "Record: 14 of 8".

Setelah menu formulir pengisian muncul dilayar, sistem data base siap untuk digunakan. Adapun untuk menghindari terjadinya kesalahan di lapangan, petugas entry data diwajibkan mengikuti tata cara sistem pengisian yang dianjurkan oleh tim. Hal ini dilakukan mengingat hasil output yang dicapai akan dikonsumsi langsung oleh *user* (peserta test) di lapangan yang apabila terjadi kesalahan dalam hal penomoran akan berakibat fatal yang dapat memicu terjadinya keributan di lapangan. Untuk itu dengan sangat hormat Tim mengusulkan agar para petugas entry data bekerja dengan bersungguh-sungguh dan seyogyanya dipilih orang-orang yang cukup kredibel, potensial dan independen, sehingga akan dapat mengurangi *human error* yang bakal terjadi di lapangan.



Cara Pengisian.

1. Nama diisi dengan nama peserta (gelar dibelakang) untuk memudahkan pengolahan data dan dengan huruf besar/capital agar terjadi keseragaman.
2. Tempat lahir diisi dengan nama kota/kabupaten
3. Tanggal lahir diisi dengan angka, contoh tanggal 20 Agustus 1981 cukup dengan 20/08/81.
4. Asal Sekolah diisi dengan Asal Sekolah yang bersangkutan dengan menggunakan singkatan yang umum pada Universitas yang bersangkutan, contoh: UI, UGM, IPB, Unas, Unibraw dll lihat pada table Universitas.
5. Tingkat Pendidikan, pengisian dilakukan dengan mengklik kebawah / keatas, maka menu tampilan pada layar akan muncul contoh : S2, S1, D3/SM, SLTA.
6. Kode Jurusan, pengisian dilakukan dengan mengklik kebawah/keatas, maka tabel kode jurusan akan muncul contoh : Dokter Umum 1.04 dll.
7. IPK, diisi dengan angka IPK yang bersangkutan dengan menggunakan titik (.) dibelakang nilai total contoh : 3.00
8. Kode Wilayah, diisi dengan memilih tanda dengan mouse, maka table Kode wilayah akan tampil pada layer, contoh: Jakarta – D dll.
9. Alamat, diisi dengan tempat tinggal palamar yang mudah untuk dihubungi
10. Kota, diisi dengan nama Kota/Kabupaten dimana peserta tinggal
11. Telpon/Hp, diisi dengan nomor telpon/Hp yang bersangkutan.

Mengingat proses pembuatan laporan dilakukan secara terus menerus tanpa harus menunggu entry data selesai, maka hal penting yang harus dilakukan adalah tidak melakukan **"Perubahan/Penggantian"** pengisian baik dalam hal Penulisan Nama Peserta, Tingkat Pendidikan, Jurusan, wilayah (lokasi test) dll. Sebab dengan melakukan perubahan/penggantian, maka akan mengakibatkan perubahan susunan secara menyeluruh dan akan menyebabkan terjadinya perubahan pada nomor peserta. Jadi untuk menghindari terjadinya dualisme data/perbedaan nomor peserta; maka petugas entry data hanya diijinkan melakukan penambahan.

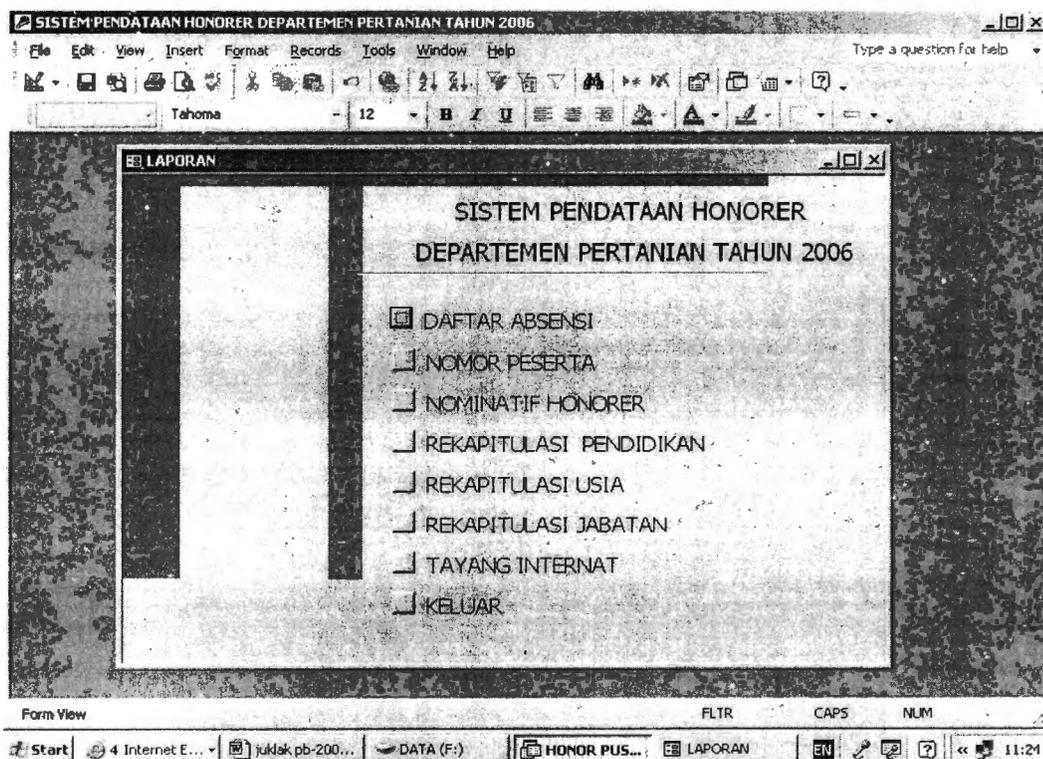
G. TEHNIK PEMBUATAN LAPORAN MELALUI ENTERI DATA CPNS.

Laporan merupakan output akhir yang dicapai dari sebuah proses pengolahan data, sehingga hasil sebuah proses akan dinyatakan sempurna apabila menghasilkan sebuah output sesuai dengan yang direncanakan. Dalam sistem database diatas , laporan dibuat dengan sangat sederhana dengan beberapa kriteria pilihan diantaranya seperti pada gambar dibawah Tabel yang menunjukkan system Pelaporan.

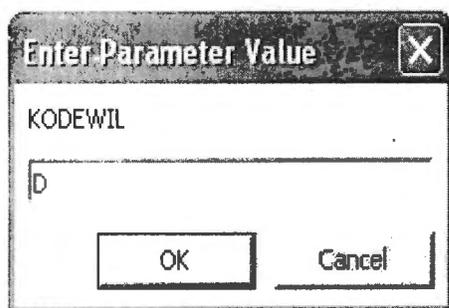
Sistem pelaporan tersebut mempunyai output yang meliputi, Daftar Absensi, Nomor Peserta, Nominatip Honorer, Rekap Pendidikan, Rekap Usia, Rekap Jabatan, Tayang internet Dan lain-lainnya.

TABEL 5

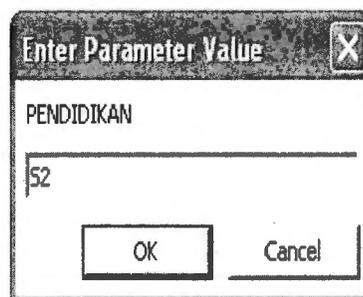
SISTEM PEMBUATAN LAPORAN



Dalam pembuatan laporan Nomor Peserta Ujian, langkah yang perlu dilakukan diantaranya melakukan pengisian Kode Wilayah, Tingkat Pendidikan dan Kode Unit Kerja, seperti pada gambar dibawah ini.



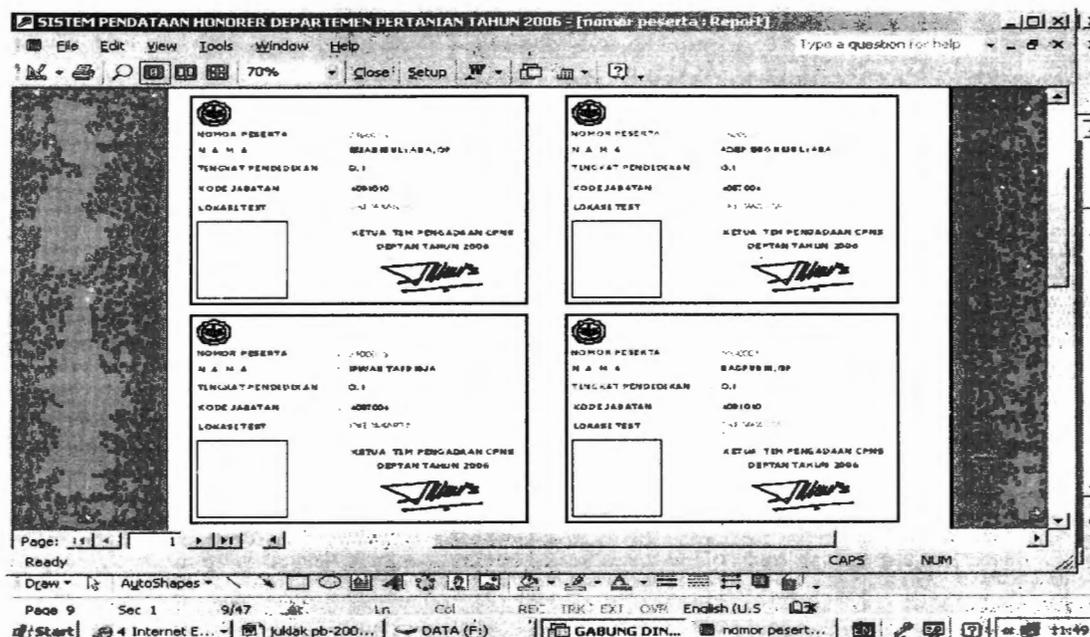
Gambar 2.2 Kode Wilayah



Gambar 2.3 Kode Pendidikan

Setelah melakukan pengisian kode diatas, maka dilayar *view* akan tampil seperti pada gambar enter parameter value.

TABEL. 6
TAMPILAN KARTU PESERTA



Tampilan kartu peserta pada table 6 menurut nama, tempat tanggal lahir, tingkat pendidikan, kode jabatan dan lokasi test, serta tanda sah oleh Ketua Panitia Penyelenggara Penyaringan Calon Pegawai Negeri Sipil. Pembuat kartu Peserta seperti ini, memperhatikan efisiensi dan kecepatan dalam merealokasian kepada para pelamar sehingga dapat mempermudah pengelolaan administratif kepegawaian.

Disamping hal tersebut untuk menjadi terjadinya ketidak valitan data atau data double seperti pada system manual yang tentunya dapat lebih mengurangi tingkat permasalahan penomoran. Sitem pencarian penomoran kepada peserta untuk di bagikan dalam mengikuti ujian lebih mudah.



TABEL. 7
TAMPILAN DAFTAR ABSENSI.

Tampilan daftar absensi peserta, meliputi nama, nomor peserta, kode jabatan, tanda tangan dan nilai peserta, sehingga tampilan daftar absensi ini termuat seluruh pelamar se Indonesia. Untuk menyusun berdasarkan pembagian atau pelamar berdasarkan lokasi test, dimana peserta berdomisili.

Kemudahan dengan system absensi ini adalah tinggal mencetak dan tidak membuat lagi, dikarenakan sudah ada dalam mengetikan pada data dasar, untuk absensi ini saling berkaitan dengan system penomoran, nama peserta pada data dasar sama dengan nama peserta yang berada di absensi.



TABEL. 8

TAMPIILAN NOMINATIP PESERTA

NO	NOMOR PESERTA	NAMA	JENIS KELAMIN	TEMPAT LAHIR	JALAN KELAHIRAN	UMUR	ALAMAT
1	10001	ABDI KURNIA	P	BOGOR	JALAN KEMERDEKAAN	25	ALAM KEMERDEKAAN BOGOR
2	10002	ABDI KURNIA	P	BOGOR	JALAN KEMERDEKAAN	25	ALAM KEMERDEKAAN BOGOR
3	10003	ABDI KURNIA	P	BOGOR	JALAN KEMERDEKAAN	25	ALAM KEMERDEKAAN BOGOR
4	10004	ABDI KURNIA	P	BOGOR	JALAN KEMERDEKAAN	25	ALAM KEMERDEKAAN BOGOR
5	10005	ABDI KURNIA	P	BOGOR	JALAN KEMERDEKAAN	25	ALAM KEMERDEKAAN BOGOR
6	10006	ABDI KURNIA	P	BOGOR	JALAN KEMERDEKAAN	25	ALAM KEMERDEKAAN BOGOR
7	10007	ABDI KURNIA	P	BOGOR	JALAN KEMERDEKAAN	25	ALAM KEMERDEKAAN BOGOR
8	10008	ABDI KURNIA	P	BOGOR	JALAN KEMERDEKAAN	25	ALAM KEMERDEKAAN BOGOR
9	10009	ABDI KURNIA	P	BOGOR	JALAN KEMERDEKAAN	25	ALAM KEMERDEKAAN BOGOR
10	10010	ABDI KURNIA	P	BOGOR	JALAN KEMERDEKAAN	25	ALAM KEMERDEKAAN BOGOR
11	10011	ABDI KURNIA	P	BOGOR	JALAN KEMERDEKAAN	25	ALAM KEMERDEKAAN BOGOR
12	10012	ABDI KURNIA	P	BOGOR	JALAN KEMERDEKAAN	25	ALAM KEMERDEKAAN BOGOR
13	10013	ABDI KURNIA	P	BOGOR	JALAN KEMERDEKAAN	25	ALAM KEMERDEKAAN BOGOR
14	10014	ABDI KURNIA	P	BOGOR	JALAN KEMERDEKAAN	25	ALAM KEMERDEKAAN BOGOR

Tampilan nominatif peserta ini, merupakan output akhir sebagai bahan untuk mensinkronkan data dasar dengan data asli, sehingga output dari nominatif peserta ini, juga dapat menghimpun data yang mengikuti testing di Departemen Pertanian.

Nominatif peserta meliputi Nomor peserta nama, tanggal lahir, kualifikasi pendidikan, umur, alamat dan lokasi test. Dengan demikian tampilan nominatif peserta akan dapat terdata dengan mudah.



TABEL 9.**KODE PENDIDIKAN**

PENDIK		
DIK_KODIK	DIK_NMDIK	kel_nmdik
1000000	PENDIDIKAN SEKOLAH DASAR	SD
1001000	SEKOLAH DASAR	SD
1002000	MADRASAH IBTIDAIYAH	SD
1003000	TAMAN MUDA	SD
1100000	PENDIDIKAN SD PERTANIAN	SD
1104000	SEKOLAH JURU KESEHATAN	SD
1104011	SEKOLAH PERAWATAN TK I	SD
1104012	SEKOLAH PEMBANTU RAWAT	SD
1104013	SEKOLAH PERAKIT RAWAT	SD
1104014	SEKOLAH PENOLONG BERSALIN	SD
1104021	SEKOLAH TEKNIK LABORATORIUM	SD
1104022	SEKOLAH MANTRI LABORATORIUM	SD
1104023	SEKOLAH PENYELIDIK MALARIA	SD
1104033	SEKOLAH PENJENANG LABORAN	SD
1104041	SEKOLAH JURU PENERANG PES	SD
1104042	SEKOLAH JURU TEKNIK PES	SD
1104051	SEKOLAH JURU IMUNISASI	SD
1104052	SEKOLAH JURU BCG	SD
1104053	SEKOLAH JURU KUSTA	SD
1104054	SEKOLAH JURU PATEK	SD
1104055	SEKOLAH JURU CACAR	SD

Tampilan pada kode pendidikan ini secara khusus menunjukkan perbedaan tingkatan pendidikan, salah satu contoh tingkat pendidikan Sekolah Dasar maka akan terlihat kode pendidikan SD yang di bakukan dan selanjutnya ditambah system penomoran kode jurusan, sehingga diharapkan tidak dapat atau terjadinya ketidak valid data base.

Untuk kode tingkat pendidikan SLTP, SLTA sampai dengan S2 proses system kode pendidikan sama dengan system pada pengkodean tingkat Sekolah dasar tersebut.



TABEL 10

Kode Wilayah

KODE WILAYAH		
KODE	WILAYAH	KDWIL
1275	MEDAN	1
1471	PEKAN BARU	2
1671	PALEMBANG	3
1871	LAMPUNG	10
3100	JAKARTA	4
3200	BANDUNG	5
3374	SEMARANG	6
3578	SURABAYA	7
5271	DENPASAR	12
5303	KUPANG	13
6102	PONTIANAK	11
6372	BANJAR BARU	8
7171	MANADO	14
7371	MAKASAR	9
8171	AMBON	15
8203	JAYAPURA	16
8404	MANOKWARI	17
2071	BATAM	18
6372	BANJARBARU	19

Tampilan kode wilayah, menunjukkan suatu system penentuan wilayah bagi para peserta yang mendapatkan untuk mengikuti tes di Departemen Pertanian, Penetapan kodewilayah ini sangat penting disamping untuk menertibkan alur surat lamaran, alur pemeriksaan lamaran sehingga memudahkan untuk mendapatkan jumlah pelamar di masing-masing wilayah Indoensia.

Untuk Kode Wilayah ini sangat efektif dan efisien bagi para petugas yang meneliti data yang biasanya lamaran tersebut setiap tahunnya kurang lebih 30 ribuan pelamar dari seluruh Indonesia.



TABEL 11
TINGKAT JURUSAN

TABEL JURUSAN	
KODE JURUSAN	NAMA JURUSAN
1.01	DOKTER HEWAN
1.02	MEKANISASI PERTANIAN
1.03	TEKNOLOGI HASIL PERTANIAN
1.04	DOKTER UMUM
1.05	APOTEKER
2.01	HAMA PENYAKIT TANAMAN
2.02	MEKANISASI PERTANIAN
2.03	TEKNOLOGI HASIL PERTANIAN
2.04	AGRIBISNIS
2.05	ILMU TANAH
2.06	NUTRISI DAN MAKANAN TERNAK
2.07	PRODUKSI PETERNAKAN
2.08	BIOLOGI
2.09	SOSIAL EKONOMI PERTANIAN
2.10	SASTRA INGGRIS
2.11	SASTRA JEPANG
2.12	TEKNIK SIPIL
2.13	AKUNTANSI
2.14	MANAJEMEN INFORMASI
2.15	ILMU ADMINISTRASI NEGARA
2.16	ILMU HUKUM PERDATA
2.17	BUDIDAYA/AGRONOMI
2.18	TEKNIK INFORMATIKA/KOMPUTER
2.19	MANAJEMEN INFORMATIKA/KOMPUTER
3.01	KIMIA
3.02	PERPUSTAKAAN
3.03	INFORMASI
3.04	PETERNAKAN
3.05	PERTANIAN
3.06	AGRIBISNIS
3.07	AKUNTANSI
4.01	BIOLOGI
4.02	FISIKA
4.03	SOSIAL
4.04	TATA USAHA
4.05	SKRETARIS
4.06	PERTANIAN
4.07	SNAKMA PETERNAKAN
4.08	STM ELEKTRO
4.09	STM MESIN
4.10	BANGUNAN

TABEL JURUSAN

KODE JURUSAN	NAMA JURUSAN
4.11	LISTRİK
4.12	PERAWAT KESEHATAN

Penetapan Kodefikasi tingkat jurusan di urutan berdasarkan tingkat pendidikan yang selanjutnya ditentukan kodefikasi jurusan di masing-masing tingkat pendidikan.

Penetapan Kodefikasi sangatlah penting, kodefikasi ini disesuaikan dengan kebutuhan calon pegawai negeri sipil berdasarkan kualifikasi pendidikan di Departemen Pertanian.

TABEL. 12
NAMA JABATAN

FORCPNS		
KD_FORCP	NM_FORCP	US_FORCP
40910	PENELITI	
40910	LITKAYASA	
40910	PENGAWAS MUTU PRODUK	
40910	PARAMEDIK VETERINER	
40910	PENGAWAS MUTU PAKAN	
40910	POPT	
40920	WIDYAIKWARA	
40920	DOSEN	
40920	HAMA DAN PENYAKIT TANAMAN	
40930	PEKARYA KEBUN RUMPUT PERTANIAN	
40930	PENGADMINISTRASI TEKNIS	
40930	PENGELOLA HASIL PENELITIAN	
40930	PETUGAS KANDANG	
40930	PERAWAT TERNAK	
40930	PERAMU KELAS DAN KANTOR DIKLAT	
40930	PERANATA DATA TEKNIS	
40930	OPERATOR TELKOMUNIKASI	
40930	PETUGAS PERKEBUNAN LAHAN PERTANIAN	



TABEL.13
TINGKAT PENDIDIKAN

SINGKATAN	NAMA UNIVERSITAS NEGERI
UI	UNIVERSITAS INDONESIA
UGM	UNIVERSITAS GADJAHMADA
IPB	INSTITUT PERTANIAN BOGOR
UNIBRAW	UNIVERSITAS BRAWIJAYA
ITB	INSTITUT TEKNOLOGI BANDUNG
UNPAD	UNIVERSITAS PADJAJARAN
UNDIP	UNIVERSITAS DIPONEGORO
UNS	UNIVERSITAS SEBELAS MARET
UNSOED	UNIVERSITAS JENDERAL SUDIRMAN
ITS	INSTITUT TEKNOLOGI SURABAYA
UNAIR	UNIVERSITAS AIRLANGGA
UNILA	UNIVERSITAS LAMPUNG
UNSRAT	UNIVERSITAS SAMRATULANGI
UNHAS	UNIVERSITAS HASANUDIN
USU	UNIVERSITAS SUMATERA UTARA
UNUD	UNIVERSITAS UDAYANA
UNPATI	UNIVERSITAS PETIMURA
UNILAM	UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT
UNY	UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA/IKIP
UNJ	UNIVERSITAS JAKARTA
UNEJ	UNIVERSITAS JEMBER
UNAND	UNIVERSITAS ANDALAS
UNSYIAH	UNIVERSITAS SYIAH KUALA
UNSRI	UNIVERSITAS SRIWIJAYA
UNTAN	UNIVERSITAS TANJUNG PURA
UNDANA	UNIVERSITAS NUSA CENDANA
UNCEN	UNIVERSITAS CENDRAWASIH
UNIV. TRISAKTI	UNIVERSITAS TRISAKTI
UNIV. GUNADHARMA	UNIVERSITAS GUNADHARMA
UNAS	UNIVERSITAS NASIONAL
UNIV. MUH. MALANG	UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
STIPER YOGYAKARTA	SEKOLAH TINGGI ILMU PERTANIAN
UNIV. MUH. YOGYAKARTA	UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
UISU	UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA URATA
UII	UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
STIA YAPANN	SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI YAPAN
UNIV. ADMAJAYA	UNIVERSITAS ADMAJAYA
STMIK SWADHARMA	SEKOLAH TINGGI MANAJ. INFORMATIKA & KOMP.
STIE PERBANAS	SEKOLAH TINGGI PERBANAS, DLL.
STMIK SWADHARMA	SEKOLAH TINGGI MANAJ. INFORMATIKA & KOMP.
STIE PERBANAS	SEKOLAH TINGGI PERBANAS, DLL.



BAB. IV.

PERKEMBANGAN DATA PEGAWAI NEGERI SIPIL DAN ALOKASI PENYEBARAN FORMASI

A. DATA BASE PEGAWAI NEGERI SIPIL

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

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

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

Untuk meningkatkan profesionalisme aparat Departemen Pertanian dalam kurun waktu 5 (lima) tahun 1996 – 2005 tetap mengacu kepada aturan-aturan yang berlaku dan berpedoman pada Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 jo Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 yang prinsipnya bahwa pemanfaatan dan pendayagunaan pegawai negeri sipil pusat sesuai dengan keahlian dan keterampilannya.

Penjabaran Undang-Undang tersebut dalam hal manajemen pegawai negeri sipil ditetapkan dengan penyusunan perencanaan yang baik didasarkan atas analisis kebutuhan dan penyediaan pegawai sesuai dengan jabatan yang tersedia dengan tetap memperhatikan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan pemerintah sebagai tindak lanjut dari pada pengadaan/rekrutmen untuk mengisi lowongan formasi.

Dilingkungan Departemen Pertanian untuk merencanakan sumberdaya manusia, memperhatikan lowongan jabatan antara lain, jabatan struktural (eselonering I, II, III, IV), jabatan fungsional (widyaiswara, penyuluh pertanian, peneliti, statistisi, pranata komputer, perencana, analisis kepegawaian dan lain-lainnya) dan jabatan non

struktural (pranata data, pramu data, verifikasi, pengagenda, caraka dan lain-lainnya).

Jabatan-jabatan tersebut tergambar didalam peta jabatan sesuai dengan struktur dan organisasi sebanyak 12 (dua belas) unit eselon I dilingkungan Departemen Pertanian, menurut surat keputusan Menteri Pertanian Republik Indonesia nomor 299/KPTS/OT.140/07/2005 tanggal 25 Juli 2005 Terdiri dari;

1. Sekretariat Jenderal
2. Inspektorat jenderal
3. Direktorat Jenderal Tanaman Pangan
4. Direktorat Jenderal Hortikultura
5. Direktorat Jenderal Peternakan
6. Direktorat Jenderal Perkebunan
7. Direktorat Jenderal Pengelolaan Lahan dan Air
8. Direktorat Jenderal Pengoiahan dan Pemasaran Hasil Pertanian
9. Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian
10. Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia Pertanian
11. Badan Ketahanan Pangan
12. Badan Karantina Pertanian.

Struktur organisasi ini sebelum otonomi daerah hanya 10 (sepuluh) unit eselon I dan sesudah otonomi daerah mengalami penyempurnaan organisasi tingkat pusat jumlah eselonering 13 (tiga belas), sedangkan UPT di lingkungan Departemen Pertanian terdiri dari :

1. Badan Litbang Pertanian, 59 UPT
2. Ditjen. BP Tanaman Pangan, 3 UPT
3. Ditjen. BP Peternakan, 20 UPT
4. Badan Pengembangan SDM Pertanian, 17 UPT
5. Ditjen. Bina Sarana Pertanian, 1 UPT
6. Badan Karantina Pertanian, 83 UPT
7. Ditjen BP. Perkebunan, 6 UPT

Sumberdaya manusia pertanian setelah dialihkan atau diserahkan ke pemerintah daerah mencapai tingkat penurunan yang tinggi pada awal tahun 2000 semula sebesar 51185 (Lima puluh satu ribu seratus delapan puluh lima) dan pada akhir Tahun 2001 menjadi 24680 (dua puluh empat ribu enam ratus delapan puluh) pegawai negeri sipil dan dalam proses sebesar 20 persen penurunan pegawai negeri sipil Departemen Pertanian.



TABEL. 14
PEGAWAI NEGERI SIPIL DEPARTEMEN PERTANIAN
MENURUT UNIT KERJA DAN TAHUN ANGGARAN 1996 sd 2000
(Data Sebelum Otonomi Daerah)

NO	UNIT KERJA	TAHUN ANGGARAN				
		1996-1997	1997-1998	1998-1999	1999-2000	2000-2001
1.	SETJEN	13310	13206	14881	13435	13311
2.	ITJEN	311	308	286	282	277
3.	TPH	7528	7623	7943	8273	8526
4.	KAN	4193	4246	4535	4858	5080
5.	NAK	5130	5210	5477	6091	6303
6.	BUN	10795	10950	0	0	0
7.	BSP	0	0	0	0	0
8.	BP2HP/Agri	174	198	238	283	2025
9.	LIT	8191	8413	7755	8009	8023
10.	SDM/diklat	3287	3317	3533	5235	5402
11.	BIMAS KP	2730	2768	2908	3154	2058
12.	KAR	0	0	0	0	0
JUMLAH		55649	56239	47556	49620	51185

Tabel.14 Menunjukkan bahwa jumlah sumberdaya manusia pertanian menurut unit kerja dan tahun anggaran 1996 s.d 2001 dengan jumlah pegawai sebelum terjadi otonomi daerah sebanyak 51581 (lima puluh satu ribu lima ratus delapan puluh satu ribu) pegawai atau mencapai kenaikan 3,05 persen apabila dihitung dari anggaran 1999-2000.

Pada tahun tersebut, sebelum otonomi daerah bahwa pegawai negeri sipil Departemen Pertanian yang terdiri dari pegawai negeri sipil pusat yang berada di daerah yaitu pegawai pelayanan teknis, kantor wilayah dan pegawai yang berada di lapangan yaitu, penyuluh pertanian, dosen, guru dan lain-lainnya masih menjadi pegawai pusat Departemen Pertanian belum diserahkan menjadi pegawai negeri sipil daerah.

Sedangkan perubahan eselonering atau unit kerja Direktorat Jenderal BP. Perkebunan dialihkan ke Departemen Kehutanan, Bina Sarana Pertanian belum menjadi institusi, Badan Karantina Pertanian masih menjadi unit kerja Sekretaris Jenderal Pertanian, belum menjadi institusi tersendiri. Ketiga unit kerja ini setelah otonomi daerah dan adanya penyempurnaan struktur dan organisasi maka menjadi unit kerja dan memiliki eselonering.

Setelah otonomi daerah terdata pegawai negeri sipil daerah Tahun 2001 menjadi 24680 (dua puluh empat ribu enam ratus delapan puluh) pegawai. Perkembangan sumber daya manusia pertanian tentunya angka tersebut dari tahun ke tahun selalu berubah ubah hal ini tidak saja dipengaruhi yang secara administratif disebabkan oleh siklus perkembangan telah berakhirnya masa pengabdian sebagai pegawai negeri sipil tetapi juga dipengaruhi oleh keadaan perubahan aparatur pemerintah salah satunya perubahan organisasi yang diikuti oleh perubahan jumlah tenaga sumberdaya manusia tersebut.

TABEL.15
PEGAWAI NEGERI SIPIL DEPARTEMEN PERTANIAN
MENURUT UNIT KERJA DAN TAHUN ANGGARAN
2001 s.d 2007

(Data sesudah otonomi daerah)

NO	UNIT KERJA	TAHUN ANGGARAN					
		2001-2000	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
1.	SETJEN	1342	1290	1274	1146	1159	1159
2.	ITJEN	250	238	256	278	277	277
3.	TPH	6522	646	697	723	908	875
4.	HORT	344	354	390	411	420	403
5.	NAK	2072	2002	2021	2058	2056	2104
6.	BUN	1000	1085	2674	2682	2680	2030
7.	BSP/PLA	278	296	335	364	369	291
8.	BP2HP	264	280	325	363	369	350
9.	LIT	7833	7803	7678	7785	8633	7659
10.	SDM	2566	1995	2023	2155	2168	2041
11.	BIMAS KP	322	315	329	349	360	340
12.	KAR	1887	1704	1849	1981	2145	2091
JUMLAH		24680	18008	19851	20295	21544	19610

Catatan : data PNS 2005-2006 Per Januari 2007.

Pada tabel.15 menunjukkan jumlah pegawai negeri sipil yang menggambarkan penurunan jumlah pada tahun anggaran 2001-2002 sebanyak 24680 (dua puluh empat ribu enam ratus delapan puluh) pegawai, tahun anggaran 2002-2003 sebanyak 18008 (delapan belas ribu delapan) pegawai dan tahun anggaran 2003-2004 sebanyak 19851 (sembilan belas ribu delapan ratus lima puluh satu) pegawai.

Penurunan sumberdaya manusia ini disebabkan karena perhitungan administratif kepegawaian antara lain, mutasi, batas usia pensiun dan lain-lainnya sedangkan di tahun anggaran 2002-2003 mencapai kenaikan dari 18008 pegawai menjadi 19851 pada tahun 2003-2004 pegawai selisihnya sebanyak 1843 (seribu delapan ratus empat puluh tiga) pegawai, terjadinya kenaikan ini di peroleh dari rekrutmen tenaga pada Departemen

Pertanian, khususnya tenaga teknis pada Direktorat Jenderal Bina Produksi Perkebunan dan Badan Karantina Pertanian.

Untuk tahun anggaran 2004 jumlah pegawai negeri sipil Departemen Pertanian sebanyak 20295 kenaikan angka ini didasarkan atas perubahan administratif kepegawaian adanya rekrutmen pegawai. Rekrutmen/pengadaan pada Departemen Pertanian mengalami penundaan pada tahun anggaran 2000 s.d 2001 selama 2 (dua) tahun, sehingga untuk penggantian yang telah pensiun tidak terjadi penambahan pegawai negeri sipil. Sedangkan Tahun anggaran 2004-2005 Jumlah PNS Per 1 Januari 2005 Berjumlah 21544 PNS. Dan Jumlah PNS pada Tahun 2006 -2007 sebanyak 19610 (sembilan belas ribu enam ratus sepuluh) PNS.

TABEL.16
PEGAWAI NEGERI SIPIL DEPARTEMEN PERTANIAN
MENURUT TINGKAT PENDIDIKAN DAN
TAHUN ANGGARAN 1996 – 2001
(Data sebelum otonomi daerah)

NO/ UNKER	TAHUN ANGGARAN									
	1996- 1997	%	1997- 1998	%	1998- 1999	%	1999- 2000	%	2000- 2001	%
1. S3	342	0,62	344	,61	313	0,66	321	0,64	318	0,63
2. S2	1265	2,27	1310	2,32	1148	2,41	1282	2,59	1295	2,53
3. S1	13327	23,94	14639	26,02	12429	26,13	13800	27,81	14348	28,03
4. SM	3834	6,89	3827	6,80	3939	8,28	4103	8,26	4204	8,21
5. SLTA	32871	59,06	33509	59,58	26354	55,42	26531	53,46	27285	53,3
6. NON SLTA	3010	5,41	3060	5,44	3373	7,1	3353	6,75	3753	7,33
JML	55649	100	56239	100	47556	100	49620	100	51185	100

Pada tabel. 16 menunjukkan bahwa jumlah pegawai negeri sipil Departemen Pertanian menurut tingkat pendidikan untuk tahun 1996-1997 dengan jumlah pegawai sebanyak 55649 (lima puluh lima ribu enam ratus empat puluh sembilan) dengan rincian prosentase, 0,6 persen S3. 2,27 persen S2. 23,94 persen S1. 6,89 persen SM. 59,06 persen SLTA dan 5,41 persen non SLTA.

Tahun 1997-1998 jumlah pegawai negeri sipil sebanyak 56239 (lima puluh enam ribu dua ratus tiga puluh sembilan) dengan rincian persentase yaitu, 0,61 persen S3. 2,32 persen S2. 26,02 persen S1. 6,80 persen SM. 59,58 persen SLTA. Dan 5,44 persen non SLTA.

Tahun 1998-1999 jumlah pegawai negeri sipil sebanyak 47556 (empat puluh tujuh ribu lima ratus lima puluh enam) dengan rincian persentase yaitu, 0,66 persen S3. 2,41 persen S2. 26,13 persen S1. 8,28 persen SM. 55,42 persen SLTA dan 7,1 persen non SLTA.

Tahun 1999-2000 jumlah pegawai negeri sipil sebanyak 49620 (empat puluh sembilan ribu enam ratus dua puluh) dengan rincian persentase yaitu, 0,64 persen S.3 2,59 persen S2. 27,81 persen S1. 8,26 persen, SM. 53,46 persen SLTA dan 6,75 persen non SLTA.

Tahun 2000-2001 jumlah pegawai negeri sipil sebanyak 51185 (lima puluh satu ribu seratus delapan puluh lima) dengan rincian persentase yaitu, 0,63 persen S3. 2,53 persen S2. 28,03 persen S1. 8,21 persen SM. 53,3 persen SLTA dan 7,33 persen non SLTA.

Analisa pegawai negeri sipil Departemen Pertanian dalam kurun waktu tahun 1996 s.d 2001 menunjukkan tingkat pendidikan lebih menonjol adalah sekolah lanjutan tingkat atas dengan rata-rata persentase diatas 50 persen lebih sedangkan untuk tingkat pendidikan terendah adalah strata tiga atau S3 dengan presentase 0,6 persen lebih. Untuk tingkat pendidikan strata satu rata-rata menunjukkan diatas 27,8 persen. Hal ini terbukti bahwa pada tahun tersebut rekrutmen atau pengadaan pengangkatan pegawai negeri sipil lebih tinggi tingkat SLTA. Hal ini dikarenakan pada tahun tahun tersebut masih banyaknya tenaga honorer yang belum diangkat dan system rekrutmen untuk menjadi pegawai negeri sipil adalah pengganti yang telah pensiun.

TABEL. 17
PEGAWAI NEGERI SIPIL DEPARTEMEN PERTANIAN
MENURUT TINGKAT PENDIDIKAN DAN
TAHUN ANGGARAN 2001 – 2008
 (Data Sesudah Otonomi Daerah)

Pddk	TAHUN ANGGARAN									
	2001-2002	%	2002-2003	%	2003-2004	%	2004-2005	%	2005-2006	%
1.S3	293	1.18	328	2.12	394	1.75	343	1.69	595	2,93
2.S2	895	3.62	1502	8.34	1816	9.14	1888	9.30	2117	10,45
3.S1	6812	27.60	5149	28.59	5320	26.79	5546	27.32	5316	26,25
4.SM	1999	8.1	709	3.93	904	4.55	948	4.67	957	4,72
5.SLTA	12727	51.56	8365	46.45	9358	47.14	9487	46.74	9513	46,98
6.Non SLTA	1954	7.91	1901	10.55	2104	10.59	2083	10.26	1751	8,64
JUMLAH	24680	100	18008	100	19851	100	20295	100	20249	100



PENDIDIKAN	TAHUN ANGGARAN			
	2006-2007	%	2007-2008	%
1.S3	446	2,27	446	2,19
2.S2	2432	12,40	2783	13,72
3.S1	5310	27,07	5178	25,53
4.SM	994	5,06	971	4,78
5.SLTA	8631	44,01	8818	43,48
6.Non SLTA	1797	9,16	2083	10,27
JUMLAH	19610	100	20279	100

Perbedaan jumlah pegawai negeri sipil sesudah otonomi daerah terdata pada tabel. 17 menunjukkan tahun 2001-2002 jumlah pegawai negeri sipil sebanyak 24680 (dua puluh empat ribu enam ratus delapan puluh) pegawai dengan rincian presentase tingkat pendidikan yaitu, 1,18 persen S3. 3,62 persen S2. 27,60 persen S1. 8,1 persen SM. 51,56 persen SLTA. 7,91 persen non SLTA.

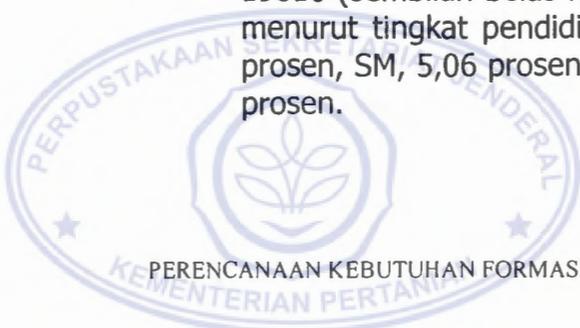
Jumlah pegawai negeri sipil tahun anggaran 2002-2003 sebanyak 18008 (delapan belas ribu delapan) dengan rincian persentase tingkat pendidikan yaitu, 2,12 persen S3. 8,34 persen S2. 28,59 persen S1. 3,93 persen SM. 46,45 persen SLTA. Dan 10,55 persen non SLTA.

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

Jumlah pegawai negeri sipil tahun anggaran 2004-2005 sebanyak 20295 (dua puluh ribu dua ratus sembilan lima) dengan rincian prosentasi tingkat pendidikan yaitu S3, 1,69 prosen. S2, 9,30 prosen. S1, 27,3 prosen. SM, 4,67 prosen. SLTA, 46,7 prosen dan Non SLTA sebanyak 10,26 prosen

Jumlah pegawai negeri sipil tahun anggaran 2005-2006 sebanyak 20249 (dua puluh ribu dua ratus empat puluh sembilan) dengan rincian tingkat pendidikan yaitu, S3, 2,93 prosen. S2, 10,45 prosen. S1. 26,25 prosen, SM. 4,72 prosen. SLTA, 46,98 prosen dan non SLTA, 8,64 prosen.

Jumlah pegawai negeri sipil tahun anggaran 2006-2007 sebanyak 19610 (sembilan belas ribu enam ratus sepuluh) dengan rincian prosentasi menurut tingkat pendidikan S1, 2,27 prosen. S2 12,40 prosen. S1, 27,07 prosen, SM, 5,06 prosen. SLTA 44, 01 prosen dan Non SLTA sebanyak 9,16 prosen.



Jumlah pegawai negeri sipil tahun anggaran 2007-2008 sebanyak 20279 (dua puluh ribu dua ratus tujuh puluh sembilan ribu) dengan rincian tingkat prosentasi yaitu S3. 2,19 persen. S2. 13,72 persen. S1 25,53 persen. SM, 4,78 persen.SLTA, 43,48 persen dan non SLTA sebanyak 10,27 persen.

Analisa jumlah pegawai negeri sipil Departemen Pertanian dalam kurun waktu tahun 2001 s.d 2007 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan sekolah lanjutan tingkat atau SLTA masih dominan menunjukkan rata-rata persentase 46 sampai 50 persen keatas. Sedangkan untuk strata 3, strata 2 dan strata 1, rata-rata menunjukkan peningkatan dari tahun sebelum otonomi daerah pengaruhnya terhadap sesudah otonomi apabila dihitung yaitu mencapai penambahan 2 persen.

TABEL. 18
PEGAWAI NEGERI SIPIL DEPARTEMEN PERTANIAN
MENURUT JENIS KELAMIN
DATA ESELON I DEPTAN PER 1 JANUARI 2008

NO	UNIT ESELON I	PRIA	WANITA	JUMLAH
1	Sekretariat Jenderal	756	413	1169
2	Inspektorat Jenderal	190	86	276
3	Ditjen. Tan. Pangan	580	352	932
4	Ditjen. Hortikultura	255	154	409
5	Ditjen. Peternakan	1468	596	2064
6	Ditjen. Perkebunan	1252	701	1953
7	Ditjen. PLA	205	99	304
8	Ditjen. P2HP	201	167	368
9	Badan Litbang	5880	2131	8011
10	Badan PSDMP	1532	643	2175
11	Badan KP	196	139	335
12	Badan Karantina P	1599	684	2283
	JML	14114	6165	20279

Tabel 18 menunjukkan jumlah pegawai negeri sipil menurut Jenis kelamin dan golongan ruang per Januari 2008, Menurut Jenis kelamin jumlah pria sebanyak 14114 orang dan Wanita 6165 orang.

Jumlah Jenis Kelamin menurut tempat tugas bekerja berdasarkan unit eselon I Menunjukkan pada Instansi Badan Ketahanan Pangan dari jumlah PNS sebanyak 335 (tiga ratus tiga puluh lima) menunjukkan jumlah 196 (seratus sembilan puluh enam) Pria dan 139 (seratus tiga puluh sembilan) wanita selisi dan sebanding sebanyak 57.



TABEL. 19
PEGAWAI NEGERI SIPIL DEPARTEMEN PERTANIAN
MENURUT JENIS KELAMIN DAN TINGKAT PENDIDIKAN
DATA ESELON I DEPTAN PER JANUARI 2008

No.	PDDK	LAKI-LAKI	Prosen	PEREMPUAN	Prosen	JUMLAH
1	S3	380	2,69	86	1,39	466
2	S2	1739	12,32	1045	16,95	2784
3	S1	3114	22,06	2064	33,47	5178
4	SM/D3	562	3,98	409	6,63	971
5	SLTA	6561	46,48	2481	40,24	9042
6	SLTP	612	4,33	27	0,43	639
7	SD	1146	8,11	53	0,85	1199
JUMLAH		14114	100	6165	100	20279

Pada Tabel 19 Pegawai Negeri Sipil Departemen Pertanian menurut Jenis Kelamin dan Tingkat Pendidikan menunjukkan bahwa Jenis Kelamin Laki-laki dengan tingkat Pendidikan SLTA sebanyak 46,48 Prosen lebih tinggi dan terendah dengan tingkat Pendidikan S3 sebanyak 2,69 Prosen. Sedangkan Jenis Kelamin Perempuan dengan tingkat pendidikan SLTA sebanyak 40,24 Prosen tertinggi dan terendah sebanyak 0,43 Prosen Pendidikan SLTP.

TABEL. 20
PEGAWAI NEGERI SIPIL DEPARTEMEN PERTANIAN
MENURUT JENIS KELAMIN DAN ESELONING
DATA ESELON I DEPTAN PER JANUARI 2008

N O	ESELON	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	JML
1	Eselon I	16	1	17
2	Eselon II	96	8	104
3	Eselon III	331	98	429
4	Eselon IV	746	389	1135
5	Fungsional	3644	1971	5615
6	Non Fungsional	8281	4698	12979
JUMLAH		13114	7165	20279

Tabel. 20 menunjukan bahwa Pegawai Negeri Sipil Departemen Pertanian menurut Jenis kelamin dan Eselonering meliputi laki-laki, terdiri dari eselon I sebanyak 16, Es. II sebanyak 96, Es. III sebanyak 331, Es. IV sebanyak 746 tenaga fungsional 3644 dan Non Fungsional 8281, sedangkan Perempuan terdiri dari Es. I. sebanyak 1, Es. II sebanyak 8, Es. III sebanyak 98, Es. IV sebanyak 389 dan Fungsional sebanyak 1971 serta Non Fungsional 4698.

TABEL. 21
PEGAWAI NEGERI SIPIL DEPARTEMEN PERTANIAN
KANTOR PUSAT DAN UPT

MENURUT GOLONGAN/RUANG
DATA ESELON I DEPTAN PER JANUARI 2008

NO	UNIT ESELON I	GOLONGAN / RUANG				
		I	II	III	IV	JML
1	Sekretariat Jenderal	5	265	773	126	1169
2	Inspektorat Jenderal	3	45	143	85	276
3	Ditjen. Tan. Pangan	15	380	451	86	932
4	Ditjen. Hortikultura	16	102	228	63	409
5	Ditjen. Peternakan	144	606	1104	210	2064
6	Ditjen. Perkebunan	18	1021	788	126	1953
7	Ditjen. PLA	7	97	158	42	304
8	Ditjen. P2HP	3	89	207	69	368
9	Badan Litbang	567	2410	4044	990	8011
10	Badan PSDMP	179	679	1011	306	2175
11	Badan KP	1	60	232	42	335
12	Badan Karantina P	33	748	1371	131	2283
JUMLAH		991	6502	10510	2276	20279

Pada Tabel 21 Menunjukkan bahwa jumlah pegawai negeri sipil Departemen Pertanian Per Januari 2008 yang meliputi Golongan I, 991 orang PNS, Golongan II, 6502 orang PNS, Golongan III 10510 orang PNS dan Golongan IV sebanyak 2276 orang PNS dengan jumlah keseluruhan sebanyak 20249 orang PNS yang berada di Kantor Pusat dan UPT.

Jumlah Pegawai Negeri Sipil Departemen Pertanian Menurut eselon I terbesar adalah Badan Litbang Pertanian sebanyak 8011 dan yang paling terkecil jumlah pegawai negeri sipil adalah Inspektorat Jenderal sebanyak 276 orang. Berdasarkan golongan ruang pada tingkatan golongan IV sebanyak 990 orang pada Badan Litbang Pertanian dan Badan PSDM Pertanian sebanyak 306.



TABEL. 22
PEGAWAI NEGERI SIPIL DEPARTEMEN PERTANIAN
YANG DI KANTOR PUSAT
MENURUT GOLONGAN/RUANG
DATA ESELON I DEPTAN PER JANUARI 2008

NO	UNIT ESELON I	GOLONGAN / RUANG				
		I	II	III	IV	JML
1	Sekretariat Jenderal	5	265	773	126	1169
2	Inspektorat Jenderal	3	45	143	85	276
3	Ditjen. Tan. Pangan	18	296	376	59	749
4	Ditjen. Hortikultura	16	102	228	63	409
5	Ditjen. Peternakan	13	100	348	102	563
6	Ditjen. Perkebunan	8	113	463	114	698
7	Ditjen. PLA	7	77	158	42	304
8	Ditjen. P2HP	3	89	207	69	368
9	Badan Litbang	24	187	499	131	841
10	Badan PSDMP	15	90	233	98	436
11	Badan KP	1	60	232	42	335
12	Badan Karantina P	3	41	147	24	215
JUMLAH		116	1485	3807	955	6363

Pada Tabel. 22 Menunjukkan bahwa Pegawai Negeri Sipil Departemen Pertanian di Kantor Pusat Berdasarkan Golongan I, II, III dan IV Per Januari 2008. Untuk golongan Yang tertinggi dengan jumlah 3807 orang pada tingkatan golongan III, Kemudian yang terendah sebanyak 116 orang pada golongan I. Dengan demikian bahwa jumlah pegawai negeri sipil khususnya di Kantor Pusat Lebih sedikit sebanyak 6363 orang per Januari 2008 lebih dominant golongan III diikuti golongan II, IV dan golongan I.

Untuk unit kerja eselon I golongan III sebanyak 773 orang berada pada unit eselon I Sekretariat Jenderal, sedangkan yang tertinggi golongan I sebanyak 24 orang pada unit kerja Badan Litbang Pertanian.



TABEL. 23
KEADAAN PEGAWAI DEPARTEMEN PERTANIAN
KANTOR PUSAT DAN UPT

MENURUT TINGKAT PENDIDIKAN PERIODE JANUARI 2008

NO	UNIT KERJA	PENDIDIKAN							Jml.
		S-3	S-2	S-1	SM/ D- III	SLTA	S L T P	SD	
1	Setjen	19	147	348	57	574	15	9	1169
2	Itjen	2	96	96	3	66	7	6	276
3	Tan. Pangan	3	72	310	47	451	21	28	932
4	Hortikultura	6	76	137	12	145	11	22	409
5	Peternakan	18	343	310	94	976	128	195	2064
6	Perkebunan	5	123	419	67	1293	18	28	1953
7	PLA	2	48	112	15	111	7	9	304
8	P2HP	6	80	155	14	106	3	2	368
9	Litbang Pertanian	379	1138	1862	451	3213	309	659	8011
10	SDM	17	320	637	133	764	98	206	2175
11	BKP	7	38	125	15	138	1	11	335
12	Karantina	2	303	673	60	1200	21	24	2283
JUMLAH		466	2784	5184	970	9037	639	1199	20279

Pada Tabel. 23 Menunjukkan bahwa keadaan Pegawai Negeri Sipil Departemen Pertanian Kantor Pusat dan UPT Berdasarkan Tingkat Pendidikan dengan jumlah 20279 per Januari 2008, tertinggi sebanyak 9037 orang tingkat pendidikan SLTA dan terendah sebanyak 466 orang tingkat pendidikan S3, untuk Pendidikan S1 cukup tinggi sebanyak 5184 orang.

Dengan demikian bahwa jumlah pegawai negeri sipil Departemen Pertanian sebanyak 20249 orang tertinggi menurut unit kerja adalah badan Litbang Pertanian 8011 dan Badan Karantina Pertanian sebanyak 2283.



B. DATA PENERIMAAN FORMASI DAN ALOKASI PENYEBARAN

Formasi dan alokasi penyebaran di dasarkan atas analisa kebutuhan di lingkungan eselon I, setiap tahun anggaran. Pada Tabel 25 dapat terlihat Penyebarab formasi.

TABEL. 25
DATA FORMASI UMUM DAN HONORER
MENURUT TAHUN DAN PENDIDIKAN TAHUN 1996 S.D 2007

TAHUN	TINGKAT PENDIDIKAN						JUMLAH
	S2	S1	SM	SLTA	SLTP	SD	
1996/1997		308	53	734	52	69	1216
1997/1998		1075	215	1499	146	256	3191
1998/1999		1261	238	1218	111	169	2997
1999/2000	FORMASI NOL						
2000/2001	33	181	12	305	1	0	532
2001/2002	74	337	36	1826	38	36	2347
2002/2003	96	316	44	254	0	0	710
2003/2004	53	344	128	975	0	0	1500
2004/2005	61	122	17	225	-	-	425*)
	15	146	33	585	96	125	1000 **)
2005/2006		119	15	868	154	215	1371**)
2006/2007	1	53	7	114	33	25	233**)
	186	146	70	-	-	-	402
JUMLAH	519	4408	868	8603	631	895	15924

*) Formasi Umum. **) Formasi Honorer.

Pada tabel. 25 menunjukkan penyebaran formasi menurut tahun 1996 s.d 2003 dan tingkat pendidikan Strata 2 (S2) s.d Sekolah Dasar (SD). Jumlah menurut tahun penyebaran formasi tahun 1996/1997 sebanyak 1216 (seribu dua ratus enam belas) orang. Tahun 1997/1998 sebanyak 3191 (tiga ratus seratus sembilan puluh satu) orang. Tahun 2000/2001 sebanyak 532 (lima ratus tiga puluh dua) orang. Tahun 2000/2001 sebanyak 2347 (dua ribu tiga ratus empat puluh tujuh) orang, tahun 2002/2003 sebanyak 710 (tujuh ratus sepuluh) orang dan. Tahun 2003/2004 sebanyak 1500 (seribu lima ratus). Tahun 2004/2005 sebanyak 1425 (seribu empat ratus dua puluh lima). Tahun 2005/2006 sebanyak 1371 formasi dan Tahun 2006/2007 sebanyak 637 formasi.

Tingkat pendidikan selama tahun 1996 s.d 2007 menunjukkan bahwa S2 (strata dua) sebanyak 519 (lima ratus sembilan belas orang). S1 (strata satu) sebanyak 4408 (empat ribu empat ratus delapan) orang. SM (Sarjana Muda) sebanyak 868 (delapan ratus enam puluh delapan) orang. SLTA sebanyak 8603 (delapan ribu enam ratus tiga) orang. SLTP sebanyak 631 (enam ratus tiga puluh satu) orang dan SD sebanyak 895 (delapan ratus sembilan puluh lima) orang. Total jumlah menurut tahun 1996 s.d 2007 dan menurut tingkat pendidikan sebanyak 15924 (lima belas ribu sembilan ratus dua puluh empat). Orang.

Dengan demikian penyebaran formasi menurut tahun penyebaran terbanyak jumlahnya pada tahun anggaran 1998/1999, kemudian terendah pada tahun anggaran 2000/2001. Sedangkan untuk tingkat pendidikan selama tahun 1996 s.d 2003 untuk jumlah tertinggi sebanyak 8603 (delapan ratus enam puluh tiga) tingkat pendidikan SLTA dan terendah sebanyak 519 (lima ratus sembilan belas) tingkat pendidikan S2.

TABEL. 26
SEBARAN JUMLAH FORMASI UMUM TINGKAT PENDIDIKAN SMA, SMU
MENURUT JURUSAN, SPESIALISASI
TAHUN ANGGARAN 1996 S.D 2005

JENIS PDDK/JURUSAN/SP K	TAHUN ANGGARAN								JML
	1996/ 1997	1997/ 1998	1998/ 1999	2000/ 2001	2001/ 2002	2002/ 2003	2003/ 2004	2004/ 2005	
1. SMA/SMU	1	2	3	4	5	6	7	8	9
IPA	115	275	270	91	1078	88	17	22	1956
A2	25	9		10		28	11	23	106
IPS	174	294	194	90		68	12	9	841
2. S.TEKNIK									
BANGUNAN	9	9	4	2	2	1			27
INDUSTRI									
SIPIIL			1				25		26
MESIN		3		6	32	7		28	76
OTOMOTIF		1	3	1	3				8
DIESEL		1							1
LISTRIK	14	20	10	6	8	2		26	86
ELEKTRO	3	2	6	2	2	1		1	17
KIMIA		5							5
PRODUKSI		1	6	2					9
3. S.EKONOMI									
SEKRETARIS		4				8	10	1	23
TATA USAHA	43	50	22	10	262	11	5		403
AKUTANSI	42	66	26						134
TATA NIAGA	36	116	49	15					216
KOPERASI	1	3	2	1					7
KEUANGAN	7	4	14	4					29
MAN.EKO.		1	3						4
ADMINIS.	1								1
TEK.PERT.	24	70	61		2	15			172

	PROD.PERT			3	10	3				16
	PRODUKSI		1							1
	PERAWAT				1	1	2			4
4.	PERTANIAN	154	345	401	26	113		744	119	1902
5.	PERKEBUNAN	3	12	13		55				83
6.	PETERNAKAN	29	76	83		5				193
7.	PERIKANAN	8	57	29						94
8.	SNAKMA/SPMA	2	1	1	28	252	23	151	26	484
9.	MADRASAH	6	5	7		8				26
10.	APOTEKER		1							1
11.	DIPLOMA/PPL / KOMPUTER	38	67	10						115
	JUMLAH	734	1449	1218	305	1826	254	975	225	6986

Sebaran formasi menurut jenis, jurusan, spesialisasi dan tahun anggaran formasi pada tabel 26 diatas, menurut jenis pendidikan SLTA, jurusan IPA dominan tertinggi dengan jumlah sebanyak 1956 (seribu sembilan ratus lima puluh enam) orang dan jurusan pertanian sebanyak 1902 (seribu sembilan ratus dua) orang dan selebihnya pada jurusan lainnya.

Sedangkan menurut tahun anggaran dari tahun 1996 s.d 2005 dengan jumlah formasi sebanyak 6986 (enam ribu sembilan ratus delapan puluh enam).

Dengan demikian bahwa kebutuhan tenaga di lingkungan Departemen Pertanian lebih dominan tingkat pendidikan IPA dan Pertanian, Snakma dan IPS serta Ekonomi Tata usaha.

TABEL. 27

SEBARAN JUMLAH FORMASI UMUM TINGKAT PENDIDIKAN SARJANA MUDA
MENURUT JURUSAN, SPESIALISASI
TAHUN ANGGARAN 1996 S.D 2007

No	Unit kerja	TAHUN ANGGARAN									JML
		199 6/ 199 7	1997/ 1998	1998/ 1999	200 0/ 200 1	2001/ 2002	2002/ 2003	2003/ 2004	2004/ 2005	20 07	
1.	DIPLOMA II										
	INFOR. PERT		3		1		6				10
	HORTI			1	1						2

2. DIPLOMA III											
	PERBANKAN	1	3	4						8	
	AKUTANSI	3	6	7		4	1			21	
	MANAJEMEN	3	7	7		6				23	
	KEUANGAN		4	6		2				12	
	MARKETING	1		2						3	
	EKO. PERSH			1						1	
	INFORMATIK			3	4	4		11		22	
3. SARMU HUKUM											
4.SARMUD ADM											
	NEGARA	1	5	1		2				9	
	PEMERINTAH			1						1	
5. SARMUD KOM.											
			2	13	4				1		
6.SAMUD SOSPOL											
	SEKRETARIS		3	1	1					5	
	ARSIP		1	1						2	
	SOSIOLOGI	1								1	
	PUBLISTIK			1			14			15	
7. DIPLOMA III SASTRA											
	SASTRA IND		1	1						2	
	SASTRA ING		1	1						2	
	IL. PERPUSTK		1	1			5		3	10	
8. DIPLOMA III MIPA											
	KIMIA	1	2	5	3		6	9		3	29
	BIOLOGI			1					11		12
9. DIPLOMA III POLITKNIK											
	KIMIA	1	2	2		3					8
	MAKANAN		1								1
	INDUSTRI										
	TELKOM			1							1
10. DIPLOMA III PERTANIAN											
	PPL	2	16	16		8			1		43
	BUDIDAYA	23	112	133				28		8	304
11. DIPLOMA III											

MANAJEMEN											
	MANAJEMEN		2	1	1					4	
	PERBANKAN										
	PETERNAKAN	8	27	29		3	12	37	59	175	
	PERKEBUNAN	3	5	7		4				19	
	Agribisnis							43		43	
	TEKNOLOGI P				1					1	
12. DIPLOMA III PENDIDIKAN			3							3	
	MEDIS							1		1	
JUMLAH		53	215	238	12	36	44	128	17	70	813

Sebaran formasi menurut jenis, jurusan, spesialisasi tingkat pendidikan Sarjana Muda lebih dominan jurusan Budidaya sebanyak 304 (tiga ratus empat) orang dan jurusan Peternakan sebanyak 175 (seratus tujuh lima) orang. sedangkan selebihnya dari jumlah 813 jurusan lainnya mempunyai jurusan akutansi, manajemen, keuangan, kimia dan lain-lainnya.

Untuk sebaran formasi sarjana muda menurut tahun anggaran lebih dominan angka tertinggi sebanyak 238 (dua ratus tiga puluh delapan) pada Tahun anggaran 1998/1999, sedangkan terendah sebanyak 12 (dua belas) orang pada tahun anggaran 1999/2000.

Dengan demikian bahwa, sebaran formasi untuk umum belum termasuk Honorer tingkat pendidikan sarjana muda dari tahun 1996 s.d 2007 terdata sebanyak 813 (delapan ratus tiga belas) orang yang setiap tahunnya dibutuhkan untuk penyebaran tenaga teknis budidaya, peternakan dan teknis-teknis lainnya. Sementara tenaga administratif masih tergolong belum diperlukan.



TABEL. 28

SEBARAN JUMLAH FORMASI UMUM TINGKAT PENDIDIKAN STRATA I (S1)
MENURUT JURUSAN, SPESIALISASI
TAHUN ANGGARAN 1996 SD. 2007

	URAIAN	TAHUN ANGGARAN									JML
		1996 1997	1997 1998	1998 1999	2000 2001	2001 2002	2002 2003	2003 2004	2004 2005	2007	
1.	PENDIDIKAN										
	KURIKULUM										
	IL.PENDIDIKAN			1							1
	AGAMA			2							2
2.	PENDIDIKAN BAHASA/SAS				1		2				3
3.	MIPA		1								1
	KIMIA	1									1
	BIOLOGI								1		1
	METEOROLOGI				5						5
4.	SOSIAL					2					2
	GEOGRAFI	1	2	1							4
5.	EKONOMI										
	AKUTANSI	1					13		10		24
6.	KEJURUAN										
	TEK. MESIN										
7.	HUKUM										
	PERDATA	4	17	15		6	11	10			63
	PIDANA	1	3	1		1					6
	TATA NEGARA	1	1	1	1						4
	HUK. ACARA		1								1
	ILMU HUKUM		3	13	3	14			2	9	44
	HUKUM ADAT			1							1
	ADM.PEMBNGN AN			2							2
8.	EKONOMI										
	MANAJEMEN	5	23	30	19	33				12	122
	STD.PEMBNGNA N		6	4	1			9			20
	AKUTANSI	2	5	10	11	19					47

MJ.PERUSAHAAN	2	5	7	1	9					24
EK.PERBANKAN	1									1
9. SOSIAL										
ADM. NEGARA	4	7	9	2		4				26
ADM. NIAGA			1	2	10		1			14
POLITIK		10	1		2					13
SOSIOLOGI		3			1					4
KOMUNIKASI		1	2							3
ILMU HUMAS	2		2	3		16				23
SOSIATRI				1						1
HB.INT.NASIONAL			1	1	1					3
FISCAL			1		1					2
10. SASTRA										
IL.PERPUS		1		2						3
SASTRA JEPANG								1		1
SASTRA INGG.			1	1		2	1			5
11. KEDOTERAN										
UMUM	1									1
HEWAN	23	66	104							193
PNY. HEWAN		1								1
12. MIPA										
KIMIA		1			1		1			3
STATISTIK		1		2						
BIOLOGI			8				12		2	2
FARMASI			1							1
AGROMETEO				1	1					2
13. PERTANIAN										
AGRONOMI/BU DIDAYA	78	260	279	9	82	66	16	11	13	814
TANAH	8	28	28	5	15	15	12		4	115
SOSEK/AGRI	35	99	101	18	43	16	11		5	328
HPT	16	43	33	14	8	39	57	23	27	260
PERTANIAN	33	126	161	40	27		6	33	7	433
TEK.PERTANIAN	5	26	14	3	11		3		3	65
TEK.HSL PERT.	1	7	14	1	9	43	94		3	172
BUDIDAYA BUN.		3								3

	PENG. HASIL		2						1	3	
	IL. TANAMAN		2							2	
	PASCA PANEN		1		1					2	
	MIKOLOGI		4							4	
	AGROMETEOR		4							4	
	MIKROBIOLOGI		2							2	
	PERLIND.TANM.		2		1	1				4	
	PEMULIAAN		6		3	2		53	10	8	82
	PENYULUH PERT.				2					5	7
	GEODESI									2	2
	TEK. BENIH									4	4
	AGROKLIMAT									6	6
	PASCA PANEN									6	6
	USAHA TANI									4	4
14. TEKNOLOGI											
	INDUSTRI PERT.	1			4	1					6
	MEKANISASI	1	3	3		3	13	27	2		52
	PANGAN/GIZI					4		3		4	11
	HSL. HUTAN		1				1				2
15. PETERNAKAN											
	NUT.MKN TERNAK	4	7	11	8	12	8				50
	SOSEK TERNAK	5									5
	TEK. HASIL NAK	3			1						4
	PROD. TERNAK	13	12	38			47	10	1	4	125
	PETERNAKAN	21	90	104	8	2			21	17	263
	ILMU TERNAK		3	1		3					7
16. PERIKANAN											
	PENG. HSL IKAN	1	14	22							37
	SOSEK PERIKAN		4	7							11
	MJ. PERAIRAN	8	29	41							78
	PEMANFAATAN SDM PERIKANAN	11	53	59							123
	B. PERIKANAN	4	29	23							56

B. PERAIRAN	9	26	62							97
AQUAKULTUR	2	8	10							20
TEK. KELAUTAN	2	2								4
MSN PERIKANAN		6	10							16
PENANGKP IKAN		4	9							13
MJ.SDM PERIKAN.		6	3							9
IL.KELAUTAN		3								3
17. TEKNIK										
KIMIA	1	1								2
MESIN		1	1		5					7
SIPIIL			1		2	8	1	6		18
ARSITEKTUR			1							1
LINGKUNGAN			1	5						6
INFORMATIKA			1				3			4
18. KOMPUTER										
19. MANAJEMEN										
JUMLAH	308	1075	1261	181	337	216	344	121	146	3989

Sebaran formasi untuk umum belum termasuk Honorer menurut jenis pendidikan Strata satu (S1) dengan dominasi jurusan Agronomi/Budidaya sebanyak 884 (delapan ratus delapan puluh empat) orang. Jurusan Pertanian sebanyak 433 (empat ratus tiga puluh tiga) sedangkan jurusan teknis lainnya Peternakan, HPT, dan jurusan lainnya dibutuhkan tetapi jumlahnya belum mencapai target kebutuhan unit kerja apabila diimbangi dengan penyempurnaan organisasi di Departemen Pertanian.

Untuk perolehan formasi tingkat pendidikan Strata Satu (S1) dari tahun 1996 s.d 2007 sebanyak 3989 (tiga ribu sembilan ratus delapan puluh sembilan) Posisi penyebaran tertinggi pada tahun anggaran 1998/1999 jumlah sebaran formasi sebanyak 1261 (seribu dua ratus enam puluh satu) orang. Sedangkan terkecil tahun anggaran 2000/2001 dengan jumlah sebaran formasi sebanyak 181 (seratus delapan puluh satu).

TABEL. 29

SEBARAN JUMLAH FORMASI TINGKAT PENDIDIKAN STRATA 2 (S2)
 MENURUT JURUSAN, SPESIALISASI
 TAHUN ANGGARAN 2000 S.D 2007

JENIS PDDK/ JURUSAN/SPK	TAHUN ANGGARAN						
	2000/ 2001	2001/2 002	2002/ 2003	2003/ 2004	2004/ 2005	2007	JML
1. Dr. Hewan	24	48	79	41	58	150	400
2. Mekanisasi			6	1	1	4	12
3. Tek.H.P			5	3			8
4. Dokter UM.		1	4		1	3	9
5. Apoteker			2				2
6. Biologi	2	5					7
7. Bioteknologi	1						1
8. IL. Pertanian	2	7			1		10
9. IL. Tanah	1	2					3
10. Eko Pert	2	2					4
11. Dr. Umum				3			3
12. HPT				4			4
13. Engenering	1	1					2
14. Manajemen		6					6
15. Saint		2		1			3
16.II. Ternak						4	4
17.Pemuliaan T						5	5
18.Agribisnis						5	5
19.Agronomi						8	8
20.Penyuluh						3	3
21.Pasca Panen						2	2
22. SOSek						2	2
Jumlah	33	74	96	53	61	186	503

Sebaran jumlah formasi umum belum termasuk tenaga honorer tingkat pendidikan Strata 2 (S2) menurut jurusan, spesialisasi lebih dominan diperuntukan bagi tenaga dokter hewan, pendidikan strata 2 ini baru direkrut selama 5 tahun anggaran 20001 s.d 2007.

Jumlah tenaga dengan jurusan dokter hewan menunjukkan jumlah sebanyak 400 (empat ratus) orang dari jumlah total selama 5 tahun dan sisa formasi digunakan untuk tenaga teknis lainnya seperti, mekanisasi pertanian, dokter umum dan lain-lainnya.

Dengan demikian bahwa tenaga teknis dokter hewan untuk ditempatkan di Direktorat Jenderal Produksi Peternakan dan Badan Karantina Pertanian sebagai institusi yang menangani permasalahan kebijaksanaan, permasalahan kehewanan.

C. PERKEMBANGAN DATA JABATAN FUNGSIONAL.

Jabatan fungsional adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang, dan hak seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi keahlian dan/atau keterampilan untuk mencapai tujuan organisasi.

Perkembangan data jumlah para pemangku jabatan fungsional di lingkungan Departemen Pertanian terdapat 26 jabatan fungsional yang masing-masing jabatan fungsional yang satu dengan jabatan fungsional lainnya dalam menetapkan dan kenaikan pangkat menurut tingkatan yang telah ditetapkan dengan peraturan perundang undangan yang berlaku di setiap jabatan fungsional.

pembinaannya masing-masing jabatan fungsional di lakukan oleh instansi yang terkait di setiap instansi pemerintah sesuai dengan jabatan yang di pangkunya.



TABEL. 30.

**PERKEMBANGAN DATA JUMLAH TENAGA FUNSIONAL
DEPARTEMEN PERTANIAN 2005 S.D 2007**

NO	JABATAN FUNSIONAL	2005	2006	2007
1	Statistisi	31	31	30
2	Pranata Komputer	42	26	27
3	Arsiparis	73	28	27
4	Perancang Perundangan	3	2	2
5	Analisis Kepegawaian	32	35	32
6	Perencana	32	21	26
7	Pustakawan	132	91	86
8	Peneliti	2085	1601	1664
9	Teknisi Litkayasa	1209	767	751
10	Perekayasa	53	29	28
11	Penyuluh Pertanian	900	272	360
12	Auditor	151	145	142
13	Widyaiswara	99	141	144
14	Dosen	180	176	204
15	Guru	44	42	42
16	Pengawas Bibit Ternak	125	161	163
17	Pengawas Mutu Pakan Ternak	0	42	44
18	POPT	447	461	783
19	Medik Veteriner	243	182	230
20	Paramedik Veteriner	477	521	730
21	Dokter	17	9	13
22	Perawat	7	7	9
23	Pranata Humas	2	6	7
24	Instruktur	5	7	7
25	PBT	47	49	58
26	Tenaga Kesehatan Dokter Hewan	-	-	6
	JML	6436	4858	5615

Jabatan fungsional Di Departemen Pertanian menurut jabatan fungsional Tahun 2007 sebanyak 5615 tenaga fungsional yang tertinggi jumlahnya adalah Peneliti sebanyak 1664 dengan jabatan Fungsional Peneliti, POPT sebanyak 783, tehniisi litkayasa sebanyak 751, dan Paramedik Veteriner sebanyak 730 tenaga.

Untuk Jabatan fungsional dengan jumlah terkecil adalah jabatan fungsional Perancang Perundang udnagnan sebanyak 2 tenaga fungsional. Tenaga fungsional Kesehatan Dokter Hewan sebanyak 6 fungsional. Dengan Demikian melihat kondisi dan situasi jumlah jabatan fungsional kiranya dapat di pertimbangkan penambahan tenaga fungsional yang di kategorikan masih sedikit jumlahnya dan juga secara fakta terdapat tenaga fungsional yang akan mendekati usia pensiun sehingga akan mengurangi jumlah kebutuhan tenaga atau ketersediaan tenaga yang perlu di siapkan.



BAB. V

REKOMENDASI

A. Data Pegawai Negeri Sipil Departemen Pertanian secara fakta sebelum otonomi daerah Tahun 2000 s.d 2001 dengan jumlah sebanyak 51185 (lima puluh satu ribu seratus delapan puluh lima). Setelah otonomi daerah dan diserahkan ke Pemerintah Daerah Tahun 2001 s.d 2002 jumlah sebanyak 24680 (dua puluh empat ribu enam ratus delapan puluh). Tahun 2008 per data Januari 2008 jumlah sebanyak 20278 (dua puluh ribu dua ratus tujuh puluh delapan), Dengan demikian selama kurun waktu 12 Tahun keadaan Pegawai Negeri Sipil Departemen Pertanian terjadi Pengurangan tenaga yang cukup banyak walaupun ada penambahan tenaga pengangkatan tenaga honorer namun tidak mempengaruhi jumlah tenaga sebelumnya dan hal-hal lain terjadi pengurangan dan penambahan tenaga adalah sebagai berikut :

1. Penyerahan Pegawai Negeri Sipil ke Pemerintah Daerah (otonomi daerah) Tahun 2001.
2. Rekrutmen Tenaga Honorer Ber NIPP pada Ditjen. Perkebunan Tahun 2003
3. Tidak ada Rekrutmen pada Tahun 1999 sampai Tahun 2000.
4. Pegawai Negeri Sipil yang berhenti, Pensiun dan Meninggal Dunia Setiap Tahun.
5. Rekrutmen Tenaga Honorer Departemen Pertanian Tahun 2005 s.d 2007.

B. Alokasi Penyebaran formasi umum belum termasuk tenaga honorer Di lingkungan Departemen Pertanian selama kurun waktu Tahun 1996 sampai dengan 2007 lebih dominan kebutuhan tenaga dengan tingkat Pendidikan SLTA sebanyak 6986 (delapan ribu enam ratus tiga) dengan spesifikasi jurusan pendidikan IPA sebanyak 1956 (seribu sembilan ratus lima puluh enam) tenaga, jurusan Pertanian sebanyak 1902 (seribu sembilan ratus

dua) tenaga dan untuk selebihnya untuk jurusan lainnya. Sebagai catatan tahun formasi Tahun 2007 tidak mengangkat CPNS dari Pendidikan SLTA.

Tingkat Pendidikan S1 (Strata Satu), selama kurun waktu 1996 sampai dengan 2007 sebanyak 3989 (Empat ribu sembilan puluh) , dengan spesifikasi jurusan pendidikan Agronomi sebanyak 814 (delapan ratus satu ampat belas) tenaga, Pertanian sebanyak 433 (empat ratus tiga puluh tiga), Sosial Ekonomi Pertanian sebanyak 323 (tiga ratus dua puluh tiga), Hama Penyakit Tanaman sebanyak 223 (dua ratus dua puluh tiga), Teknologi Pertanian sebanyak 169 (seratus enam puluh sembilan) dan selebihnya ilmu ilmu sosial lainnya.

Untuk tingkat Pendidikan Strata dua (S2), tertinggi kebutuhan tenaga Dokter Hewan dalam kurun waktu Tahun 2000 sampai dengan 2007 sebanyak 400 (empat ratus) selebihnya ilmu sosial lainnya yang sesuai dengan kebutuhan eselon I Departemen Pertanian.

Dengan Demikian analisa kebutuhan formasi Departemen Pertanian selama Tahun 1996 sampai dengan 2007 dengan kebijakan antara lain :

1. Kebutuhan tenaga sangat kurang adalah dengan kualifikasi Pendidikan Strata 2 (S2) dengan jurusan Dokter Hewan, serta Hama Penyakit Tanaman, kebijaksanaan ini juga dalam kerangka penanganan masalah penyakit Zoonosis pada Hewan.
2. Dalam rangka penanganan keluar masuknya produk pertanian dalam negeri dan luar negeri yang ditangani langsung oleh Badan Karantina Pertanian, masih terdapat kurangnya kualifikasi Hama Penyakit Tanaman dengan alokasi penempatan di bandara dan pelabuhan.
3. Kebutuhan tenaga lainnya umumnya bersifat pertambahan akibat berhenti, pensiun, mutasi dan meninggal dunia serta perubahan struktur organisasi.



4. Sedangkan secara teknis jabatan-jabatan fungsional seperti Peneliti, paramedik veteriner, litkayasa, serta penyuluh pertanian yang masih perlu sementara keadaan tenaga belum bertambah umumnya rata-rata sudah mendekati usia Pensiun.
5. Pengangkatan Tenaga honorer Departemen Pertanian, lebih mengutamakan pada jabatan-jabatan yang ada di teknis dan dengan ukuran usia dan masa kerja untuk tenaga honorer.

Perubahan Jumlah tenaga di Departemen Pertanian Selama kurun waktu Tahun 1996 sampai dengan 2005 umumnya adanya kebijakan umum, Nasional dan perubahan administratif Pegawai Negeri Sipil. Sehingga Perlunya penataan kembali dan adanya suatu sistem pembelajaran organisasi, profesionalisme sumberdaya manusia diperlukan pertama sebagai pondasi adalah kepribadian dan waktak yang baik adanya keinginan dan sungguh sungguh bekerja didukung dengan kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi organisasi kedua uraian kerja yang jelas, ketiga pembagian kerja yang jelas dan lainnya.

Medukung pembelajaran organisasi tersebut di Departemen Pertanian dalam kerangka peningkatan kinerja, maka dalam segi administrasi dan tata kerja serta hubungan kerja yang efektif perlu adanya penataan, kodefikasi jabatan, klasifikasi jabatan, analisa jabatan sehingga diharapkan ke depan lebih meningkat profesionalisme SDM dan pengaturan dalam merencanakan pekerjaan sesuai dengan kompetensi PNS.

