



  
**DRAFT RENSTRA**  
 **2020-2024** 

PUSAT PELATIHAN MANAJEMEN DAN KEPEMIMPINAN PERTANIAN  
BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SDM PERTANIAN  
KEMENTERIAN PERTANIAN



**BAB II****ANALISIS KEKUATAN, KELEMAHAN, PELUANG, DAN TANTANGAN**

Dalam rangka mengemban tugas untuk mengembangkan kompetensi SDM pertanian, perlu dilakukan analisa kondisi internal dan eksternal di lingkup PPMKP yang selanjutnya akan digunakan sebagai dasar untuk merumuskan visi, misi, dan tujuan organisasi, serta merancang strategi dan program kerja PPMKP Tahun 2020-2024.

**A. KEKUATAN (*Strength*), meliputi :**

1. Mempunyai landasan hukum dalam pelaksanaan kegiatan, yaitu :
  - a) Peraturan Menteri Pertanian Nomor 100/ Permentan/ OT.140/ 10/ 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja PPMKP;
  - b) Peraturan Permentan Nomor 49/ Permentan/ OT.140/ 9/ 2011 tentang Pedoman Pendidikan dan Pelatihan Aparatur dan Non Aparatur;
  - c) Peraturan Permentan Nomor 12/ Permentan/ OT.140/ J/ 02/ 12 tentang Petunjuk Pelaksanaan Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Pertanian Aparatur dan Non Aparatur;
  - d) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2016 tentang Jenis dan Tarif atas Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak yang Berlaku pada Kementerian Pertanian.
2. Tersedianya SDM yang memadai (dengan jumlah 154 orang pegawai PNS dan 73 orang Tenaga Harian Lepas);
3. Tersedianya Penyelenggara Diklat (Pejabat Struktural) yang telah memiliki Sertifikat *Management of Training (MOT)*;
4. Tersedianya Pengelola Diklat (staf) telah memiliki Sertifikat *Training Officer Course (TOC)*;
5. Tersedianya Tenaga Pengajar/ Widyaiswara yang kompeten di bidangnya;
6. Tenaga Pengajar/ Widyaiswara telah memiliki Sertifikat *Training of Facilitator (TOF)* Diklat Kepemimpinan dan *TOF* Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), juga sertifikat keahlian lainnya sesuai kompetensi yang dipersyaratkan;

7. Mempunyai diklat unggulan yang telah terakreditasi, seperti :
  - a) Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (Akreditasi A dari LAN);
  - b) Pelatihan Kepemimpinan Administrator (Akreditasi A dari LAN);
  - c) Pelatihan Dasar CPNS (Akreditasi A dari LAN);
  - d) Pelatihan Pengadaan Barang/Jasa Tingkat Dasar (Akreditasi B dari LKPP).
8. Memiliki *core business* yang prospektif, yakni pelatihan manajerial dan kepemimpinan pertanian;
9. Letak geografis PPMKP yang strategis, mudah terjangkau, didukung dengan kondisi dan lingkungan alam yang nyaman;
10. Tersedianya prasarana dan sarana diklat yang memadai (bangunan kantor, asrama, kelas, sarana diklat lainnya);
11. Tersedianya lahan yang luas untuk penyelenggaraan pelatihan outdoor seperti *capacity building/outbound*;
12. Perpustakaan yang sudah terakreditasi A dari Perpustakaan Nasional RI;
13. Tsertifikasi SNI ISO 9001:2015 – Quality Management System;
14. Jejaring kerjasama (*networking*) yang baik dalam menyelenggarakan diklat dengan berbagai Kementerian/ Lembaga lainnya;
15. Tersedianya dana pengembangan Pusat Pelatihan Pertanian dan Perdesaan Swadaya (P4S) sebagai bentuk dukungan terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia pertanian non aparatur.

**B. KELEMAHAN (*Weakenesses*), meliputi :**

1. Belum ada akses hasil-hasil assessment yang dilakukan oleh Biro Organisasi dan Kepegawaian, Sekretariat Jenderal sebagai bahan untuk melaksanakan pengembangan kompetensi ASN lingkup Kementerian Pertanian;
2. Keterbatasan peralatan multimedia (*drone, studio e-learning, server, AOR*);
3. Keterbatasan SDM dalam menguasai IT (SIM drone, aplikasi GIS, database, admin);
4. Sarana dan Prasarana yang tidak *up to date*;
5. Sikap penyelenggara dalam menolak gratifikasi masih tidak tegas, belum mampu menolak pemberian;

6. Belum seluruhnya staf tanggap dalam pelayanan;
7. Masih adanya peserta yang merokok di lingkungan asrama;
8. Sebagian besar SDM belum mampu berkomunikasi bahasa asing;
9. Belum adanya kerjasama dengan Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI).

**C. PELUANG (*Opportunities*), meliputi :**

1. Peluang untuk menyelenggarakan Pelatihan Kepemimpinan Nasional (PKN) Tingkat II;
2. Peluang untuk menjadi *Assessment Center* Aparatur;
3. Peluang menjadi Tempat Uji Kompetensi (TUK) Non Aparatur, khususnya Manajemen Agribisnis;
4. Peluang untuk menjadi Badan Layanan Umum (BLU);
5. Pengembangan laboratorium multimedia (radio, e-learning, IT)
6. Permintaan *outbound* yang tinggi (*character building*)
7. Berlakunya Kartu Prakerja yang merupakan program Kemenkoperekonomian;
8. Penyiapan SDM yang sesuai standar perusahaan (perusahaan bidang perkebunan);
9. Terbukanya jejaring pelatihan bertaraf internasional (COMCEC, PTC+)
10. Permintaan masyarakat terhadap penggunaan fasilitas (ruang kelas, asrama, aula).

**D. TANTANGAN (*Threats*), meliputi :**

1. Terdapat lembaga pelatihan yang menyediakan pelatihan sejenis (kepemimpinan, manajemen, multimedia);
2. Terdapat pelatihan sejenis yang bersifat sosial untuk *job seeker/job creator*;
3. Generasi muda yang mulai meninggalkan dunia pertanian;
4. Memasuki era industri 4.0;
5. Kualitas P4S yang bervariasi;
6. Adanya lembaga pelatihan yang memiliki *performance* era industri 4.0 (Kemenkes);
7. Kualitas kelembagaan tani yang bervariasi;
8. Adanya kesenjangan (*gap*) antara alumni pelatihan dengan DUDI;

9. Adanya kebutuhan *single data*;
10. Adanya perampingan birokrasi (penghapusan Eselon III dan IV).

**BAB III**

**VISI, MISI, TUJUAN, DAN SASARAN**

**A. VISI**

Dengan memperhatikan visi dari Kementerian Pertanian, yaitu : “Pertanian yang Maju, Mandiri, dan Modern untuk Terwujudnya Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong” serta memperhatikan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 100 Tahun 2013 pasal 2 yang menyatakan bahwa PPMKP mempunyai tugas melaksanakan pelatihan manajemen, kepemimpinan, dan multimedia bagi aparatur dan nonaparatur pertanian, pelatihan prajabatan, dan pelatihan fungsional nonrumpun ilmu hayat pertanian bagi aparatur pertanian, serta mengembangkan model dan teknik pelatihan manajemen, kepemimpinan, dan multimedia, maka PPMKP menetapkan visi yaitu: **”Menjadi Pusat Pembelajaran dan Pengembangan Karakter Sumber Daya Manusia Pertanian yang Profesional, Mandiri, dan Berdaya Saing untuk Mewujudkan Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong - Royong“.**

Adapun pokok-pokok Visi PPMKP dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Pokok-pokok dan Pemaknaan Visi

<b>POKOK-POKOK VISI</b>	<b>MAKNA VISI</b>
Pusat Pembelajaran SDM Pertanian	Lembaga yang memberikan fasilitas pelatihan dan pengenalan berbagai media pembelajaran bagi SDM Pertanian
Pusat Pengembangan Karakter SDM Pertanian	Lembaga yang menanamkan sikap ( <i>attitudes</i> ), perilaku ( <i>behaviors</i> ), motivasi ( <i>motivations</i> ), dan keterampilan ( <i>skills</i> ) yang positif bagi SDM Pertanian
SDM pertanian yang Profesional	Sumberdaya manusia pertanian yang memiliki kompetensi, sesuai dengan profesi yang ditekuni, mempunyai pengetahuan, sikap, keterampilan, motivasi dan atribut lain yang diperlukan agar dapat berhasil dalam pekerjaannya. (Renstra Badan PPSDMP)

<b>POKOK-POKOK VISI</b>	<b>MAKNA VISI</b>
SDM Pertanian yang Mandiri	Sumberdaya manusia pertanian yang selalu bersikap dan berperilaku yang lebih mengandalkan inisiatif, kemampuan dan tanggung jawab pada diri sendiri secara konsekuen dan menghindari dari sikap ketergantungan pada orang lain. (Renstra Badan PPSDMP)
SDM pertanian yang Bersaing	Sumberdaya manusia pertanian yang memiliki kemampuan untuk menghadapi hambatan atau kemampuan untuk meraih kesuksesan. (Renstra Badan PPSDMP)
Pertanian	Kegiatan mengelola sumber daya alam hayati dengan bantuan teknologi, modal, tenaga kerja, dan manajemen untuk menghasilkan komoditas Pertanian yang mencakup tanaman pangan, hortikultura, perkebunan, dan/atau peternakan dalam suatu agroekosistem (Permentan 37 Tahun 2018)
Berdaulat dan Mandiri	Merupakan hak negara dan bangsa yang secara mandiri menentukan kebijakan pangan yang menjamin hak atas pangan bagi rakyat dan yang akan memberikan hak bagi masyarakat untuk menentukan sistem pangan yang sesuai dengan potensi sumberdaya lokal (Renstra Badan PPSDMP).

## **B. MISI**

Untuk mewujudkan visi, Kementerian Pertanian menetapkan 9 (sembilan) langkah misi sebagai berikut:

- (1) Peningkatan kualitas manusia Indonesia;
- (2) Struktur ekonomi yang produktif, mandiri, dan berdaya saing;
- (3) Pembangunan yang merata dan berkeadilan;
- (4) Mencapai lingkungan hidup yang berkelanjutan;
- (5) Kemajuan budaya yang mencerminkan kepribadian bangsa;
- (6) Penegakan system hukum yang bebas korupsi, bermatahat, dan terpercaya;
- (7) Perlindungan bagi segenap bangsa dan memberikan rasa aman pada seluruh warga;
- (8) Pengelolaan pemerintah yang bersih, efektif, dan terpercaya, dan:
- (9) Sinergi pemerintah daerah dalam kerangka Negara kesatuan.

Sesuai dengan tugasnya untuk menyelaraskan misi Kementerian Pertanian yang pertama, maka PPMKP merumuskan misi sebagai berikut:

1. Melaksanakan penyusunan rencana, program, dan mengembangkan kerjasama diklat manajemen dan kepemimpinan pertanian;
2. Menyelenggarakan pelatihan manajemen; kepemimpinan; fungsional non RIHP dan pelatihan multimedia pertanian;
3. Menyelenggarakan produksi dan penyebaran informasi pertanian;
4. Menyelenggarakan pengembangan laboratorium kepemimpinan, laboratorium manajemen, dan laboratorium multimedia;
5. Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kediklatan;
6. Meningkatkan kualitas kelembagaan.

### **C. TUJUAN**

Sejalan dengan visi dan misi PPMKP yang telah ditetapkan, maka rumusan tujuan kegiatan PPMKP untuk periode tahun 2020-2024, sebagai berikut :

1. Penyusunan rencana dan program diklat manajemen dan kepemimpinan pertanian;
2. Pengembangan kerjasama diklat manajemen dan kepemimpinan pertanian;
3. Penyelenggaraan pelatihan manajemen; kepemimpinan; fungsional non RIHP dan pelatihan multimedia pertanian;
4. Penyelenggaraan produksi dan penyebaran informasi pertanian;
5. Penyelenggaraan pengembangan laboratorium kepemimpinan, laboratorium manajemen, dan laboratorium multimedia;
6. Peningkatan kualitas pelayanan administrasi kediklatan;
7. Peningkatan kualitas kelembagaan.

### **D. SASARAN**

Sasaran merupakan hasil yang akan dicapai dalam rangka pencapaian sasaran program (outcome) selama lima tahun kedepan. Adapun sasaran PPMKP pada tahun 2020-2024 adalah sebagai berikut:



1. Meningkatnya kualitas layanan publik terhadap layanan lembaga
  - a) Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) atas layanan publik lembaga sebesar 3,75 Skala Likert (1-4).
2. Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian
  - a) Penurunan rata-rata *competency-gap index* peserta pelatihan manajemen dan kepemimpinan pertanian sebesar 22%.
  - b) Meningkatnya akuntabilitas kinerja di lingkungan PPMKP
    - a) Tidak terdapat temuan BPK atas pengelolaan keuangan PPMKP yang terjadi berulang
    - b) Tidak terdapat temuan Itjen atas implementasi SAKIP yang terjadi berulang (5 aspek SAKIP sesuai Permenpan RB 12 tahun 2015).

## **BAB IV ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI**

### **A. ARAH KEBIJAKAN**

Memperhatikan arah Kebijakan Nasional dalam RPJMN Tahun 2020 -2024 dan arahan Presiden, maka Kementerian Pertanian menetapkan 5 (lima) arah kebijakan sebagai berikut :

1. Terjaganya ketahanan pangan nasional;
2. Meningkatnya nilai tambah dan daya saing pertanian;
3. Menjaga keberlanjutan sumberdaya pertanian serta tersedianya prasarana dan sarana pertanian;
4. Meningkatkan kualitas sumberdaya manusia pertanian (SDM);
5. Terwujudnya reformasi birokrasi dan tata kelola pemerintah yang berorientasi pada layanan prima.

Sejalan dengan arah kebijakan Kementerian Pertanian, maka PPMKP menyusun dan melaksanakan kebijakan sebagai berikut :

1. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) pertanian;
2. Terwujudnya reformasi birokrasi dan tata kelola pemerintah yang berorientasi pada layanan prima.

Arah kebijakan tersebut dijelaskan melalui strategi dan upaya-upaya pelaksanaan melalui program yang sesuai dengan tugas dan kewenangan PPMKP.

### **B. STRATEGI**

Strategi PPMKP merupakan penjabaran dari arah kebijakan yang telah ditentukan yang memuat langkah-langkah sebagai dasar menentukan program dan kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan dalam periode 2020-

2024. Strategi yang dipilih untuk diterapkan diharapkan berdampak besar terhadap pencapaian visi dan misi, tujuan serta sasaran strategis.

Apabila dijabarkan lebih lanjut dalam setiap arah kebijakan maka strategi dari masing-masing kebijakan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia pertanian (SDM)

Pengembangan sumberdaya manusia (SDM) yang berkualitas diperlukan dalam rangka pelaksanaan pembangunan pertanian berkelanjutan. SDM yang andal dan profesional menjadi salah satu faktor kunci dalam membangun pertanian berdaya saing tinggi dan berkelanjutan. Adapun strategi yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia pertanian adalah sebagai berikut:

a. Standarisasi dan sertifikasi profesi pertanian dengan langkah operasional sebagai berikut:

- 1) Menstandarkan semua mutu pelayanan pelatihan dengan penerapan ISO;
- 2) Meningkatkan sarana dan prasarana pendidikan dan pelatihan pertanian agar menghasilkan mutu SDM sesuai standar yang ditentukan;
- 3) Meningkatkan kapasitas tenaga pelatih dan pengajar;
- 4) Merapkan sistem pelatihan berbasis kompetensi (berdasarkan SKKNI/ SKK) dan minat atau talenta;
- 5) Memperkuat jaringan dan kerjasama pelatihan dengan dunia usaha;
- 6) Menyelenggarakan pelatihan peningkatan literasi bagi petani menuju era pertanian digital.

b. Regenerasi dan Penumbuhan Minat Generasi Muda Pertanian dengan langkah operasional sebagai berikut:

- 1) Menumbuhkan kelompok usaha bersama (KUB) yang difokuskan bidang pertanian maju, modern dan mandiri bagi pemuda tani;

- 2) Menyelenggarakan pelatihan dan magang bagi pemuda tani dalam bidang pertanian.
- c. Peningkatan taraf pelatihan hingga level internasional
  - 1) Menerapkan SOP pelatihan setaraf kelas internasional;
  - 2) Mewujudkan pusat pelatihan dengan taraf internasional;
  - 3) Meningkatkan profesionalisme dan kemampuan widyaiswara dan tenaga kediklatan lainnya.
- d. Penguatan kelembagaan petani dengan langkah operasional sebagai berikut:
  - 1) Menumbuhkan dan mengembangkan KEP/ BUMP Korporasi Petani/Kelompok Usaha Bersama melalui jejaring dan kemitraan usaha;
  - 2) Menumbuhkan dan mengembangkan poktan dan gapoktan melalui kelas kemampuan kelompok tani;
  - 3) Meningkatkan skala ekonomi Kelompok Usaha Bersama (KUB) petani muda.
2. Terwujudnya reformasi birokrasi dan tata kelola pemerintah yang berorientasi pada layanan prima.

Pelayanan pemerintah ditujukan untuk mencapai tata kelola yang baik (*good governance*) sebagai syarat salah satu meningkatnya pelayanan publik termasuk menciptakan iklim yang kondusif untuk masuknya investasi dan tumbuh kembangnya dunia usaha. Melalui birokrasi yang efektif dan efisien maka terwujudlah cita- cita reformasi birokrasi dan peningkatan pelayanan publik sehingga pelayanan pemerintah memberikan kepuasan prima kepada masyarakat. Sejalan dengan pembangunan aparatur negara berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005-2025 ditujukan untuk mewujudkan 8 (delapan) area perubahan di dalam Reformasi Birokrasi meliputi: mental aparatur, kelembagaan, tata laksana,

SDM aparatur, akuntabilitas, pengawasan, peraturan perundang-undangan serta pelayanan publik. Adapun strategi untuk mewujudkan birokrasi yang efektif, efisien dan berorientasi pada layanan prima adalah sebagai berikut:

- a. Penguatan implementasi manajemen ASN, melalui upaya-upaya sebagai berikut:
  - 1) Pemetaan talenta ASN
  - 2) Penataan jabatan fungsional
- b. Penyusunan peta proses bisnis
- c. Reformasi sistem akuntabilitas kinerja, melalui:
  - 1) Implementasi sistem integritas
  - 2) Penguatan pengelolaan reformasi birokrasi dan akuntabilitas kinerja organisasi
  - 3) Penguatan sistem perencanaan dan penganggaran
- d. Transformasi pelayanan publik, melalui:
  - 1) Pelayanan publik berbasis elektronik (*e-service*)
- e. Penguatan pengawasan masyarakat atas kinerja pelayanan publik
  - 1) Penguatan ekosistem inovasi
  - 2) Penguatan pelayanan terpadu

Pelaksanaan reformasi birokrasi dalam rangka membangun tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) berpedoman pada Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi.

### **C. KERANGKA REGULASI**

Peningkatan kualitas dan kuantitas regulasi dilakukan dengan memperhatikan kaidah-kaidah yang berlaku dalam pembentukan regulasi yang mampu menghasilkan regulasi yang sederhana, mudah dipahami dan tertib serta memberikan manfaat konkrit dalam pelaksanaan pembangunan

pertanian. Kerangka regulasi disusun sebagai bentuk operasional dari arah kebijakan dan dalam rangka melaksanakan strategi pembangunan guna mencapai sasaran strategis. Untuk memastikan dukungan kualitas dan kuantitas regulasi, harus diperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. Memfasilitasi dan mengatur perilaku masyarakat dan aparatur;
2. Memperhatikan aspek biaya dan manfaat (*Cost and Benefit Analysis/CBA*);
3. Kebutuhan regulasi dalam pencapaian visi, misi dan kebijakan pembangunan nasional;
4. Pelibatan pemangku kepentingan.

Sebagai salah satu strategi penataan regulasi pendekatan *omnibus law* dapat diterapkan dengan opsi penyederhanaan atau pencabutan dan perevisian atau penggabungan beberapa regulasi yang substansinya hampir sama, tumpang tindih dan konflik. Inti pendekatan *omnibus law* adalah evaluasi, pengkajian, penelitian terkait regulasi dan pilihan kebijakan untuk memastikan regulasi yang tepat, fleksibel dan akuntabel. Mengingat dinamisnya perkembangan pembangunan, maka kebutuhan kerangka regulasi disesuaikan kebutuhannya melalui Rencana Kerja setiap tahun.

Kebutuhan regulasi pada agenda pembangunan RPJMN 2020-2024 dan arah kebijakan PPMKP di antaranya:

1. Meningkatnya kualitas sumber daya manusia pertanian, dengan menerbitkan regulasi mengenai :
  - a. mutu pelayanan pelatihan dengan penerapan ISO;
  - b. sistem pelatihan berbasis kompetensi dan minat atau talenta
  - c. jaringan dan kerjasama pelatihan dengan dunia usaha;
  - d. pengembangan pelatihan dengan taraf internasional
  - e. penerapan SOP pelatihan setaraf kelas internasional.

2. Terwujudnya reformasi birokrasi dan tata kelola pemerintah yang berorientasi pada layanan prima, dengan menerbitkan regulasi mengenai:
  - a. Tim Reformasi Birokrasi;
  - b. Penataan Pegawai Berbasis Kompetensi dan Talenta;
  - c. Penetapan Peta Proses Bisnis;
  - d. Zona Integritas;
  - e. SOP Pelayanan publik berbasis elektronik (*e-service*).

Kebutuhan regulasi dan urgensinya ditampilkan secara lengkap dalam matrik kerangka regulasi Renstra ini (lampiran 3).

#### **D. KERANGKA KELEMBAGAAN**

Kerangka kelembagaan merupakan perangkat kementerian/lembaga (struktur organisasi, ketatalaksanaan dan pengelolaan aparatur sipil negara), yang digunakan untuk mencapai visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan pertanian. Kelembagaan yang tepat fungsi, tepat ukuran dan tepat proses akan mendorong efektivitas kelembagaan yang sejalan dengan arah pembangunan.

PPMKP semula bernama Pusat Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (PMPSDMP) yang merupakan penggabungan empat balai, yaitu: Balai Penataran dan Latihan Pertanian (BPLP), Balai Latihan Pegawai Pertanian (BLPP), Balai Pendidikan dan Pelatihan Fungsional Pertanian (BPPFP), dan Balai Metodologi Informasi Pertanian (BMIP) berdasarkan Keputusan Menteri Pertanian Nomor: 526/Kpts/OT.210/11/2000.

Lembaga tersebut kemudian berubah menjadi Pusat Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian (PPMKP) atas dasar Peraturan Menteri Pertanian No. 14/Permentan/OT.140/2007, pada tanggal 19 Februari 2007. Lembaga baru ini ditetapkan sebagai UPT di bidang pelatihan pertanian yang

berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala BPPSDMP yang secara teknis dibina oleh Kepala Pusat Pelatihan Pertanian.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian No. 100/ Permentan/ OT.140/ 10/ 2013, PPMKP mengalami perampingan struktur organisasi PPMKP karena satu jabatan eselon III yang membidangi pelatihan multimedia dan dua jabatan eselon IV di bawahnya dilebur ke bidang penyelenggaraan pelatihan.

PPMKP mempunyai tugas untuk melaksanakan pelatihan manajemen, kepemimpinan, dan multimedia bagi aparatur dan non aparatur. Dalam melaksanakan tugas PPMKP menyelenggarakan fungsi:

1. Penyusunan program, rencana kerja, anggaran, dan pelaksanaan kerjasama;
2. Pelaksanaan identifikasi kebutuhan pelatihan;
3. Pelaksanaan penyusunan bahan Standar Kompetensi Kerja (SKK) di bidang manajemen dan kepemimpinan, serta fungsional non-rumpun ilmu hayat pertanian;
4. Pelaksanaan pelatihan manajemen, kepemimpinan, dan multimedia bagi aparatur dan aparatur dalam dan luar negeri;
5. Pelaksanaan pelatihan prajabatan bagi aparatur;
6. Pelaksanaan pelatihan fungsional non-rumpun ilmu hayat pertanian bagi aparatur;
7. Pelaksanaan pelatihan profesi di bidang pertanian bagi aparatur dan non aparatur;
8. Pelaksanaan uji kompetensi di bidang manajemen dan kepemimpinan pertanian bagi aparatur;
9. Pelaksanaan penyusunan paket pembelajaran dan media pelatihan manajemen dan kepemimpinan, serta fungsional non-rumpun ilmu hayat pertanian;
10. Pelaksanaan pengembangan model dan teknik pelatihan di bidang manajemen, kepemimpinan, dan multimedia pertanian;



11. Pelaksanaan pengembangan kelembagaan pelatihan pertanian swadaya;
12. Pelaksanaan pemberian konsultasi di bidang manajemen, kepemimpinan, dan multimedia pertanian;
13. Pelaksanaan bimbingan lanjutan pelatihan di bidang pertanian bagi aparatur dan non aparatur;
14. Pelaksanaan pemberian pelayanan penyelenggaraan pelatihan, serta pengembangan model dan teknik pelatihan manajemen, kepemimpinan dan multimedia pertanian;
15. Pengelolaan unit inkubator manajemen;
16. Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi pelatihan di bidang manajemen, kepemimpinan, dan multimedia pertanian;
17. Pelaksanaan pengelolaan data dan informasi pelatihan serta pelaporan;
18. Pelaksanaan pengelolaan sarana teknis dan unit multimedia pertanian;
19. Pengelolaan urusan kepegawaian, tata usaha, keuangan, rumah tangga dan perlengkapan, serta instalasi PPMKP.

Adapun struktur organisasi PPMKP dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Gambar 1. Struktur Organisasi PPMKP

Untuk melaksanakan tugas teknis operasional dan/atau tugas teknis penunjang di lingkungan PPMKP, Kepala Pusat dibantu oleh para Pejabat Fungsional Tertentu, seperti Widyaiswara, Pustakawan, Arsiparis dan para Pejabat Pelaksana.

Keberhasilan pembangunan pertanian tidak terlepas dari kesiapan dan kompetensi SDM pertanian dalam menyusun perencanaan, melaksanakan program serta melakukan evaluasi serta monitoring pelaksanaan program-program yang telah direncanakan. Fokus utama peningkatan kapasitas SDM tersebut dilakukan melalui perencanaan pengembangan SDM dengan berbasis pada kinerja pengembangan kompetensi. Terkait dukungan sumber daya aparatur sipil negara, PPMKP didukung oleh 154 PNS yang tersebar di masing-masing unit kerja.

Guna mengantisipasi kekurangan SDM yang ada terkait dengan perubahan lingkungan strategis, dilakukan perhitungan kebutuhan pegawai melalui peta jabatan yang ideal berdasarkan hasil analisis jabatan dan analisis beban kerja dengan mengacu pada aplikasi e-formasi yang telah ditetapkan oleh Kementerian PAN dan RB.

PPMKP mendukung upaya yang dilakukan Kementerian Pertanian untuk penyetaraan jabatan administrasi ke dalam jabatan fungsional untuk mewujudkan birokrasi yang dinamis, lincah, dan profesional sebagai upaya peningkatan efektivitas dan efisiensi guna mendukung kinerja.

Pemangkasan jalur birokrasi dan perbaikan sistem manajerial yang dilakukan juga dengan merestrukturisasi program dan kegiatan di lingkungan PPMKP dengan meningkatkan efektivitas dan efisiensi anggaran serta meningkatkan kinerja aparatur, Selanjutnya pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan PPMKP dilaksanakan melalui program-program yang berorientasi pada *outcome*. Program-program tersebut dilaksanakan secara konsisten dan

berkelanjutan guna mencapai tujuan dalam rangka menciptakan pelayanan publik yang prima, birokrasi yang bersih dan SDM yang profesional.