PERTANIAN PRESS

MERITOKRASI *Mendukung* SWASEMBADA PANGAN

Andi Amran Sulaiman, dkk.

MERITOKRASI *Mendukung* SWASEMBADA PANGAN

Andi Amran Sulaiman, dkk.

PERTANIAN PRESS

2025

MERITROKRASI MENDUKUNG SWASEMBADA PANGAN
©Andi Amran Sulaiman, dkk

Penulis	:	Andi Amran Sulaiman l Nurwahida l Janofa l Priyantina l Agustini l Agung Danang l Maiden l Ratna l Aang l Yullia l Rian l Puri l Zairina
Penelaah substansi	:	Prof. Dr. Ir. Hasil Sembiring, M.Sc. | Hari Edi Soekirno, S.E., M.A.
Editor	:	Vivit Wardah Rufaidah | Isvina Unaizahroya | Epik Finilih
Desain kover dan tata letak	:	Rifki Oktiar Rachman | Hidayat Raharja
Editor Pruf	:	Boy Dewa Priambada

Katalog Dalam Terbitan (KDT)

Judul dan Penanggung Jawab	:	Meritrokrasi mendukung swasembada pangan / Andi Amran Sulaiman, Nurwahida, Janofa, Priyantina, Agustini [dan 8 lainnya]; editor, Vivit Wardah Rufaidah, Isvina Unaizahroya
Publikasi	:	Bogor : Pertanian Press, 2025
Deskripsi Fisik	:	139 halaman : ilustrasi ; 21 cm
Identifikasi	:	ISBN 978-979-582-399-5 E-ISBN 978-979-582-400-8 (PDF)
Subjek	:	Ketahanan pangan
Klasifikasi	:	363.8 [23]
Perpusnas ID	:	https://isbn.perpusnas.go.id/bo-penerbit/penerbit/isbn/data/view-dt/1258662

Sumber gambar kover	:	Biro Komunikasi dan Layanan Informasi Kementerian Pertanian Badan Perakitan dan Modernisasi Kementerian Pertanian

Penerbit:
Pertanian Press, Anggota Ikapi
Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian
Jl. Harsono RM No.3, Ragunan, Jakarta Selatan

Alamat Redaksi:
Balai Besar Perpustakaan dan Literasi Pertanian
Jl. Ir. H. Juanda No.20 Bogor 16122
Website: https://epublikasi.pertanian.go.id/pertanianpress

Diterbitkan pertama pada 2025 oleh Penerbit Pertanian Press
Tersedia untuk diunduh secara gratis:
epublikasi.pertanian.go.id/pertanianpress

Buku ini di bawah lisensi Creative Commons Attribution Non-commercial Share Alike 4.0 International license (CC BY-NC-SA 4.0).
Lisensi ini mengizinkan Anda untuk berbagi, mengopi, mendistribusikan, dan mentransmisi karya untuk penggunaan personal dan bukan tujuan komersial, dengan memberikan atribusi sesuai ketentuan. Karya turunan dan modifikasi harus menggunakan lisensi yang sama.

Informasi detail terkait lisensi CC-BY-NC-SA 4.0 tersedia melalui tautan: https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/

PRAKATA

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas rahmat dan karunianya buku berjudul Meritokrasi Mendukung Swasembada Pangan ini dapat diselesaikan dengan baik. Karya ini disusun sebagai bentuk refleksi dan kontribusi pemikiran terhadap pentingnya penerapan prinsif kompetensi, kinerja, dan kualifikasi meritokrasi dalam sektor pertanian, utamanya dalam mewujudkan cita-cita besar bangsa swasembada pangan dengan tujuan untuk menciptakan lingkungan yang adil dan kesempatan yang sama bagi semua.

Swasembada pangan merupakan cita-cita strategis bangsa dalam rangka mencapai kedaulatan dan ketahanan pangan nasional. Untuk mewujudkannya, dibutuhkan sistem tata kelola yang tidak hanya bergantung pada sumber daya alam dan teknologi, tetapi juga pada kualitas sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya. Di sinilah prinsip meritokrasi memegang peranan penting.

Di Kementerian Pertanian, implementasi meritokrasi memiliki relevansi yang krusial. Meritoktrasi diharapkan menjadi landasan dalam pengambilan kebijakan dan penugasan agar sektor pertanian mampu dikelola oleh individu-individu yang benar-benar berkompeten dan berdedikasi. Landasan tersebut akan mendukung tercapainya tujuan strategis Kementerian Pertanian dan sebagai kunci fundamental untuk membangun birokrasi yang tangguh, efisien, dan responsif terhadap tantangan

pertanian Indonesia. Hal ini penting untuk memastikan ketersediaan pangan yang cukup dan berkualitas bagi seluruh rakyat Indonesia serta mendukung pertanian berkelanjutan.

Melalui karya ini penulis berharap dapat memberikan wawasan dan dorongan bagi berbagai pihak, baik pemerintah, akademisi, praktisi, maupun masyarakat umum untuk bersama-sama mendukung sistem pertanian yang lebih profesional dan berkeadilan. Dengan demikian, tercapainya cita-cita swasembada pangan akan semakin dekat untuk digapai.

Akhir kata kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan inspirasi dalam proses penyusunan karya ini. Semoga tulisan ini bermanfaat dan menjadi salah satu referensi dalam upaya membangun kemandirian pangan nasional melalui pendekatan meritokrasi.

Andi Amran Sulaiman

DAFTAR ISI

PRAKATA ..... **v**

DAFTAR ISI ..... **vii**

BAB 1 KONSEP MERITOKRASI **1**

A. Sistem Meritokrasi 1

B. Implementasi Meritokrasi 5

BAB 2 PENTINGNYA PRODUKTIVITAS SDM **13**

A. Seleksi Pimpinan: Di Persimpangan Birokrasi dan Meritokrasi 13

BAB 3 MERITOKRASI ASN: PEMIMPIN BERKINERJA, BIROKRASI BERINTEGRITAS **17**

A. Dari Birokrasi ke Meritokrasi: Reformasi Seleksi Jabatan Publik 17

1. Pemilihan Pejabat Pimpinan Tinggi di Lingkungan Kementerian Pertanian 19
2. Pemilihan Pejabat Administrator dan Pengawas di Lingkungan Kementerian Pertanian 31

B. Fleksibilitas Jabatan untuk Birokrasi Adaptif 34

1. Landasan Hukum 34
2. Konsep Jabatan Fungsional 36
3. Jenis dan Klasifikasi 36
4. Fleksibilitas dalam Pengangkatan dan Perpindahan .. 36
5. Tujuan Pentingnya Fleksibilitas 42

BAB 4 TANTANGAN MERITOKRASI DI KEMENTERIAN PERTANIAN 45

A. Dinamisasi Kelembagaan 45

B. Ketimpangan Sosial 66

C. Tantangan Meritokrasi di Indonesia 71

D. Meritrokasi di Kementerian Pertanian 73

E. Ketimpangan Sosial 75

BAB 5 MERITOKRASI UNTUK PERCEPATAN SWASEMBADA PANGAN 81

A. Penugasan Pengawalan Swasembada Pangan 82

B. Meritokrasi Berdasarkan Kinerja Percepatan Swasembada Pangan 102

BAB 6 ARAH KE DEPAN MERITROKRASI DAN SWASEMBADA PANGAN 117

A. Implikasi dan Rekomendasi 117

B. Saran Kebijakan 120

DAFTAR PUSTAKA 122

BIOGRAFI PENULIS 123

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Bagan dasar hukum meritrokrasi dalam konteks swasembada pangan.....3

Gambar 2. Aparatur Sipil Negara Kementerian Pertanian memperingati Hari Sumpah Pemuda, 28 Oktober 2024 4

Gambar 3. Alur pemilihan pejabat pimpinan tinggi di lingkungan Kementerian Pertanian 19

Gambar 4. Alur seleksi pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi..... 20

Gambar 5. Pelantikan Pejabat Pimpinan Tinggi Madya lingkup Kementerian Pertanian oleh Menteri Pertanian bertempat di Auditorium Kantor Pusat Kementerian Pertanian 26

Gambar 6. Pelantikan Pejabatan Pimpitan Tinggi Pratama oleh Menteri Pertanian bertempat di Ruang Smart Agriculture System (SAS), Gedung A Lantai 2 Kantor Pusat Kementerian Pertanian..... 27

Gambar 7. Siklus meritokrasi 28

Gambar 8. Susunan keanggotaan Tim Penilai Kinerja PNS..... 32

Gambar 9. Pelantikan Pejabat Administrator dan Pengawas lingkup Kementerian Pertanian oleh Sekretaris Jenderal bertempat di Auditorium Gedung F, Kantor Pusat Kementerian Pertanian 33
Gambar 10. Program pelatihan manajemen stres 63
Gambar 11. Reformasi proses kerja di instansi pemerintah 65
Gambar 12. Aspek penerapan sistem merit dalam Manajemen ASN 68
Gambar 13. Grafik pemetaan penilaian penerapan sistem merit pada berbagai instansi. 75
Gambar 14. Menteri Pertanian saat mendengarkan pemaparan Bupati Merauke 96
Gambar 15. Penyerahan bantuan alat dan mesin pertanian oleh Menteri Pertanian pada kunjungan kerja di Kabupaten Bangkalan, Madura, Jawa Timur, 7 Januari 2025 97
Gambar 16. Arahan Menteri Pertanian pada Sosialisasi Perluasan Areal Tanam (PAT) Padi melalui Kegiatan Optimasi Lahan Rawa (OPLA), Kegiatan Pompanisasi, Kegiatan Tumpang Sisip Padi Gogo dengan Tanaman Perkebunan, 1 April 2024 99
Gambar 17. Pengarahan oleh Menteri Pertanian pada workshop Manajemen Pendampingan Brigade Pangan, 20 November 2024 101

Gambar 18. Pembinaan penyuluh oleh Menteri Pertanian di Sumatera Selatan, 13 November 2023 102
Gambar 19. Data LTT 2023—2024 103
Gambar 20. Peta target luas tanam padi tahun 2025, sumber Ditjen Tanaman Pangan Kementan 104
Gambar 21. Surat Keputusan Menteri Pertanian 106
Gambar 22. Kuadran Predikat Kinerja Pegawai 108
Gambar 23. Contoh Sasaran Kinerja Pegawai 113
Gambar 24. Contoh pengukuran hasil dan evaluasi kinerja 113
Gambar 25. Contoh pengukuran hasil dan evaluasi kinerja 114
Gambar 26. Rekap laporan pegawai 116

BAB 1
KONSEP MERITOKRASI

A. Sistem Meritokrasi

Meritokrasi adalah sebuah sistem atau prinsip yang menekankan pemberian posisi, penghargaan, atau peluang berdasarkan kemampuan, prestasi, dan kualifikasi individu, bukan berdasarkan faktor lain seperti hubungan keluarga, kekayaan, atau status sosial. Dalam meritokrasi, individu yang memiliki keterampilan dan kinerja terbaik dianggap layak untuk mencapai posisi atau mendapatkan penghargaan yang diinginkan. Sistem ini sering dijadikan landasan di berbagai bidang, termasuk pendidikan, pemerintahan, dan dunia kerja, dengan harapan menciptakan masyarakat yang adil dan kompetitif.

Konsep meritokrasi sebenarnya bukanlah hal baru, ide dasarnya telah muncul dalam berbagai peradaban kuno yang menilai pentingnya kompetensi dan kemampuan dalam mengisi posisi kepemimpinan. Namun, istilah "meritokrasi" sendiri pertama kali dipopulerkan oleh sosiolog, penulis, dan politisi Inggris, Michael Young, dalam bukunya yang berjudul *The Rise of the Meritocracy* (1958). Menariknya, buku ini berisi kritik satiris terhadap gagasan bahwa masyarakat seharusnya diatur sepenuhnya berdasarkan merit, yakni kemampuan intelektual dan prestasi.

Meritokrasi adalah sistem atau prinsip pengolahan masyarakat di mana jabatan, kekuasaan, dan penghargaan diberikan berdasarkan kemampuan, prestasi dan kualifikasi

individu. Sistem ini dilaksanakan di dunia pendidikan, dunia kerja, pemerintahan dan layanan publik. Penerapan meritokrasi di dunia kerja muncul melalui promosi dan penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan kinerja terbaik. Sistem penilaian berbasis kinerja ini bertujuan untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih produktif dan efisien. Begitu pun penerapan meritokrasi di pemerintahan dan layanan publik, di banyak negara, diterapkan dalam seleksi pegawai negeri melalui tes kemampuan dan prestasi yang ketat. Hal ini untuk memastikan bahwa mereka yang terpilih memiliki kompetensi yang sesuai dengan tanggung jawab publik.

Meritokrasi dalam konteks kementerian dan lembaga pemerintah merujuk pada sistem pengelolaan sumber daya manusia aparatur sipil negara (ASN) yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, bukan pada faktor-faktor seperti latar belakang sosial, hubungan kekerabatan, atau faktor-faktor subjektif lainnya. Penerapan meritokrasi diharapkan dapat menciptakan birokrasi yang lebih profesional, transparan, akuntabel, dan berkinerja tinggi. Dalam konteks Kementerian Pertanian, meritokrasi dapat diterapkan dalam seleksi pegawai, pengembangan sumber daya manusia, dan penghargaan kepada petani yang berprestasi.

Gambar 1. Bagan dasar hukum meritrokrasi dalam konteks swasembada pangan

Sumber : Pertanian Press, 2025

Dasar hukum terkait dengan meritokrasi dalam konteks swasembada pangan di Indonesia dapat meliputi beberapa peraturan dan kebijakan, antara lain:

1. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2012 tentang Pangan
   Undang-Undang ini mengatur tentang kebijakan pangan nasional, termasuk upaya meningkatkan produksi pangan dan meningkatkan kesejahteraan petani
2. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara
3. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2013 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Pangan
4. Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2025 tentang Pendayagunaan Penyuluh Pertanian dalam Rangka Percepatan Swasembada Pangan. Peraturan ini mengatur tentang pelaksanaan kebijakan pangan nasional, termasuk pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan produksi pangan

5. Kebijakaan Pembangunan Pertanian
   Kebijakan ini bertujuan untuk meningkatkan produksi pangan dan meningkatkan kesejahteraan petani melalui pengembangan teknologi, peningkatan infrastruktur dan peningkatan sumber daya manusia

Dalam Undang-Undang Nomor 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, meritokrasi disebutkan dalam Pasal 1 ayat 15, yang mendefinisikan sistem merit sebagai penyelenggaraan Sistem Manajemen ASN sesuai dengan prinsip meritokrasi. Selain itu, penguatan pengawasan sistem merit juga disebutkan sebagai salah satu pokok pengaturan dalam undang-undang ini.

Gambar 2. Aparatur Sipil Negara Kementerian Pertanian memperingati Hari Sumpah Pemuda, 28 Oktober 2024

Sumber: Biro KLI Kementerian Pertanian, 2024

Prinsip meritokrasi dapat diterapkan dengan memberikan penghargan dan kesempatan kepada petani, peneliti, dan pelaku usaha pangan yang memiliki kemampuan dan prestasi tinggi dalam meningkatkan produksi pangan dan mengembangkan teknologi pertanian sehingga tercapai swasembada pangan sebagai upaya mewujudkan Asta Cita menuju Indonesia Emas 2045.

B. Implementasi Meritokrasi

Implementasi meritokrasi dalam swasembada pangan dapat dilakukan melalui bebarapa cara, seperti:

1. Penghargaan kepada petani dan pelaku usaha pangan
   Memberikan penghargan kepada petani dan pelaku usaha pangan yang memiliki kemampuan dan prestasi tinggi dalam meningkatkan produksi pangan
2. Pengembangan sumber daya manusia
   Mengembangkan sumber daya manusia melalui pelatihan dan pendidikan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan petani dan pelaku usaha pangan
3. Pengembangan teknologi
   Mengembangkan teknologi pertanian yang inovatif dan efektif untuk meningkatkan produksi pangan dan meningkatkan kesejahteraan petani.

Dengan menerapkan prinsip meritokrasi, diharapkan dapat meningkatan produksi pangan dan meningkatkan kesejahteraan petani, serta mencapai tujuan swasembada pangan nasional.

Swasembada pangan adalah cita-cita besar Indonesia dalam mewujudkan kemandirian dan ketahanan pangan nasional.

Untuk mencapainya, dibutuhkan strategi yang tidak hanya berorientasi pada ketersediaan sumber daya, tetapi juga pada kualitas pengelolaannya. Salah satu strategi penting yang dapat diterapkan adalah meritokrasi.

Meritokrasi menekankan penghargaan dan kesempatan berdasarkan kemampuan, kerja keras, serta prestasi. Dalam konteks pertanian, penerapan meritokrasi berarti memberikan dukungan, akses, dan insentif kepada petani maupun pelaku usaha pangan yang terbukti memiliki kinerja, inovasi, dan komitmen tinggi dalam meningkatkan produksi pangan.

Dengan pendekatan ini, mereka yang berprestasi tidak hanya diberi penghargaan, tetapi juga kesempatan untuk mengembangkan diri dan usahanya. Hal ini akan memacu lahirnya inovasi teknologi pertanian, mendorong kreativitas dalam pengelolaan lahan dan sumber daya, serta meningkatkan efisiensi dan produktivitas sektor pangan.

Lebih jauh, meritokrasi dapat menjadi motor penggerak peningkatan kualitas sumber daya manusia pertanian. Melalui pendidikan, pelatihan, dan pendampingan yang tepat sasaran, petani akan memiliki pengetahuan dan keterampilan baru yang mampu mengatasi tantangan iklim, pasar, maupun teknologi. Dengan begitu, kapasitas petani dalam memproduksi pangan tidak hanya meningkat, tetapi juga lebih adaptif dan berkelanjutan.

Dalam jangka panjang, meritokrasi dalam sektor pangan akan memberi banyak manfaat. Pertama, mempercepat tercapainya kemandirian pangan nasional. Kedua, meningkatkan kesejahteraan petani sebagai ujung tombak produksi pangan.

Ketiga, mengurangi ketergantungan pada impor, sekaligus memperkuat daya saing pangan lokal. Dan keempat, berkontribusi langsung pada peningkatan kualitas hidup masyarakat.

Oleh karena itu, penerapan meritokrasi bukan sekadar konsep, melainkan kebutuhan strategis bagi Indonesia. Dengan memberikan penghargaan dan kesempatan kepada petani serta pelaku usaha pangan yang memiliki kemampuan dan prestasi, Indonesia tidak hanya meningkatkan produksi, tetapi juga menanamkan semangat bahwa setiap jerih payah dan inovasi akan dihargai. Inilah fondasi penting untuk mewujudkan kemandirian dan ketahanan pangan nasional yang berkelanjutan.

Meritokrasi dapat mendukung swasembada pangan di Kementerian Pertanian dengan beberapa cara:

1. Mendorong Inovasi dan Kreativitas

a. Penghargaan kepada petani dan pelaku usaha pangan
   Memberikan penghargaan kepada petani dan pelaku usaha pangan yang memilki kemampuan dan prestasi tinggi dalam meningkatkan produksi pangan. Berikan penghargaan kepada petani yang memiliki hasil panen tertinggi menggunakan teknologi pertanian yang inovatif, atau memiliki praktik pertanian yang berkelanjutan. Berikan penghargaan kepada pelaku usaha pangan yang memiliki produk pangan berkualitas, praktik usaha yang berkelanjutan, atau memilki kontribusi besar dalam meningkatkan ketersediaan pangan.

Dengan memberikan penghargaan kepada petani dan pelaku usaha pangan, kita dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan mereka, serta meningkatkan kualitas dan kuantitas produksi pangan.

b. Pengembangan teknologi pertanian
   Mengembangkan teknologi pertanian yang inovatif dan efektif untuk meningkatkan produksi pangan dan meningkatkan kesejahteraan petani. Pengembangan teknologi pertanian dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pertanian sehingga meningkatkan produksi dan kualitas hasil panen, sehingga dapat meningkatkan pendapatan petani serta meningkatan daya saing produk pertanian.

2. Meningkatkan Efisiensi dan Produktivitas

a. Pengembangan sumber daya manusia
   Mengembangkan sumber daya manusia melalui pelatihan dan pendidikan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan petani dan pelaku usaha pangan
b. Pengelolaan sumber daya yang efektif
   Mengelola sumberdaya yang ada dengan efektif dan efisien untuk meningkatkan produksi pangan

3. Meningkatkan Kesejahteraan Petani

a. Penghargaan kepada petani
   Memberikan penghargaan kepada petani yang memiliki kemampuan dan prestasi tinggi dalam meningkatkan produksi pangan
b. Pengembangan usaha pertanian
   Mengembangkan usaha pertanian yang berkelanjutan dan meningkatkan kesejahteraan petani

Swasembada pangan adalah tujuan strategis bangsa karena berkaitan langsung dengan ketahanan pangan dan kedaulatan nasional. Untuk mencapainya, Kementerian Pertanian tidak hanya dituntut meningkatkan produksi, tetapi juga memperkuat kualitas tata kelola sumber daya manusia melalui penerapan sistem meritokrasi.

Meritokrasi berarti menempatkan individu yang paling kompeten di posisi yang tepat, melalui proses seleksi yang transparan, objektif, dan berbasis kinerja. Proses ini mencakup tiga langkah utama:

1. Menetapkan kriteria kompetensi yang dibutuhkan mulai dari kemampuan manajerial, pengetahuan teknis, hingga keterampilan komunikasi.
2. Menilai kompetensi individu berdasarkan standar yang jelas dan terukur.
3. Memilih pemimpin yang paling layak berdasarkan hasil penilaian, bukan faktor lain di luar kompetensi.

Dengan prinsip meritokrasi, Kementerian Pertanian dapat memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan oleh sosok yang kompeten, berintegritas, dan visioner. Hal ini tidak hanya meningkatkan efektivitas kepemimpinan, tetapi juga mempercepat adopsi inovasi, memperkuat produktivitas pangan, dan pada akhirnya meningkatkan kesejahteraan petani.

Meritokrasi di Kementerian Pertanian diwujudkan dalam pengangkatan dan promosi jabatan yang berbasis kualifikasi, kompetensi, kinerja, integritas, dan moralitas. Konsistensi penerapannya menjadi jaminan terciptanya birokrasi yang bersih, profesional, dan berorientasi hasil.

Pada akhirnya, penerapan meritokrasi bukan hanya agenda internal organisasi, tetapi juga strategi nasional untuk memperkuat daya saing pertanian, mengurangi ketergantungan impor, serta membawa Indonesia semakin dekat pada cita-cita swasembada pangan yang berdaulat dan berkelanjutan.

Tujuan meritokrasi di Kementerian Pertanian adalah untuk memastikan pengangkatan dan promosi jabatan dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, kinerja, integritas, dan moralitas. Hal ini bertujuan untuk menciptakan birokrasi yang lebih profesional, efisien, dan akuntabel dalam sektor pertanian. Tujuan spesifik dari penerapan meritokrasi di Kementerian Pertanian, antara lain:

1. Meningkatkan profesionalisme dan integritas ASN
   Penerapan meritokrasi memastikan setiap jabatan diisi oleh individu yang benar-benar kompeten dan berintegritas. Dengan demikian, kualitas pelayanan publik di sektor pertanian dapat meningkat secara signifikan

2. Mendukung tercapainya tujuan organisasi
   Sumber daya manusia yang berkualitas menjadi motor penggerak tercapainya swasembada pangan dan berbagai program strategis Kementerian Pertanian. Meritokrasi menempatkan orang tepat pada posisi yang tepat, sehingga efektivitas pencapaian tujuan semakin tinggi
3. Mencegah praktik korupsi dan nepotisme
   Dengan sistem promosi berbasis prestasi, peluang terjadinya korupsi, kolusi, dan nepotisme dapat ditekan seminimal mungkin. Hal ini memperkuat integritas organisasi dan menjamin proses yang transparan
4. Meningkatkan kepercayaan publik
   Konsistensi penerapan meritokrasi menunjukkan komitmen Kementan terhadap tata kelola pemerintahan yang bersih. Transparansi ini akan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap institusi pertanian
5. Menciptakan iklim kerja yang kondusif
   Sistem promosi yang adil dan transparan akan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik. Semangat kompetesi sehat ini pada akhirnya mendorong kontribusi optimal bagi pembangunan pertanian nasional

BAB 2
PENTINGNYA PRODUKTIVITAS SDM

A. Seleksi Pimpinan: Di Persimpangan Birokrasi dan Meritokrasi

Sistem seleksi pimpinan yang terlalu birokratis kerap menjadi penghambat kinerja organisasi. Proses yang berbelit dan sarat regulasi sering kali membuat pemilihan pimpinan berjalan lambat, sehingga organisasi menjadi kurang responsif dalam menghadapi perubahan dan tantangan.

Selain itu, mekanisme yang tidak transparan membuka ruang bagi praktik **KKN (korupsi, kolusi, nepotisme)**, karena keputusan lebih didasarkan pada kepatuhan prosedural ketimbang objektivitas dan kebutuhan nyata organisasi. Akibatnya, individu yang dipilih belum tentu yang paling kompeten.

Birokrasi yang kaku cenderung menekankan formalitas dan aturan baku tanpa mempertimbangkan konteks dinamis serta kebutuhan spesifik organisasi. Proses seleksi yang panjang dan memakan waktu tidak hanya menghambat pengambilan keputusan, tetapi juga mengurangi efektivitas pelaksanaan tugas, bahkan berpotensi melemahkan kepercayaan internal maupun publik terhadap institusi.

Birokrasi sering kali dipersepsikan dengan proses yang berbelit, lamban, dan tidak efisien. Pandangan ini muncul karena

praktik birokrasi seringkali menimbulkan ketidakadilan serta dianggap membatasi kebebasan sosial.

Secara etimologis, istilah birokrasi berasal dari bahasa Perancis “bureaucratie” gabungan dari kata “bureau” berarti meja tulis dan “cratein” yang berarti kekuasaan. Dalam pemerintahan, birokrasi sejatinya dirancang sebagai sistem yang menjamin mekanisme kerja yang teratur, berlandaskan aturan yang jelas, serta berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Birokrasi idealnya menjadi sarana untuk mewujudkan kepentingan publik, bukan kepentingan pribadi. Para pemangku jabatan di dalamnya diharapkan berperan sebagai penggerak yang menjaga keteraturan dan konsistensi organisasi.

Sejalan dengan hal tersebut, dalam jurnal Sitindjak berjudul “Konsep Reformasi Birokrasi” (2017), Rouke (1978) mendefinisikan birokrasi sebagai sistem administrasi yang terstruktur dalam hierarki yang jelas, dijalankan dengan aturan tertentu, dan dikelola oleh individu yang dipilih berdasarkan kemampuan serta keahlian di bidangnya.

Dengan demikian, birokrasi tidak semata-mata identik dengan kerumitan, melainkan dapat menjadi instrumen penting untuk memastikan keteraturan, profesionalisme, dan pencapaian tujuan organisasi apabila dijalankan secara efisien, transparan, dan berorientasi pada kinerja.

Menurut Max Weber, birokrasi ideal dijalankan dalam sistem hierarki vertikal yang ketat, di mana setiap jenjang memiliki kewenangan dan tanggung jawab yang jelas. Komunikasi antarpekerja bersifat terbatas, karena sistem ini

dirancang layaknya sebuah mesin: setiap bagian memiliki fungsi spesifik yang tidak timpang tindih.

Birokrasi juga harus memiliki karakteristik bahwa alur kekuasaannya terpusat karena dianggap menjadi lebih efektif dalam proses pengambilan keputusan dan spesifikasi para pekerja. Menurutnya juga birokrasi adalah sistem yang tertutup karena lingkungan dianggap dapat mengganggu kinerja organisasi. Dan yang paling penting, menurutnya peraturan adalah hal utama dalam sistem birokrasi. Dengan karakteristik tersebut, Weber menggambarkan birokrasi sebagai sebuah sistem administrasi yang efisien, impersonal, dan berorientasi pada kepastian prosedural—meskipun dalam praktiknya kerap menimbulkan kesan kaku dan lamban.

Pascabirokrasi adalah konsep organisasi modern yang lahir sebagai respon atas kelemahan birokrasi tradisional yang kaku, lambat dan kurang adaptif. Sistem ini menekankan struktur organisasi, sistem kerja, dan budaya kerja yang lebih sederhana, fleksibel, dan responsif dengan dukungan teknologi serta budaya kerja yang mendorong efisiensi, responsivitas, dan inovasi.

Pascabirokrasi juga mendorong perubahan dalam budaya kerja, seperti peningkatan kolaborasi, pemberdayaan karyawan, dan fokus pada hasil yang nyata. Contoh pascabirokrasi bisa terlihat dalam penerapan sistem kerja yang lebih fleksibel, penggunaan teknologi untuk mempercepat proses, dan pembentukan tim yang lebih kecil dan responsif.

Prosedur seleksi yang tidak transparan dan objektif dapat menciptakan peluang bagi praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, karena memungkinkan manipulasi dan intervensi

dari pihak yang tidak berwenang. Sistem seleksi yang birokratis dapat menghambat penerapan prinsip meritokrasi, yang seharusnya menempatkan individu berdasarkan kompetensi, kualifikasi, dan kinerja, bukan karena kedekatan personal atau kepentingan politik.

Sistem seleksi pemimpin yang terlalu birokratis dapat menjadi penghambat bagi organisasi yang ingin tetap kompetitif dan inovatif. Meski menawarkan struktur yang jelas dan konsisten, kelemahan utamanya terletak pada kurangnya fleksibilitas, kreativitas, dan kemampuan adaptasi. Oleh sebab itu, organisasi perlu beralih pada pendekatan seleksi yang lebih dinamis, transparan, dan berbasis merit agar mampu melahirkan pemimpin yang relevan dengan tantangan perubahan dan kebutuhan masa depan.

BAB 3
MERITOKRASI ASN: PEMIMPIN BERKINERJA, BIROKRASI, BERINTEGRITAS

A. Dari Birokrasi ke Meritokrasi: Reformasi Seleksi Jabatan Publik

Pemerintahan yang transparan, bersih, dan efektif merupakan landasan utama bagi kemajuan sebuah negara. Di dalam dinamika pemerintahan, Aparatur Sipil Negara (ASN) memainkan peran krusial untuk menjaga tata kelola yang berkualitas. ASN bukan hanya sekadar pegawai pemerintah melainkan juga sebagai representasi dari kepercayaan publik, integritas, dan profesionalisme di setiap aspek pelayanan masyarakat.

Seleksi jabatan pimpinan tinggi adalah terobosan reformasi birokrasi berbasis meritokrasi. Proses ini dilaksanakan secara transparan, objektif, dan akuntabel oleh pihak netral untuk memastikan aparatur yang terpilih benar-benar kompeten, berintegritas, serta mampu menduduki posisi strategis. Dengan mekanisme ini, jabatan diisi oleh "the right person in the right position," sehingga kinerja birokrasi lebih efektif, efisien, dan bebas dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

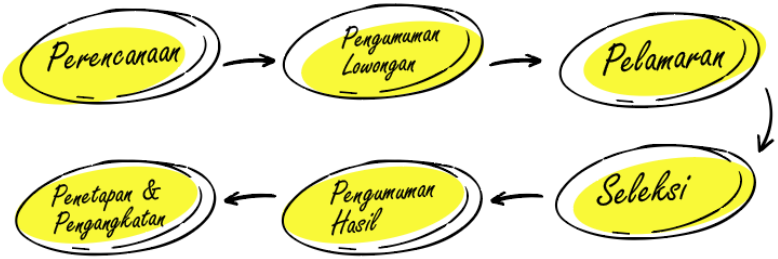
Pemilihan jabatan pimpinan tinggi (JPT) merupakan proses strategis untuk menempatkan aparatur terbaik pada posisi kunci birokrasi. Melalui seleksi terbuka dan kompetitif sesuai Peraturan Menteri PANRB Nomor 15 Tahun 2019 tentang Tata Cara

Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah, mekanisme ini memastikan jabatan diisi oleh pegawai yang kompeten, berintegritas, dan siap menjalankan tugas pemerintahan secara profesional.

Pemilihan pejabat administrator dan pengawas melalui pembentukan Tim Penilai Kinerja Pegawai Negeri Sipil lingkup Kementerian Pertanian sesuai Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) mengatur pembentukan Tim Penilai Kinerja PNS yang terdiri atas unsur kepegawaian, pengawasan, dan unit kerja terkait. Hasil laporan penetapan pejabat melalui tim penilai kinerja adalah dokumen yang berisi hasil penilaian kinerja pegawai yang dilakukan oleh tim penilai kinerja, yang kemudian digunakan untuk menetapkan atau mempromosikan pejabat.

Pemilihan pejabat administrator dan pengawas di Kementerian Pertanian dilakukan melalui Tim Penilai Kinerja PNS sebagaimana diatur dalam Peraturah Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019. Tim ini terdiri dari unsur kepegawaian, pengawasan, dan unit kerja terkait. Hasil penilaian kinerja yang mereka susun menjadi dasar objektif dalam penetapan maupun promosi pejabat, sehingga prosesnya transparan, adil, dan berbasis prestasi kerja.

1. Pemilihan Pejabat Pimpinan Tinggi di Lingkungan Kementerian Pertanian



Gambar 3. Alur pemilihan pejabat pimpinan tinggi di lingkungan Kementerian Pertanian
Sumber : Diolah dari data penulis, 2025

Rangkaian pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Madya dan Pratama di lingkungan Kementerian Pertanian adalah sebagai berikut:

a. Perencanaan
   1) Penentuan Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) yang akan diisi;
   2) Pembentukan panitia seleksi yang terdiri atas unsur Pejabat Pimpinan Tinggi terkait dari lingkungan instansi pemerintah yang bersangkutan;
   3) Penyusunan dan penetapan jadwal tahapan pengisian JPT;
   4) Penentuan metode seleksi dan penyusunan materi seleksi;
   5) Penentuan sistem yang digunakan pada setiap tahapan pengisian JPT.

b. Pengumuman Lowongan

   Pengumuman lowongan jabatan disampaikan melalui papan pengumuman, dan atau media cetak, media elektronik (termasuk media *online*/internet) selambat-lambatnya 15 (lima

belas) hari sebelum batas akhir penerimaan lamaran. Pengumuman berisi persyaratan dan kualifikasi Jabatan Pimpinan Tinggi yang lowong dan akan diisi melalui seleksi terbuka dan kompetitif.

c. Pelamaran

Pelamaran disampaikan kepada panitia seleksi. Selain melalui pelamaran, panitia seleksi dapat mengundang PNS yang memenuhi syarat untuk diikutsertakan dalam seleksi, namun dengan rekomendasi Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) instansinya.

d. Seleksi

Seleksi pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) dilakukan sesuai dengan perencanaan pengisian JPT, penyusunan tahapan seleksi, dan penetapan jadwal seleksi dalam perencanaan dilakukan sesuai kebutuhan organisasi. Seleksi paling sedikit terdiri atas beberapa tahap berikut ini:

Gambar 4. Alur seleksi pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi
Sumber : Pertanian Press, 2025

1) Seleksi tahap pertama oleh panitia seleksi (administrasi dan penelusuran rekam jejak jabatan, integritas, dan moralitas)
   - Melaksanakan seleksi administrasi meliputi keterkaitan objektif antara kompetensi, kualifikasi, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan, dan integritas

- berdasarkan daftar riwayat hidup dan makalah yang disampaikan peserta;
- Melakukan penelusuran rekam jejak jabatan, integritas, dan moralitas. Apabila diperlukan, dapat melibatkan unit kerja terkait (unit kerja asal dan Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian) dalam pelaksanaan seleksi administrasi terhadap seluruh peserta yang memenuhi persyaratan administrasi;
- Mengumumkan peserta yang lulus seleksi tahap pertama (administrasi dan penelusuran rekam jejak jabatan, integritas, dan moralitas) akan diumumkan secara resmi melalui papan pengumuman resmi dan website Kementerian Pertanian dengan alamat http://simasn.pertanian.go.id/jptpratama/ untuk seleksi JPT Pratama dan http://simasn.pertanian.go.id/jptkementan/ untuk seleksi JPT Madya.

2) Seleksi tahap kedua (penilaian kompetensi/*assessment center*)
   - Penilaian kompetensi menggunakan metode *Assessment Center*, antara lain *Problem Analysis, Leaderless Group Discussion (LGD),* Kuesioner*, Competency Based Interview (CBI), Personal Character Inventory*;
   - Dalam hal melaksanakan seleksi kompetensi, panitia seleksi dibantu oleh pihak ketiga untuk melakukan penilaian sesuai kebutuhan;

- Hasil penilaian beserta peringkatnya disampaikan oleh Tim Penilai Kompetensi kepada Panitia Seleksi;
- Pengumuman peserta yang lulus seleksi tahap kedua untuk masing-masing JPT akan diumumkan secara resmi melalui papan pengumuman resmi dan website Kementerian Pertanian dengan alamat http://simasn.pertanian.go.id/jptpratama/ untuk Seleksi JPT Pratama dan http://simasn.pertanian.go.id/jptkementan/ untuk Seleksi JPT Madya.

3) Seleksi tahap ketiga (presentasi dan wawancara).
Panitia Seleksi akan melakukan seleksi akhir berupa presentasi makalah yang disampaikan dan wawancara terhadap nominasi peserta yang lulus seleksi tahap kedua;
   - Wawancara bersifat pendalaman materi/substansi dan menggali kemampuan teknis sesuai jabatan yang dilamar;
   - Peserta wajib menyampaikan hasil tes kesehatan jasmani dan rohani dari dokter spesialis;
   - Penetapan minimal 3 (tiga) calon pejabat pimpinan tinggi yang lulus seleksi tahap ketiga pada masing-masing JPT untuk disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian (Menteri Pertanian). Selanjutnya Pejabat Pembina Kepegawaian (Menteri Pertanian) menetapkan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama terpilih dalam Surat Keputusan Menteri

- Pertanian untuk segera dilakukan Pelantikan dan Pengambilan Sumpah Jabatan. Untuk pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Madya, Pejabat Pembina Kepegawaian (Menteri Pertanian) mengusulkan 3 (tiga) nama calon yang telah dipilih Panitia Seleksi kepada Presiden selaku Ketua Tim Penilai Akhir (TPA);
- Panitia seleksi mengumumkan hasil seleksi tahap ketiga kepada peserta seleksi via e-mail yang bersangkutan.

  Seleksi tahap ketiga berupa penilaian terhadap makalah yang disampaikan dan presentasi makalah dimaksud, serta wawancara. Seleksi tahap ketiga merupakan tahap akhir pelaksanaan seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi. Berikut adalah bobot penilaian seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Kementerian Pertanian Tahun 2024:

Tabel 3.1. Bobot penilaian seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi

Kegiatan	Bobot Penilaian
Penilaian Makalah	20 %
Presentasi	20 %
Wawancara	35 %

Sebagai hasil akhir dari pelaksanaan seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Kementerian Pertanian Tahun 2024, Panitia Seleksi melakukan rekapitulasi terhadap hasil Seleksi Tahap Kedua (*Assessment*) dengan bobot 25% dan Seleksi Tahap Ketiga dengan bobot 75%.

e. Pengumuman Hasil Seleksi

Pengumuman hasil seleksi wajib dilakukan secara terbuka untuk setiap tahapan seleksi berdasarkan peringkat peserta seleksi. Peserta yang berhak mengikuti tahapan seleksi selanjutnya adalah peserta yang memenuhi persyaratan nilai yang ditetapkan oleh Panitia Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Kementerian Pertanian. Pada tahapan akhir, panitia seleksi memilih 3 (tiga) orang peserta seleksi dengan nilai terbaik untuk setiap Jabatan yang lowong.

f. Penetapan dan Pengangkatan

Penetapan dan pelantikan atau pengangkatan JPT dilakukan oleh Presiden atau Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) sesuai dengan kewenangan berdasarkan hasil seleksi. Panitia seleksi menyampaikan 3 (tiga) orang calon Pejabat Pimpinan Tinggi Madya dan Pratama yang terpilih kepada Menteri Pertanian sebagai Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK). 3 (tiga) orang calon Pejabat Pimpinan Tinggi Madya yang terpilih akan disampaikan oleh Menteri Pertanian ke Presiden. Presiden memilih 1 (satu) dari 3 (tiga) orang nama calon Pejabat Pimpinan Tinggi Madya tersebut untuk ditetapkan sebagai Pejabat Pimpinan Tinggi Madya dengan memperhatikan pertimbangan PPK atau Menteri Pertanian.

Panitia seleksi menyampaikan 3 (tiga) orang calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang terpilih di lingkungan Kementerian Pertanian kepada Menteri Pertanian melalui Sekretaris Jenderal sebagai Pejabat yang Berwenang (PyB), selanjutnya PPK memilih 1 (satu) dari 3 (tiga) orang nama calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama hasil seleksi sebagai pejabat

terpilih untuk mengisi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang lowong dan dilantik oleh Menteri Pertanian.

Penerapan sistem meritokrasi di Kementerian Pertanian menjadi dasar dalam penempatan pejabat, di mana setiap posisi diberikan sesuai kapasitas dan kelayakan. Dengan mekanisme ini, setiap pejabat dituntut bekerja optimal dan profesional, sementara praktik penyimpangan dalam memperoleh jabatan tidak mendapat toleransi.

Komitmen integritas menjadi landasan utama, termasuk menjauhi segala bentuk korupsi dan penyalahgunaan wewenang. Budaya saling mengingatkan dan melaporkan pelanggaran didorong untuk menciptakan lingkungan kerja yang akuntabel. Langkah tegas berupa pemberhentian dari jabatan juga disiapkan bagi pihak yang terbukti melakukan praktik korupsi.

Seluruh jajaran Kementerian Pertanian diharapkan untuk siap bekerja keras dan tetap tangguh meskipun berada di bawah tekanan dalam menjalankan program swasembada pangan. Kerja keras dan dedikasi dipandang sebagai kunci untuk mewujudkan pertanian Indonesia yang lebih maju. Semangat itu ditegaskan dengan pesan bahwa panggilan negara harus dijawab dengan kinerja terbaik, sebagaimana berlian lahir dari tekanan yang keras. Pertanian yang terhormat serta bangsa yang bermartabat diyakini berada di tangan para insan pertanian.

Seleksi terbuka untuk JPT adalah salah satu implementasi nyata dan penerapan sistem merit dalam birokrasi. Kementerian Pertanian telah melaksanakan pengumuman,

seleksi, penetapan dan pelantikan JPT dari tahun 2022 s.d. 2025 sebagaimana pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.2. Rekapitulasi Pelantikan Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT)

No.	Jabatan	Tahun				Jumlah
		2022	2023	2024	2025	
1.	Jabatan Pimpinan Tinggi Madya	2	1	9	2	**14**
2.	Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	21	18	51	23	**113**
Total		**23**	**19**	**60**	**25**	**127**

Sumber: Biro OSDM Kementerian Pertanian

Gambar 5. Pelantikan Pejabat Pimpinan Tinggi Madya lingkup Kementerian Pertanian oleh Menteri Pertanian bertempat di Auditorium Kantor Pusat Kementerian Pertanian

Sumber: Dokumentasi Kementerian Pertanian

Gambar 6. Pelantikan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama oleh Menteri Pertanian bertempat di Ruang Smart Agriculture System (SAS), Gedung A Lantai 2 Kantor Pusat Kementerian Pertanian

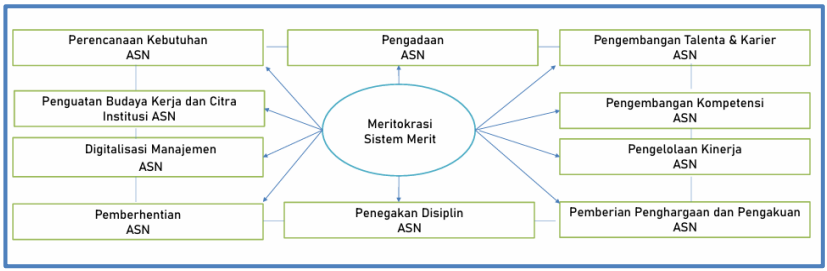
Sumber: Dokumentasi Kementerian Pertanian

Kementerian Pertanian dalam rangka mencapai swasembada pangan di Indonesia memiliki program-program strategis meliputi: peningkatan produksi dan produktivitas padi, peningkatan investasi di bidang peternakan, peningkatan kualitas SDM dan kelembagaan pertanian, serta penguatan dukungan terhadap budi daya pertanian yang *sustainable.* Upaya yang masif untuk mencapai target swasembada pangan dilakukan antara lain melalui:

a. Luas Tambah Tanam reguler (LTT);
b. Optimalisasi Lahan Pertanian (OPLAH); dan
c. Cetak Sawah Rakyat (CSR).

Program swasembada pangan tahun 2025 menjadi langkah strategis pemerintah dalam menjaga ketahanan pangan nasional dengan memaksimalkan pemanfaatan lahan yang ada serta memperluas cakupan sawah 2025. Promosi, rotasi, dan mutasi adalah hal yang wajar sebagai bentuk adaptasi dengan dinamika organisasi untuk mencapai sasaran kerja Kementerian Pertanian secara efektif. Pada era Kabinet Merah Putih periode 2024-2029, telah dilakukan beberapa kali promosi, rotasi dan mutasi JPT. Perubahan dimaksud berdasarkan hasil evaluasi kinerja pejabat manajerial (JPT Madya dan JPT Pratama) sebagai penanggung jawab LTT, OPLAH dan CSR yang tidak mencapai target.

Implementasi dan penyelenggaraan Manajemen ASN pada Instansi Pemerintah Berbasis Sistem Merit/Meritokrasi sebagaimana kerangka kebijakan berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.



Gambar 7. Siklus meritokrasi
Sumber: Kementerian Pertanian, 2025

Siklus meritokrasi adalah tahapan atau proses yang menggambarkan bagaimana sistem meritokrasi, yang menekankan pada kemampuan dan prestasi, diterapkan dalam berbagai aspek kehidupan, terutama dalam pengelolaan sumber

daya manusia aparatur di pemerintahan. Siklus ini mencakup perencanaan, pengadaan, pengembangan talenta dan karier, pengembangan kompetensi, pengelolaan kinerja, pemberian penghargaan dan pengakuan, penegakan disiplin, pemberhentian, digitalisasi manajemen, dan penguatan budaya kerja dan citra institusi bagi aparatur sipil negara (ASN). Berikut adalah tahapan umum dalam siklus meritokrasi:

a. Perencanaan Kebutuhan ASN

Identifikasi kebutuhan akan sumber daya manusia aparatur berdasarkan perencanaan strategis organisasi, termasuk analisis jabatan, analisis beban kerja dan kompetensi yang dibutuhkan.

b. Pengadaan ASN

Proses rekrutmen dan seleksi calon ASN yang memenuhi kualifikasi, kompetensi, dan integritas yang dibutuhkan, dengan prinsip kesetaraan kesempatan dan tanpa diskriminasi.

c. Pengembangan Talenta dan Karier ASN

Pengembangan talenta dan karier dilakukan dengan mempertimbangkan kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kebutuhan instansi pemerintah.

d. Pengembangan Kompetensi ASN

Pengembangan kompetensi ASN adalah upaya untuk meningkatkan kemampuan dan karakteristik Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui pendidikan dan pelatihan, yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan tugas dan fungsi jabatan.

e. Pengelolaan Kinerja ASN

Penilaian kinerja ASN secara berkala untuk mengukur pencapaian tujuan, memberikan umpan balik, dan mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan, dengan sistem yang transparan dan akuntabel.

f. Pemberian Penghargaan dan Pengakuan ASN

Komponen penghargaan dan pengakuan bagi ASN diberikan secara adil, layak, dan kompetitif.

g. Penegakan Disiplin ASN

Memberikan perlindungan dan pelayanan kepada ASN dalam menjalankan tugasnya, termasuk jaminan kesehatan, keselamatan kerja, dan hak-hak lainnya.

h. Pemberhentian ASN

Pemberhentian ASN (Aparatur Sipil Negara) adalah proses pengakhiran status kepegawaian seorang PNS dari jabatannya, baik secara permanen maupun sementara, yang diatur oleh peraturan perundang-undangan. Pemberhentian ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk permintaan sendiri, mencapai batas usia pensiun, perampingan organisasi, pelanggaran disiplin, atau tindak pidana.

i. Digitalisasi Manajemen ASN

Digitalisasi Manajemen ASN dilakukan untuk menjamin efisiensi, efektivitas, dan akurasi penyelenggaraan proses dan pengambilan keputusan dalam Manajemen ASN serta untuk mewujudkan ekosistem penyelenggaraan Manajemen ASN secara menyeluruh.

j. Penguatan Budaya Kerja dan Citra Institusi ASN

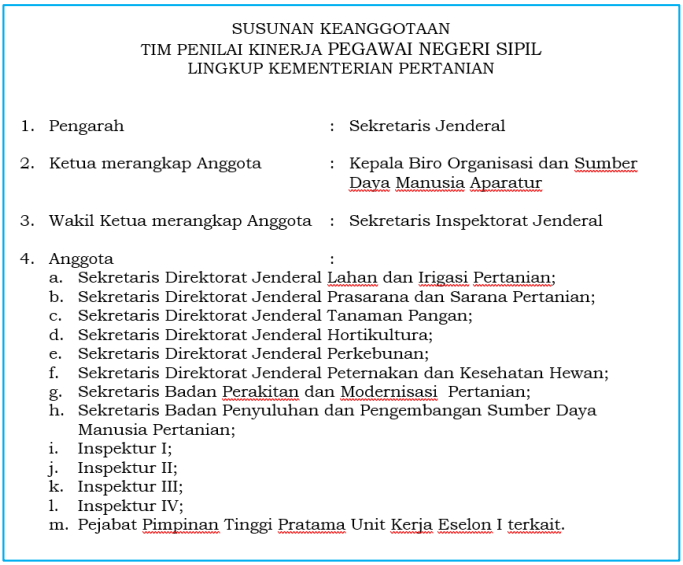
Penguatan budaya kerja dan citra institusi adalah upaya untuk membangun lingkungan kerja yang positif dan profesional, serta meningkatkan reputasi organisasi di mata publik.

Penerapan siklus meritokrasi yang efektif akan menghasilkan ASN yang profesional, berintegritas, dan mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Selain itu, meritokrasi juga bertujuan untuk menciptakan birokrasi yang bersih dari korupsi, kolusi, nepotisme dan bebas dari intervensi politik.

2. Pemilihan Pejabat Administrator dan Pengawas di Lingkungan Kementerian Pertanian

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk menjamin objektivitas pembinaan ASN yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian kinerja merupakan suatu proses rangkaian dalam Sistem Manajemen Kinerja PNS.

Tim Penilai Kinerja Pegawai Negeri Sipil lingkup Kementerian Pertanian seperti tertera pada kotak di bawah adalah tim yang dibentuk untuk melakukan penilaian terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Hasil pengelolaan kinerja Pegawai ASN dijadikan sebagai persyaratan atau pertimbangan dalam pemberian penghargaan dan pengakuan serta pengenaan sanksi dari sisi kepegawaian melalui pengembangan karier ASN melalui promosi, mutasi, atau sanksi.



SUSUNAN KEANGGOTAAN
TIM PENILAI KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
LINGKUP KEMENTERIAN PERTANIAN

1. Pengarah : Sekretaris Jenderal
2. Ketua merangkap Anggota : Kepala Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia Aparatur
3. Wakil Ketua merangkap Anggota : Sekretaris Inspektorat Jenderal
4. Anggota :
   a. Sekretaris Direktorat Jenderal Lahan dan Irigasi Pertanian;
   b. Sekretaris Direktorat Jenderal Prasarana dan Sarana Pertanian;
   c. Sekretaris Direktorat Jenderal Tanaman Pangan;
   d. Sekretaris Direktorat Jenderal Hortikultura;
   e. Sekretaris Direktorat Jenderal Perkebunan;
   f. Sekretaris Direktorat Jenderal Peternakan dan Kesehatan Hewan;
   g. Sekretaris Badan Perakitan dan Modernisasi Pertanian;
   h. Sekretaris Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian;
   i. Inspektur I;
   j. Inspektur II;
   k. Inspektur III;
   l. Inspektur IV;
   m. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama Unit Kerja Eselon I terkait.

Gambar 8. Susunan keanggotaan Tim Penilai Kinerja PNS
Sumber: Kementerian Pertanian, 2025

Tim Penilai Kinerja ASN Kementerian Pertanian mempunyai kewenangan melakukan penilaian dan menyampaikan pertimbangan kepada Menteri Pertanian melalui Sekretaris Jenderal sebagai bahan dalam memberikan usul pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam jabatan, pengembangan kompetensi dan pemberian penghargaan bagi ASN lingkup Kementerian Pertanian.

Laporan penetapan pejabat melalui tim penilai kinerja adalah dokumen yang berisi hasil penilaian kinerja pegawai yang dilakukan oleh tim penilai kinerja, yang kemudian digunakan

untuk menetapkan atau mempromosikan pejabat. Laporan penetapan pejabat melalui tim penilai kinerja merupakan instrumen penting dalam manajemen sumber daya manusia di organisasi. Laporan ini memastikan bahwa proses pengangkatan dan promosi jabatan dilakukan secara adil dan transparan, berdasarkan kinerja yang terukur.

Gambar 9. Pelantikan Pejabat Administrator dan Pengawas lingkup Kementerian Pertanian oleh Sekretaris Jenderal bertempat di Auditorium Gedung F, Kantor Pusat Kementerian Pertanian

Sumber: Biro KLI Kementerian Pertanian

B. Fleksibilitas Jabatan untuk Birokrasi Adaptif

Dalam rangka meningkatkan profesionalisme dan efektivitas kerja aparatur sipil negara (ASN), pemerintah mendorong sistem manajemen kepegawaian berbasis kinerja dan kompetensi. Salah satu langkah penting adalah pengembangan jabatan fungsional yang lebih fleksibel, termasuk dalam proses pengangkatan dan perpindahan PNS (Pegawai Negeri Sipil) ke jabatan fungsional. Fleksibilitas ini ditujukan untuk mempercepat adaptasi organisasi terhadap perubahan serta mengoptimalkan pemanfaatan Sumber Daya Manusia yang dimiliki.

1. Landasan Hukum

a. Pasal 17 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
b. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 166, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4916) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 61 Tahun 2024 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 225, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6994);
c. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);

d. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
e. Peraturan Presiden Nomor 178 Tahun 2024 tentang Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 374);
f. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 60 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1249) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2024 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 60 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 706);
g. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan

Fungsional (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 54);

h. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 23 Tahun 2024 tentang Jabatan Fungsional Di Bidang Pertanian (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 1079).

2. Konsep Jabatan Fungsional

Jabatan fungsional merupakan jabatan yang berisi fungsi dan tugas pelayanan fungsional berdasarkan keahlian dan keterampilan tertentu. Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan ini fokus pada pencapaian *output* kerja berdasarkan indikator kinerja, bukan pada struktur birokrasi yang hierarkis. Penguatan jabatan fungsional diharapkan menciptakan birokrasi yang lebih dinamis dan berorientasi pada hasil.

3. Jenis dan Klasifikasi

Jabatan fungsional terbagi menjadi:

a. Jabatan Fungsional Keahlian, untuk Pegawai Negeri Sipil dengan latar belakang pendidikan tinggi dan kompetensi profesional (Ahli Pertama, Ahli Muda, Ahli Madya, Ahli Utama);
b. Jabatan Fungsional Keterampilan, untuk Pegawai Negeri Sipil dengan keterampilan teknis dan vokasional (Pemula, Terampil, Mahir, Penyelia);

4. Fleksibilitas dalam Pengangkatan d**an Perpindahan**

Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Fungsional harus mempertimbangkan lingkup tugas unit organisasi dengan kelompok keahlian/keterampilan Jabatan Fungsional, serta

kebutuhan organisasi. Penetapan kebutuhan Jabatan Fungsional dilaksanakan berdasarkan pedoman penghitungan kebutuhan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, sehingga pengangkatan dalam Jabatan Fungsional harus berdasarkan penetapan kebutuhan atau formasi yang lowong. Hal ini mengikuti dasar hukum yang terdapat di dalam Pasal 11 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional.

Pengangkatan dalam jabatan fungsional dilakukan melalui mekanisme berikut ini**:**

1) Berdasarkan Pasal 13 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional, pengangkatan pertama yaitu pengangkatan ke dalam Jabatan Fungsional melalui mekanisme pengadaan CPNS.;
2) Berdasarkan Pasal 14 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional, perpindahan dari jabatan lain merupakan mekanisme pengangkatan dalam Jabatan Fungsional melalui pola karier horizontal, yaitu perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain yang setara, baik di dalam satu kelompok maupun antarkelompok Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional, atau Jabatan Pimpinan Tinggi.

a. Perpindahan Jabatan Fungsional

Perpindahan Jabatan Fungsional dilaksanakan melalui:

1) Perpindahan antarkelompok Jabatan Fungsional
   Berdasarkan Pasal 19 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional, yang dimaksud perpindahan antar kelompok Jabatan Fungsional adalah perpindahan dari Jabatan Fungsional ke Jabatan Fungsional lainnya sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan syarat jabatan dan dapat dilaksanakan dalam satu atau lintas rumpun/klasifikasi jabatan.
2) Perpindahan antar Jabatan
   Merujuk pada Pasal 21 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional, bahwa perpindahan antar jabatan adalah perpindahan dari Jabatan Pimpinan Tinggi atau Jabatan Administrasi ke Jabatan Fungsional atau sebaliknya dan dapat dilaksanakan dalam satu atau lintas rumpun/klasifikasi jabatan. Perpindahan antarjabatan yang dapat dilakukan, di antaranya:
   - Pejabat Pimpinan Tinggi Utama, Pejabat Pimpinan Tinggi Madya, Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama ke dalam Jabatan Fungsional Ahli Utama;
   - Pejabat Administrator ke dalam Jabatan Fungsional Ahli Madya;
   - Pejabat Pengawas ke dalam Jabatan Fungsional Ahli Muda;

- Pejabat Pelaksana ke dalam Jabatan Fungsional Keterampilan dan Jabatan Fungsional Ahli Pertama Pejabat Fungsional Ahli Utama ke dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama; atau
- Pejabat Fungsional Keterampilan, Ahli Pertama, Ahli Muda, dan Ahli Madya ke dalam Jabatan Administrasi.

Perpindahan ini dapat dilakukan baik secara horizontal (antar jabatan fungsional setara) maupun vertikal (ke jenjang jabatan lebih tinggi) lintas unit kerja maupun antar instansi dengan mekanisme sebagai berikut:

- Perpindahan Jabatan Fungsional antarunit kerja dalam satu instansi, dilakukan untuk pemerataan pegawai, pemenuhan kebutuhan formasi, atau penguatan layanan teknis;
- Perpindahan Jabatan Fungsional antarsatuan kerja/instansi yang berbeda, diperbolehkan sepanjang tersedia formasi jabatan dan disetujui oleh pejabat pembina kepegawaian (PPK) masing-masing instansi; Perpindahan antar jenis Jabatan Fungsional di mana Pegawai Negeri Sipil dapat pindah ke Jabatan Fungsional lain yang setara berdasarkan uji kompetensi, rekam jejak, dan hasil evaluasi kinerja.

b. Penyesuaian

Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional melalui mekanisme penyesuaian dilakukan berdasarkan pangkat dan kualifikasi pendidikan yang dimiliki PNS. Ketentuan ini berlaku bagi mereka yang pada saat Jabatan Fungsional ditetapkan telah memiliki

pengalaman dan/atau masih melaksanakan tugas di bidang yang sesuai dengan jabatan tersebut. Proses pengangkatan ditetapkam melalui keputusan Pejabat yang Berwenang (PyB) dengan berpedoman pada Pasal 23 Peraturan Menteri PANRB Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional.

c. Promosi

Merujuk pada Pasal 26 Peraturan Menteri PANRB Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional, promosi ke dalam atau dari Jabatan Fungsional merupakan mekanisme pengangkatan dalam Jabatan Fungsional melalui pola karier diagonal, yaitu perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain yang lebih tinggi tidak berdasarkan garis lini. Mekanisme pengangkatan dan perpindahan Jabatan Fungsional yang lebih fleksibel, didasarkan pada prinsip-prinsip berikut ini.

1) Kesesuaian Kompetensi dan Kualifikasi
   - Pengangkatan dan perpindahan dilakukan setelah mempertimbangkan kemampuan teknis, manajerial, dan sosial-kultural pegawai;
   - Pegawai Negeri Sipil dapat dipindahkan lintas unit kerja atau lintas Jabatan Fungsional jika memenuhi kompetensi yang dipersyaratkan;
   - Jabatan Fungsional berbasis kinerja, promosi dan perpindahan jabatan didasarkan pada kinerja yang diukur secara objektif.

     Contoh: Mempercepat kenaikan Jabatan Fungsional bagi individu yang memiliki kinerja tinggi dan kompetensi yang memadai.

2) Kebutuhan Organisasi
   - Pegawai Negeri Sipil dapat berpindah dari satu Jabatan Fungsional ke Jabatan Fungsional lain sepanjang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan kompetensinya.
   - Tidak terbatas hanya pada satu jenis jabatan selama karier Pegawai Negeri Sipil
3) Penerapan Sistem Merit

   Prinsip sistem merit didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja sebagai dasar pengelolaan kepegawaian tanpa tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, maupun kondisi disabilitas.

   Melaui sistem ini, pengangkatan dan perpindahan Jabatan Fungsional dilakukan secara fleksibel, berfokus pada kemampuan dan potensi pegawai bukan sekadar masa kerja atau pertimbangan non-objektif. Fleksibilitas tersebut memberikan ruang bagi instansi pemerintah untuk menempatkan pegawai pada jabatan yang paling tetap sesuai kebutuhan organisasi, dengan tetap menjunjung tinggi efisiensi, efektivitas, dan akuntabilitas.

   Dalam konteks jabatan fungsional, meritokrasi menempatkan kemampuan dan kinerja sebagai dasar utama pengangkatan dan perpindahan bukan koneksi atau kepentingan politik.

   Melalui sistem merit, pengaturan jabatan fungsional dilakukan lebih fleksibel sehingga ASN dapat ditempatkan sesuai kompetensi dan kebutuhan organisasi, tanpa terikat pada jabatan struktural. Mekanisme ini mendorong ASN untuk

terus meningkatkan kinerja, mengembangkan potensi diri dan memberikan kontribusi yang lebih efektif bagi pencapaian organisasi.

4) Kesetaraan dan Keterbukaan Peluang
   - Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kinerja tinggi dapat diprioritaskan untuk promosi atau perpindahan ke jabatan yang lebih strategis.
   - Sistem merit mendorong mobilitas jabatan berbasis hasil kerja, bukan senioritas semata.
   - Jabatan Fungsional berbasis peluang, untuk mengembangkan kompetensi dan bergerak ke jabatan lain sesuai dengan minat dan potensi individu.
5) Efisiensi birokrasi.

5. Tujuan Pentingnya Fleksibilitas

a. Mendorong pengembangan karier PNS yang lebih terbuka dan kompetitif.
b. Meningkatkan efektivitas organisasi melalui penempatan SDM yang tepat pada jabatan yang sesuai kompetensinya;
c. Menyesuaikan dengan dinamika kebutuhan organisasi, terutama dalam era digital dan reformasi birokrasi;
d. Memberikan peluang karier yang lebih luas bagi individu;
e. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi;
f. Meningkatkan mobilitas talenta, artinya memudahkan perpindahan Pegawai Negeri Sipil dari satu Jabatan Fungsional Ke Jabatan Fungsional lain, sehingga keahlian mereka dapat dimanfaatkan secara optimal;

g. Menjaga kinerja Pegawai Negeri Sipil, karena dengan sistem yang lebih fleksibel, Pegawai Negeri Sipil dapat lebih mudah mengembangkan karier dan meningkatkan kinerja mereka.

Pengangkatan dan perpindahan jabatan fungsional secara fleksibel menjadi salah satu langkah strategis dalam mendorong reformasi birokrasi. Melalui kebijakan ini, penempatan SDM dapat dilakukan lebih tepat sasaran, menyesuaikan kebutuhan organisasi dengan kompetensi yang dimiliki individu. Agar kebijakan berjalan optimal, diperlukan sinergi antarunit kerja serta upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kapasitas ASN.

BAB 4
TANTANGAN MERITOKRASI DI KEMENTERIAN PERTANIAN

A. Dinamisasi Kelembagaan

Kementerian Pertanian memegang peran sangat strategis dalam mendukung perekonomian nasional. Pembangunan nasional didukung oleh kekayaan sumber daya alam, sumber daya manusia yang berkualitas, teknologi maju, dan kelembagaan yang solid dan terkonsolidasi. Sinergi dari faktor-faktor tersebut menjadi kunci untuk menghasilkan produk pertanian yang berdaya saing sekaligus berkelanjutan. Kontribusi pemerintahan dalam penyelenggaraan negara ditentukan oleh tingkat efektivitas kelembagaan dalam menjalankan tugas dan fungsinya, sejalan dengan tujuan serta mandat yang tertuang dalam rencana strategis pembangunan nasional.

Dinamisasi adalah upaya untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman dan perubahan situasi, dengan tujuan menghasilkan kinerja yang lebih baik dan relevan. Sementara itu, kelembagaan mencakup seluruh perangkat kementerian atau lembaga mulai dari struktur organisasi, ketatalaksanaa hingga pengelolaan aparatur sipil negara yang berfungsi untuk mewujudkan visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan pertanian. Dengan demikian, dinamisasi kelembagaan dapat dimaknai sebagai proses perubahan dan

adaptasi Lembaga formal maupun informal dalam suatu sistem sosial maupun pemerintahan, agar mampu merespon dinamika lingkungan internal maupun eksternal secara efektif.

Proses ini mencakup penyesuaian aturan, prosedur, budaya, dan norma yang berlaku dalam organisasi. Kelembagaan yang tepat fungsi, tepat ukuran dan tepat proses akan mendorong efektivitas pelaksanaan tugas, sekaligus memastikan arah kelembagaan sejalan dengan agenda pembangunan. Dengan demikian dinamisasi kelembagaan berperan penting dalam meningkatkan nilai tambah dan daya saing sektor pertanian, serta mewujudkan reformasi birokrasi yang lebih adaptif dan berkelanjutan.

Sebagai bagian dari dinamisasi kelembagaan, Kementerian Pertanian dituntut untuk bertransformasi menjadi organisasi yang profesional, responsif, adaptif, inovatif, dan mandiri dalam pengelolaan. Transformasi ini tidak hanya menempatkan Kementerian sebagai penggerak produksi komoditas pertanian, tetapi juga sebagai motor peningkatan nilai tambah, penguatan daya saing, dan pemantapan ketahanan pangan nasional.

Dalam rangka dinamisasi kelembagaan, Kementerian Pertanian melakukan penataan dan penguatan organisasi yang tepat fungsi, tepat ukuran, dan tepat proses untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, serta kapasitas kelembagaan. Upaya ini dijalankan secara berjenjang dari pusat hingga daerah, dengan tetap memerhatikan arah kebijakan pembangunan nasional serta dinamika perubahan internal dan eksternal.

Kementerian Pertanian telah menetapkan Peraturan Menteri Pertanian tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian

Pertanian, dan Peraturan Menteri Pertanian tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Lingkup Kementerian Pertanian Melalui penyederhanaan struktur organisasi, tugas dan fungsi kelembagaan kini menjadi lebih terintegrasi dan kompleks, sejalan dengan dinamika kebijakan pembangunan pertanian.

Tujuan penataan (*re-desaining*) organisasi sebagai bentuk dinamisasi kelembagaan diarahkan guna menciptakan postur organisasi yang lebih proporsional sesuai dengan visi dan misi dengan ciri-ciri sebagai berikut.

1. Organisasi berbentuk pipih (*flat*), maksudnya ialah organisasi yang tidak banyak memiliki jenjang kewenangan sehingga akan mudah dalam proses pengambilan keputusan dengan singkat dan cepat.
2. Organisasi berbentuk ramping, di mana pengelompokan tugas dan fungsi dilakukan seefisien mungkin sesuai tugas pokok yang diemban.
3. Pengembangan jabatan fungsional, sedangkan jabatan struktural hanya pucuk pimpinan dan unit-unit pelayanan tetapi pelaksana tugas pokok diisi pejabat-pejabat fungsional.

Penguatan dan penataan organisasi merupakan unsur penting dalam penyelenggaraan pemerintahan di samping juga memiliki peran dalam merumuskan kebijakan pemerintah. Hal ini menuntut desain struktur organisasi yang tepat fungsi dan tepat ukuran agar tercapai keserasian tugas, fungsi, keseimbangan beban serta efisiensi kelembagaan. Dinamisasi kelembagaan yang dipicu perubahan kewenangan dan tuntutan lingkungan strategis, perlu direspon melalui evaluasi dan penilaian berkala terhadap ketepatan ukuran, nomenklatur, susunan organisasi, rumusan tugas dan fungsi, kedudukan, tipologi, serta aspek efisiensi dan optimalisasi.

Dengan dibentuknya pemerintahan Kabinet Merah Putih Periode Tahun 2024—2029, maka dilakukan penguatan dan penataan organisasi Kementerian Pertanian dengan mempertimbangkan hal berikut ini:

1. Visi Presiden dan Wakil Presiden terpilih, yaitu “Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045;
2. Misi Asta Cita;

a. Memperkokoh ideologi Pancasila, demokrasi, dan hak asasi manusia (HAM);
b. Memantapkan sistem pertahanan keamanan negara dan mendorong kemandirian bangsa melalui swasembada pangan, energi, air, ekonomi kreatif, ekonomi hijau, dan ekonomi biru;
c. Meningkatkan lapangan kerja yang berkualitas, mendorong kewirausahaan, mengembangkan industri kreatif, dan melanjutkan pengembangan infrastruktur;
d. Memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga,

kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda, dan penyandang disabilitas;

e. Melanjutkan hilirisasi dan industrialisasi untuk meningkatkan nilai tambah di dalam negeri;
f. Membangun dari desa dan dari bawah untuk pemerataan ekonomi dan pemberantasan kemiskinan;
g. Memperkuat reformasi politik, hukum, dan birokrasi, serta memperkuat pencegahan dan pemberantasan korupsi dan narkoba;
h. Memperkuat penyelarasan kehidupan yang harmonis dengan lingkungan, alam, dan budaya, serta peningkatan toleransi antarumat beragama untuk mencapai masyarakat yang adil dan makmur.

3. Program prioritas; dan
4. Program hasil terbaik cepat.

Penguatan dan penataan organisasi Kementerian Pertanian bertujuan memodernisasi tata kelembagaan agar tepat fungsi dan ukuran, sekaligus menjadi instrumen implementasi visi, misi serta program presiden dan wakil presiden terpilih. Strategi yang ditempuh mencakup (1) penajaman tugas dan fungsi, pembentukan kelembagaan baru, serta penyempurnaan nomenklatur; (2) efisiensi melalui penggabungan rasionalisasi jabatan, dan pengurangan besaran organisasi sesuai arah kebijakan nasional.

Penataan organisasi di kementerian ditetapkan dengan Peraturan Presiden atas usul menteri PANRB. Di Kementerian Pertanian, penguatan dan penataan organisasi dilaksanakan

berdasarkan evaluasi kelembagaan dan analisis kebutuhan organisasi. Evaluasi bertujuan mengukur ketepatan struktur dan proses kelembagaan, serta menjadi dasar perbaikan dan penyesuaian organisasi. Proses ini merujuk pada Permen PAN-RB No. 20/2018 tentang Pedoman Evaluasi Kelembagaan Instansi Pemerintah, yang menjadi acuan nasional dalam penyempurnaan kelembagaan agar adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis.

Evaluasi bertujuan mengukur ketepatan struktur dan proses kelembagaan, serta menjadi dasar perbaikan dan penyesuaian organisasi. Proses ini merujuk pada Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 20 Tahun 2018 tentang Pedoman Evaluasi Kelembagaan Instansi Pemerintah, yang menjadi acuan nasional dalam penyempurnaan kelembagaan agar adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis.

Penguatan dan penataan organisasi merupakan unsur penting dalam penyelenggaraan pemerintahan, selain memiliki peran dalam merumuskan kebijakan pemerintah. Terkait dengan hal tersebut diperlukan ketepatan dalam mendesain struktur organisasi yang tepat fungsi dan tepat ukuran, sehingga terdapat keserasian dalam tugas dan fungsi organisasi, serta keseimbangan antara beban kerja dengan besaran organisasi.

Kementerian Pertanian telah melaksanakan program strategis untuk percepatan pencapaian swasembada pangan antara lain melalui kegiatan cetak sawah, optimalisasi lahan, hingga bantuan sarana prasarana produksi kepada masyarakat Terkait langkah-langkah tersebut di atas, peran dinamisasi kelembagaan, organisasi, unit kerja eselon 1 hingga Unit Pelaksana Teknis (UPT)

sangat penting dalam pelaksanaan program strategis Kementerian Pertanian.

Dalam hal penataan kelembagaan masih mengacu pada Peraturan Presiden Nomor 140 Tahun 2024 tentang Organisasi Kementerian Negara yang mengatur pokok-pokok organisasi kementerian. Penataan organisasi di kementerian ditetapkan dengan peraturan presiden atas usul menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang aparatur negara. Sebagaimana diamanatkan, besaran organisasi Kementerian didasarkan karakteristik tugas dan fungsi serta beban kerja, begitu pula besaran organisasi yang mempertimbangkan mandat konstitusi, visi dan misi presiden, tantangan utama bangsa, pemerintahan desentralistik, dan peran pemerintah untuk tercapainya Keberlanjutan Pembangunan Menghadapi Tantangan Strategis Bangsa Indonesia.

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 192 Tahun 2024 tentang Kementerian Pertanian, Kementerian mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pertanian untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Dalam melaksanakan tugasnya, Kementerian Pertanian menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

1. Perumusan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan di bidang penyediaan prasarana dan sarana pertanian, peningkatan produksi komoditas pertanian, keamanan pangan, pascapanen, serta hilirisasi dan pemasaran hasil pertanian;
2. Pelaksanaan bimbingan teknis dan supervisi atas pelaksanaan urusan di bidang penyediaan prasarana dan sarana pertanian, peningkatan produksi komoditas pertanian, keamanan

pangan, pascapanen, serta hilirisasi dan pemasaran hasil pertanian;
3. Koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan kementerian;
4. Pengelolaan barang milik/kekayaan negara yang menjadi tanggung jawab kementerian;
5. Pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan kementerian;
6. Penyelenggaraan perakitan dan modernisasi pertanian;
7. Penyelenggaraan penyuluhan dan pengembangan sumber daya manusia pertanian;
8. Pelaksanaan dukungan yang bersifat substantif pada seluruh unsur organisasi di lingkungan kementerian;
9. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Presiden.

Untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kapasitas organisasi secara proporsional, dilakukan penataan dan penguatan kelembagaan yang tepat fungsi, tepat ukuran, dan tepat proses yang sejalan dengan arah pembangunan. Penataan dan penguatan kapasitas kelembagaan Kementerian Pertanian dari pusat sampai ke daerah dilakukan dengan memperhatikan kebijakan pembangunan nasional, seiring dengan perkembangan, tantangan, dan tuntutan perubahan, baik eksternal maupun internal.

Proses dinamisasi kelembagaan diimplementasikan dalam Peraturan Menteri Pertanian Nomor 2 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pertanian, dengan pola

struktur organisasi yang telah disederhanakan sehingga tugas dan fungsi menjadi lebih kompleks mengikuti perkembangan kebijakan pembangunan pertanian.

Untuk melaksanakan tugas teknis operasional dan/atau tugas teknis penunjang di lingkungan Kementerian, Peraturan Menteri Pertanian Nomor 2 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pertanian, dalam pasal 312 mengamanatkan pembentukan Unit Pelaksana Teknis karena peran Unit Pelaksana Teknis (UPT) sangat penting sebagai pelaksana tugas operasional yang langsung memberikan pelayanan pada titik lokasi pelaksanaan program. Berdasarkan hal tersebut telah ditetapkan 5 (lima) Peraturan Menteri Pertanian tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Lingkup Kementerian Pertanian sebagai berikut:

1. Peraturan Menteri Pertanian Nomor 07 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Lingkup Direktorat Jenderal Tanaman Pangan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 247);
2. Peraturan Menteri Pertanian Nomor 08 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Lingkup Direktorat Jenderal Perkebunan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 248);
3. Peraturan Menteri Pertanian Nomor 09 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Lingkup Direktorat Jenderal Peternakan dan Kesehatan Hewan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 249);

4. Peraturan Menteri Pertanian Nomor 10 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Lingkup Badan Perakitan dan Modernisasi Pertanian (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 250);
5. Peraturan Menteri Pertanian Nomor 11 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 251).

Menindaklanjuti Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2025 tentang Pendayagunaan Penyuluh Pertanian dalam Rangka Percepatan Swasembada Pangan, diperlukan langkah-langkah strategis yang terkoordinasi dan terintegrasi sesuai tugas, fungsi, dan kewenangan Kementerian Pertanian sebagai berikut:

1. Melaksanakan pendayagunaan penyuluh pertanian dalam pencapaian swasembada pangan berkelanjutan melalui peran serta aktif dalam proses pengawalan dan pendampingan, diseminasi, dan transformasi modernisasi pertanian;
2. Merencanakan program dan anggaran penyelenggaraan penyuluh pertanian dalam rangka pencapaian swasembada pangan berkelanjutan;
3. Menyelesaikan permasalahan dalam pendayagunaan penyuluh pertanian guna mencapai swasembada pangan berkelanjutan.

Berdasarkan hal tersebut dibutuhkan perumusan kebijakan dengan menyusun langkah strategis di antaranya penyesuaian/penyempurnaan Peraturan Menteri Pertanian tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pertanian termasuk Peraturan Menteri Pertanian tentang Organisasi dan Tata Kerja Lingkup Unit Pelaksana Teknis Kementerian Pertanian untuk menunjang pelaksanaan instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2025 terutama peningkatan kapasitas dan pengalihan penyuluh pertanian ASN pada pemerintah daerah provinsi dan pemerintah daerah kabupaten/kota untuk mendukung percepatan swasembada pangan berkelanjutan.

Meritokrasi adalah sistem di mana kemajuan dan imbalan didasarkan pada kemampuan dan prestasi individu, bukan pada koneksi sosial atau latar belakang. Dalam konteks instansi pemerintah, prinsip-prinsip dasar meritokrasi meliputi:

1. Kompetensi
   Penekanan pada pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang relevan untuk posisi tertentu
2. Kinerja
   Evaluasi berdasarkan hasil kerja yang terukur dan kontribusi nyata terhadap tujuan organisasi
3. Kualifikasi
   Persyaratan pendidikan, pengalaman, dan sertifikasi yang objektif.

Penerapan meritokrasi dalam manajemen talenta pemerintahan seharusnya hadir secara nyata di setiap tahap, mulai dari rekrutmen yang transparan dan berbasis kualifikasi,

promosi yang ditentukan oleh kinerja dan potensi, hingga pengembangan karier yang. Berbeda dengan praktik nepotisme (preferensi keluarga) atau kronisme (preferensi teman), yang berlandaskan kedekatan personal, meritokrasi bertujuan untuk menciptakan lingkungan yang adil dan kesempatan yang sama bagi semua ASN.

Meritokrasi adalah sistem di mana promosi, penugasan, dan penghargaan diberikan berdasarkan kemampuan, kinerja, dan prestasi, bukan karena koneksi pribadi atau senioritas semata. Prinsip ini menjadi pondasi penting dalam membangun birokrasi yang efisien, responsif, dan akuntabel.

Di Kementerian Pertanian, implementasi meritokrasi memiliki relevansi krusial. Sebagai institusi yang mengemban peran vital dalam menjaga ketahanan pangan nasional, Kementan mengelola anggaran yang besar, yaitu Rp21,39 triliun pada 2024, menurut data APBN 2024. Dengan sumber daya sebesar itu, setia rupiah harus digunakan secara efektif, dan itu hanya mungkin bila dikelola oleh SDM yang berkinerja tinggi.

Kementan memiliki target ambisius untuk meningkatkan produksi padi sebesar 2% per tahun dalam periode 2024—2029. Pencapaian target ini bukan semata persoalan teknologi dan infrastruktur, melainkan sangat bergantung pada kualitas dan motivasi pegawai yang menjalankan program di lapangan.

Sistem meritokrasi tidak hanya menciptakan iklim kerja yang adil tetapi juga medorong pegawai untuk berkinerja maksimal, inovatif, dan menjunjung tinggi integritas. Dengan meritokrasi,

birokrasi pertanian dapat bergerak lebih gesit, tepat sasaran, dan mampu mendukung pencapaian dengan tujuan strategis Kementerian Pertanian.

Undang-Undang ASN mengamanatkan penerapan sistem merit dalam pengelolaan aparatur, yaitu rekrutmen, penempatan, promosi, dan pengembangan karier yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil tanpa diskriminasi. Prinsip ini dioperasionalkan melalui mekanisme sistem rekrutmen terbuka, penilaian kinerja yang objektif, serta pengembangan kompetensi berkelanjutan, sehingga bagi aparatur sipil negara dapat dikelola secara profesional, berintegritas, dan mampu memberikan layanan publik yang optimal .

Tinjauan literatur internasional menunjukkan bahwa penerapan meritokrasi yang konsisten membawa dampak positif nyata bagi tata kelola pemerintahan. Singapura dan Korea Selatan misalnya berhasil membangun birokrasi yang profesional melalui sistem berbasis merit yang pada gilirannya mendukung efektivitas pemerintahan dan pertumbuhan ekonomi berkelanjuta. Bahkan, studi Bank Dunia mencatat bahwa sistem merit berbasis kinerja dapat meningkatkan efisiensi anggaran pemerintah hingga 15%. Temuan ini menunjukkan bahwa meritokrasi tidak hanya soal keadilan dalam pengelolaan SDM, tetapi juga strategi penting untuk memastikan efisiensi, efektivitas dan akuntabilitas penggunaan sumber daya publik.

Implementasi meritokrasi di Kementerian Pertanian adalah kunci fundamental untuk membangun birokrasi yang tangguh,

efisien, dan responsif terhadap tantangan pertanian di Indonesia. Dengan anggaran yang besar dan target-target strategis seperti peningkatan produksi padi, Kementan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan termotivasi.

Meritokrasi bukan hanya sekadar sistem, melainkan filosofi tata kelola yang memastikan setiap pegawai ditempatkan pada posisi yang tepat sesuai dengan kualifikasi dan kinerjanya. Implementasi yang efektif dari prinsip-prinsip ini membutuhkan komitmen yang tak tergoyahkan dari seluruh jajaran pimpinan, transparansi yang menyeluruh dalam setiap proses manajemen pegawai, dan alokasi sumber daya yang memadai, terutama untuk pengembangan kompetensi. Dengan terus memperkuat sistem meritokrasi, Kementan dapat secara signifikan meningkatkan kinerja dan efisiensinya. Hal ini pada gilirannya akan memungkinkan Kementan untuk lebih efektif dalam mencapai tujuan strategis ketahanan pangan nasional, memastikan ketersediaan pangan yang cukup dan berkualitas bagi seluruh rakyat Indonesia, serta mendukung pembangunan pertanian yang berkelanjutan.

Kementerian Pertanian terus menunjukkan komitmennya dalam menerapkan prinsip meritokrasi sebagai landasan utama pengelolaan sumber daya manusia. Setiap tahapan manajemen pegawai, mulai dari rekrutmen hingga pengembangan karier, dirancang agar berjalan objektif, transparan, dan berbasis kompetensi.

Dalam, aspek rekrutmen dan seleksi, Kementerian Pertanian telah menerapkan proses rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi yang transparan. Penggunaan Computer Assisted Test (CAT) adalah salah satu contoh nyata untuk memastikan objektivitas dan keadilan dalam menyaring calon pegawai terbaik. Langkah strategis ini tidak hanya memperkuat kepercayaan publik terhadap integritas birokrasi, tetapi juga menjadi fondasi penting dalam membangun aparatur yang profesional, berdaya saing, dan siap menjawab tantangan sektor pertanian ke depan

Selain pada tahap rekrutmen, prinsip meritokrasi juga tercermin dalam sistem penilaian dan pengembangan karier pegawai. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) menjadi instrumen utama untuk mengukur capaian individu terhadap target yang telah ditetapkan, sehingga setiap keputusan terkait promosi, penghargaan, maupun pengembangan karier didasarkan pada kinerja yang nyata, bukan pada faktor subjektif.

Kementan juga konsisten mendorong peningkatan kapasitas aparatur melalui berbagai program program pelatihan dan pendidikan berkelanjutan. Data internal Kementan menunjukkan bahwa 70% pegawai telah mengikuti pelatihan kompetensi teknis dalam tiga tahun terakhir, dan angka partisipasi pelatihan ini meningkat 20% sejak tahun 2022. Upaya-upaya ini menunjukkan komitmen Kementan dalam membangun ASN yang profesional dan berdaya saing tinggi, sejalan dengan amanat Undang-Undang ASN.

Meskipun Kementan telah melakukan berbagai upaya dalam menerapkan meritokrasi, perjalanan ini tidak lepas dari berbagai tantangan. Tantangan-tantangan ini sering kali bersifat kompleks dan memerlukan pendekatan yang komprehensif. Salah satu tantangan utama adalah resistensi dari sebagian pegawai yang telah terbiasa dengan sistem lama. Perubahan sistem, terutama yang berkaitan dengan promosi dan mutasi, acapkali menimbulkan ketidaknyamanan dan penolakan jika tidak dikomunikasikan dengan baik.

Dalam proses promosi, potensi konflik kepentingan dapat muncul, terutama jika objektivitas belum sepenuhnya terjamin. Survei internal menunjukkan bahwa 40% pegawai merasa sistem penilaian belum sepenuhnya objektif, menandakan adanya ruang perbaikan dalam transparansi dan akuntabilitas. Keterbatasan anggaran untuk pelatihan dan pengembangan kompetensi juga menjadi hambatan. Meskipun partisipasi pelatihan meningkat, ketersediaan program berkualitas dan pemerataan akses pelatihan, terutama di daerah terpencil, masih menjadi isu yang memerlukan perhatian lebih.

Kendala geografis Indonesia memiliki wilayah luas yang menimbulkan kendala dalam pemerataan pelatihan. Pegawai di daerah terpencil sering kali kesulitan mengakses program pengembangan kompetensi yang sama dengan pegawai di pusat. Mengatasi tantangan ini membutuhkan komitmen kuat dari pimpinan, komunikasi yang efektif, serta inovasi dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan Kementerian Pertanian.

Tantangan penerapan meritokrasi di instansi pemerintah juga dapat berasal dari individu pegawai, khususnya dalam menghadapi tekanan dan stres kerja. Meritokrasi, sebagai sistem ideal menekankan pada kompetensi, kinerja, dan kualifikasi sebagai dasar rekrutmen, promosi, dan pengembangan karier. Namun, lingkungan kerja yang penuh tekanan dapat menjadi hambatan signifikan dalam mewujudkan sistem ini secara efektif.

Survei internal terbaru menunjukkan bahwa 60% pegawai instansi pemerintah merasakan tingkat tekanan kerja yang tinggi. Data ini menggarisbawahi pentingnya upaya serius untuk mengidentifikasi sumber-sumber tekanan tersebut, baik yang bersifat struktural, manajerial, maupun personal.

Oleh karena itu diperlukan strategi adaptif yang tidak hanya menjaga konsistensi meritokrasi, tetapi juga melindungi kesejahteraan pegawai. Pendekatan seperti penguatan manajemen stres, penyediaan dukungan psikososial, fleksibilitas kerja, serta budaya organisasi yang sehat dapat menjadi solusi. Dengan demikian, meritokrasi tidak berhenti pada idealisme sistem, melainkan benar-benar terwujud dalam praktik, sambil tetap memastikan pegawai bekerja secara optimal dalam kondisi yang sehat dan berkelanjutan.

Tekanan dan stres kerja di instansi pemerintah dapat berasal dari berbagai faktor yang kompleks, sering kali saling berkaitan. Salah satu penyebab utama adalah beban kerja yang berlebihan yang tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai, baik itu jumlah personel, anggaran, maupun fasilitas penunjang. Hal ini

diperparah oleh birokrasi yang cenderung kompleks dan proses pengambilan keputusan yang lambat, menyebabkan frustrasi dan penundaan dalam penyelesaian tugas.

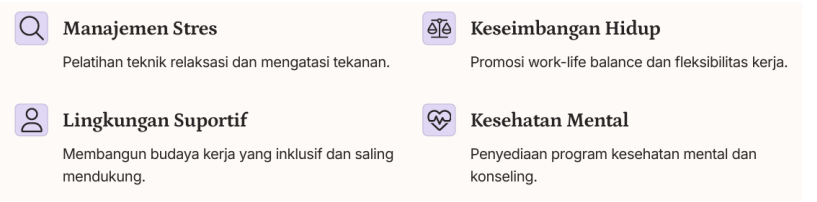
Selain itu, kurangnya otonomi dan kontrol atas pekerjaan juga menjadi sumber stres yang signifikan. Pegawai sering merasa terikat pada prosedur yang kaku tanpa ruang untuk berinovasi atau mengambil inisiatif. Konflik peran dan ambiguitas tugas juga umum terjadi, di mana pegawai tidak memiliki kejelasan mengenai ekspektasi atau tanggung jawab mereka. Lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti kurangnya pengakuan atas prestasi, minimnya dukungan sosial dari atasan atau rekan kerja, dan budaya kerja yang kompetitif secara tidak sehat, turut berkontribusi pada tingkat stres. Data menunjukkan bahwa rata-rata pegawai menghabiskan 50 jam per minggu, yang 20% lebih tinggi dari standar jam kerja yang sehat, menunjukkan adanya beban kerja yang tidak proporsional.

Tekanan dan stres kerja memiliki dampak multifaset yang merugikan terhadap penerapan meritokrasi di instansi pemerintah. Ketika pegawai berada di bawah tekanan konstan, kinerja dan produktivitas mereka cenderung menurun drastis. Dampak ini bukan hanya mengurangi efisiensi pelayanan publik, tetapi juga mengaburkan objektivitas dalam evaluasi kinerja padahal evaluasi yang adil dan terukur merupakan salah satu pilar utama meritokrasi.

Tingkat stres yang tinggi sering memicu turnover dan absensi pegawai. Kelelahan dan ketidakseimbangan kerja–hidup

membuat mereka rentan mencari peluang di luar instansi. Akibatnya, talenta potensial hilang, pengetahuan institusional terkikis, dan kesinambungan kompetensi untuk mendukung kebijakan serta layanan publik menjadi terancam.

Motivasi dan kepuasan kerja juga akan merosot, menciptakan lingkungan kerja yang kurang dinamis dan inovatif. Pada kasus yang lebih ekstrem, tekanan kerja yang tidak tertangani dapat memicu munculnya perilaku kontraproduktif seperti korupsi atau kolusi, di mana pegawai mungkin mencari jalan pintas atau keuntungan pribadi sebagai respons terhadap rasa frustrasi atau beban. Akibatnya, menjadi sangat sulit untuk mengidentifikasi, menarik, dan mempertahankan talenta terbaik, karena sistem meritokrasi yang seharusnya menyeleksi berdasarkan kemampuan menjadi terdistorsi oleh faktor-faktor non-meritokratis.



Gambar 10. Program pelatihan manajemen stres
Sumber: Kementerian Pertanian, 2025

Untuk mengatasi tekanan dan stres kerja di instansi pemerintah, diperlukan strategi adaptasi yang berfokus pada peningkatan ketahanan individu pegawai. Salah satu pendekatan utama adalah melalui program pelatihan dan pengembangan yang dirancang khusus untuk meningkatkan keterampilan manajemen

stres dan resiliensi. Program ini dapat mencakup teknik relaksasi, manajemen waktu, dan strategi pemecahan masalah.

Selain itu, promosi keseimbangan kerja-hidup (*work-life balance*) sangat krusial. Ini dapat dicapai melalui implementasi kebijakan fleksibilitas kerja, seperti jam kerja yang fleksibel atau opsi kerja jarak jauh, serta dukungan keluarga yang memadai. Pengembangan lingkungan kerja yang suportif dan inklusif juga penting, di mana pegawai merasa dihargai, didengarkan, dan memiliki rasa memiliki. Penyediaan program kesehatan mental dan konseling yang mudah diakses merupakan langkah proaktif untuk membantu pegawai mengatasi tantangan emosional dan psikologis.

Selain meningkatkan ketahanan individu, reformasi sistem dan proses kerja di instansi pemerintah juga krusial untuk menciptakan lingkungan yang lebih kondusif bagi implementasi meritokrasi dan mengurangi tekanan kerja. Salah satu langkah fundamental adalah simplifikasi birokrasi dan peningkatan efisiensi proses kerja. Prosedur yang berbelit-belit sering menjadi sumber frustrasi dan penundaan.

Peningkatan otonomi dan delegasi wewenang kepada pegawai dapat memberdayakan mereka dan mengurangi rasa tidak berdaya. Ketika pegawai diberi kepercayaan untuk mengambil keputusan dalam batas tanggung jawab mereka, motivasi dan rasa kepemilikan terhadap pekerjaan akan meningkat. Penerapan teknologi juga memegang peranan penting dalam mengurangi beban kerja administratif yang repetitif,

memungkinkan pegawai untuk fokus pada tugas yang lebih strategis dan bernilai tambah. Penggunaan data dan analitis dalam pengambilan keputusan juga merupakan aspek penting dari reformasi sistem. Dengan basis data yang kuat, manajemen dapat membuat keputusan yang lebih tepat terkait alokasi sumber daya, evaluasi kinerja, dan identifikasi area perbaikan.

Gambar 11. Reformasi proses kerja di instansi pemerintah
Sumber: Kementerian Pertanian, 2025

Meritokrasi tetap merupakan fondasi yang tak tergantikan bagi instansi pemerintah yang berkeinginan untuk menjadi efektif, adil, dan akuntabel. Namun, realitas tekanan dan stres kerja yang terus meningkat menuntut pendekatan yang adaptif dalam penerapannya. Tanpa adaptasi, potensi meritokrasi untuk menarik dan mempertahankan talenta terbaik akan terhambat, dan dapat mengarah pada penurunan kinerja serta munculnya perilaku kontraproduktif. Untuk mencapai meritokrasi yang adaptif, instansi pemerintah perlu berinvestasi pada dua pilar utama:

1. Meningkatkan ketahanan pegawai melalui pelatihan manajemen stres, promosi keseimbangan kerja-hidup, dan penyediaan program kesehatan mental yang komprehensif.
2. Mereformasi sistem dan proses kerja guna meningkatkan otonomi, memanfaatkan teknologi, dan berbasis data dalam pengambilan keputusan.

Menciptakan budaya kerja yang lebih sehat, produktif, dan adaptif adalah langkah selanjutnya yang harus diambil oleh setiap instansi pemerintah, tidak terkecuali Kementerian Pertanian. Dengan demikian, meritokrasi tidak hanya menjadi cita-cita, tetapi kenyataan yang berdaya guna untuk kemajuan bangsa.

B. Ketimpangan Sosial

Ketimpangan sosial dalam konteks ini adalah orang dengan pangkat lebih tinggi belum tentu memiliki kinerja lebih baik dibanding orang dengan pangkat di bawahnya. Sejak reformasi bergulir pada akhir 1990-an, Indonesia memulai babak baru dalam tata kelola birokrasi. Indonesia telah berada di jalur reformasi birokrasi dengan tujuan menciptakan tata kelola pemerintahan yang profesional dan berkelas dunia.

Upaya pemerintah ini lahir dari kesadaran pentingnya birokrasi sebagai tulang punggung negara. Namun, perjalanan panjang ini ternyata menghadapi tantangan yang tidak mudah. Di tengah upaya membangun institusi pemerintah yang lebih kuat, meritokrasi sebagai salah satu elemen utama reformasi birokrasi, muncul sebagai solusi sekaligus pertaruhan besar bagi masa depan birokrasi Indonesia.

Dalam perdebatan panjang mengenai reformasi birokrasi di Indonesia, satu istilah kerap mengemuka sebagai mantra perubahan sekaligus janji perubahan: meritokrasi. Prinsip ini menegaskan bahwa kualifikasi, kompetensi, dan kinerja harus menjadi dasar utama dalam pengelolaan pegawai ASN. Bagi banyak kalangan, meritokrasi diyakini sebagai kunci menuju birokrasi yang profesional, modern, dan berkelas dunia.

Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa jalan menuju meritokrasi tidak selalu mulus. Penerapan masih menghadapi berbagai tantangan, tidak hanya pada aspek teknis, tetapi juga pada dimensi politis dan kultural yang kerap membentuk wajah birokrasi Indonesia.

Pertanyaan utama yang kini mengemuka bukan lagi apakah sistem sistem merit penting bagi birokrasi, melainkan bagaimana pemerintah mampu menjamin pelaksanaannya secara konsisten di tengah kompleksitas reformasi birokrasi Indonesia. Tuntutan publik akan akan birokrasi yang bersih dari praktik kolusi, korupsi, dan nepotisme mendorong lahirnya Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, yang untuk pertama kallinya menegaskan asas profesionalisme sebagai landasan pengelolaan pegawai ASN.

Namun, langkah besar baru hadir 15 tahun kemudian melalui Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN yang secara resmi memperkenalkan prinsip sistem merit dalam manajemen pegawai. Regulasi ini sekaligus melahirkan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) sebagai lembaga pengawas meritokrasi yang independen yang mengawasi penerapan meritokrasi, menandai dimulainya era baru dalam reformasi birokrasi Indonesia..

Kehadiran KASN memberikan harapan besar. Lembaga ini diharapkan mampu menegakkan prinsip sistem merit dengan memastikan bahwa rekrutmen, seleksi, dan promosi pegawai dilakukan secara transparan dan berdasarkan kualifikasi dan kompetensi, bukan kedekatan politik ataupun hubungan personal.

KASN sebagai lembaga yang memiliki fungsi mengawasi penerapan sistem merit, telah membangun instrumen untuk mengukur dan memetakan tingkat penerapan sistem merit di lingkungan instansi pemerintah. Metode penilaian yang digunakan adalah *self-assessment* berdasarkan 8 (delapan) aspek sesuai Peraturan KASN No. 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penilaian Mandiri Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Instansi Pemerintah seperti yang terlihat pada Gambar 12.

Gambar 12. Aspek Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN
Sumber: Kementerian Pertanian, 2025

Sayangnya, optimisme itu segera menghadapi tantangan kembali. Di berbagai daerah, sistem merit hanya menjadi formalitas bukan realitas. Banyak instansi pemerintah belum mampu menjalankan mekanisme seleksi dan promosi pegawai berbasis kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara objektif. Di sisi lain, KASN sebagai pengawas tunggal meritokrasi dianggap tidak memiliki kapasitas yang cukup memadai untuk menjangkau semua instansi pemerintah di seluruh wilayah Indonesia.

Pada tahun 2023, pemerintah mengesahkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN yang menggantikan regulasi sebelumnya. Berbeda dengan UU UU No. 5 Tahun 2014. prinsip-prinsip sistem merit tidak secara eksplisit dicantumkan dalam pasal-pasalnya. Kondisi ini berpotensi menimbulkan beragam penafsiran dalam penerapan teknis meritokrasi di lapangan.

Perubahan besar lainnya adalah pembubaran KASN yang diikuti dengan pengalihan fungsi pengawasan penyelenggaraan sistem merit kepada Badan Kepegawaian Negara (BKN) sehingga menandai pergeseran penting dalam arsitektur kelembagaan pengelolaan ASN di Indonesia.

Langkah ini memunculkan pertanyaan mendasar: apakah perubahan kelembagaan ini akan mempercepat penerapan meritokrasi, atau justru menambah lapisan birokrasi baru yang memperlambat proses reformasi birokrasi itu sendiri?

Para pendukung langkah ini berargumen bahwa BKN memiliki sumber daya yang lebih besar dan jangkauan wilayah yang lebih luas dibandingkan KASN. Dengan digitalisasi sebagai salah satu pilar utama reformasi birokrasi, BKN dinilai lebih mampu mengintegrasikan teknologi dalam proses pengawasan dan

evaluasi meritokrasi pada semua instansi pemerintah di Indonesia.

Namun, kritik tajam juga tidak sedikit. Beberapa pihak justru khawatir bahwa pembubaran KASN akan berdampak negatif terhadap independensi pengawasan meritokrasi. Mengingat BKN merupakan bagian dari eksekutif, ada kekhawatiran bahwa pengawasan penerapan sistem merit pada instansi pemerintah bisa terdistorsi oleh konflik kepentingan dan intervensi politik.

Meritokrasi bukan sekadar jargon reformasi birokrasi, melainkan prasyarat utama bagi pemerintahan modern. Birokrasi yang berbasis merit terbukti lebih tangguh dan adaptif terhadap perubahan. Pengalaman negara-negara seperti Amerika Serikat, Kanada, dan sejumlah negara Eropa menunjukkan bahwa birokrasi yang berbasis meritokrasi mampu meningkatkan kualitas pelayanan publik, mempercepat pengambilan keputusan, serta pemborosan anggaran.

Dalam praktiknya seleksi dan promosi pegawai dilakukan secara ketat, kompetitif, dan berbasis kompetensi dan kinerja. Dengan demikian hanya individu terbaik yang layak menduduki jabatan strategis, sehingga birokrasi benar-benar diisi oleh talenta unggul yang mampu mendorong kinerja pemerintahan.

Indonesia, dengan segala kompleksitasnya, tentu tidak bisa begitu saja meniru model meritokrasi negara-negara lain. Namun, prinsip-prinsip dasar meritokrasi tetap relevan: kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan integritas harus menjadi pijakan dalam setiap keputusan terkait pengelolaan pegawai ASN.

C. Tantangan Meritokrasi di Indonesia

Meskipun regulasi sudah ada, tantangan penerapan di lapangan sangatlah besar. Beberapa kendala utama yang dihadapi antara lain :

1. **Kesenjangan Kualitas SDM di Daerah**
   Di banyak daerah, terutama di wilayah terpencil, keterbatasan sumber daya manusia masih menjadi tantangan utama. Kondisi ini membuat penerapan prinsip sistem merit tidak berjalan optimal, karena tidak semua daerah memiliki pegawai dengan kualifikasi dan kompetensi yang yang memadai untuk mendukung birokrasi yang profesional.
2. **Intervensi Politik dan Nepotisme**
   Jabatan strategis di birokrasi masih kerap ditentukan oleh kepentingan politik atau kedekatan personal, bukan berdasarkan kualifikasi dan kompetensi. Praktik seperti jual beli jabatan dan penempatan melalui "orang dalam" masih terjadi, sehingga. merusak prinsip sistem merit. Kondisi ini tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat, tetapi juga memperkuat budaya koruptif yang melemahkan profesionalisme ASN.
3. **Budaya Birokrasi yang Belum Berubah**
   Reformasi birokrasi tidak cukup hanya dengan regulasi, juga menuntut perubahan budaya organisasi dan budaya kerja pegawai. Namun di banyak instansi pemerintah, masih kuat mengakar budaya lama yang menempatkan senioritas dan favoritisme di atas kompetensi. Dalam kondisi seperti ini, meritokrasi seringkali hanya menjadi slogan semu, sekedar

fatamorgana yang sulit diwujudkan dalam praktik birokrasi sehari-hari.

4. **Keterbatasan Infrastruktur Digital**
   Penerapan meritokrasi, termasuk penilaian kinerja, rotasi, dan promosi, masih banyak yang dilakukan secara manual, bukan digital, sehingga kurang efisien dan transparan.
5. **Kultur Birokrasi yang Belum Berubah**
   Budaya birokrasi yang masih kaku, lamban, dan kurang responsif terhadap perubahan, serta resistensi terhadap perubahan juga menjadi tantangan dalam menerapkan meritokrasi.
6. **Kurangnya Sistem Pengawasan dan Penegakan Aturan**
   Sistem pengawasan yang lemah dan penegakan aturan yang tidak tegas membuat pelanggaran prinsip meritokrasi sulit dihindari.
7. **Kesenjangan Sosial dan Ekonomi**
   Meritokrasi sering dipandang sebagai sistem yang terbuka bagi semua, namun kenyataannya kesenjangan sosial dan ekonomi menciptakan titik awal yang tidak setara. Akibatnya, peluang untuk maju melalui jalur meritokrasi belum dapat dirasakan secara merata oleh seluruh pegawai
8. **Fokus pada Hasil Singkat**
   Sistem meritokrasi yang terlalu fokus pada hasil akhir, seperti pencapaian kinerja, dapat mengabaikan proses dan metode yang digunakan, sehingga dapat menimbulkan perilaku tidak etis.

9. **Budaya "Orang Dekat" (Orde) dan "Orang Dalam" (Ordal)**
   Praktik politik kekuasaan yang melahirkan budaya "orang dekat" atau "orang dalam" pada rekrutmen dan promosi jabatan, menghambat penerapan meritokrasi yang adil dan transparan.
10. **Kurangnya Pelatihan dan Pengembangan Kapasitas**
    Kurangnya pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi dan kapasitas Aparatur Sipil Negara (ASN) juga menjadi tantangan dalam mewujudkan meritokrasi.

D. Meritokrasi di Kementerian Pertanian

Prinsip meritokrasi telah konsisten diterapkan penulis di Kementerian Pertanian sejak tahun 2014 maupun setelah tahun 2024. Dalam kebijakan Kementerian Pertanian pengangkatan jabatan selalu didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, kinerja, integritas, dan moralitas, tanpa mempertimbangkan latar belakang pribadi atau hubungan kedekatan.

Komitmen Kementerian Pertanian untuk menolak segala bentuk praktik “titip jabatan,” baik dari keluarga maupun pihak berpengaruh lainnya. Setiap pegawai berhak memperoleh kesempatan yang sama untuk meraih jabatan, tanpa memandang eselon, selama mampu menunjukkan kinerja yang terukur, kerja keras, dan kontribusi nyata bagi pembangunan pertanian.

Dalam pandangan penulis, jabatan merupakan sebuah amanah yang hanya dapat diemban oleh individu yang benar-benar layak berdasarkan prestasi kerja, bukan karena kedekatan personal atau relasi politik. Sikap tegas ini menjadi landasan

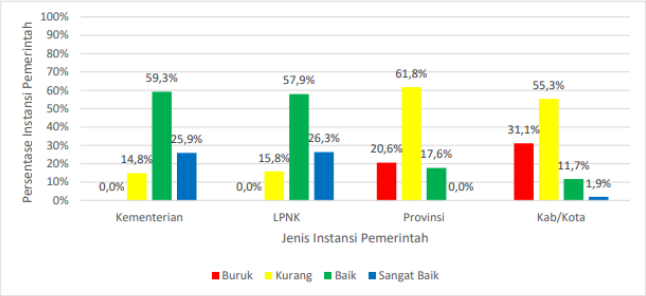
penting dalam menciptakan tata kelola sumber daya manusia di Kementerian Pertanian yang profesional dan berintegritas. Komitmen penulis disampaikan pada saat melantik Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama di Kantor Pusat Kementan pada Jumat, 2 Mei 2025.

Berdasarkan hasil penilaian KASN pada bulan Desember 2019, terdapat 183 Instansi pemerintah baik pusat maupun daerah yang tediri atas 27 kementerian, 19 LNPK, 34 pemerintah provinsi, 27 pemerintah kota, dan 76 pemerintah kabupaten yang telah melakukan penilaian mandiri penerapan sistem merit melalui Aplikasi Sistem Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit (SIPINTER). Selanjutnya KASN melakukan verifikasi dan penilaian terhadap masing-masing aspek dan subaspek dengan memeriksa kesesuaian dan keaslian bukti dokumen yang dilampirkan. Verifikasi dilakukan oleh Tim Verifikasi Sistem Merit KASN yang beranggotakan 7 Asisten Komisioner KASN. Dari hasil penilaian tersebut Kementerian Pertanian berhasil masuk dalam peringkat 7.

HASIL PENILAIAN PENERAPAN SISTEM MERIT DALAM MANAJEMEN APARATUR SIPIL NEGARA

Berdasarkan data terakhir pada bulan Desember 2019, terdapat 183 Instansi Pemerintah baik Pusat maupun daerah yang terdiri dari 27 Kementerian, 19 LPNK, 34 Pemerintah Provinsi, 27 Pemerintah Kota, dan 76 Pemerintah Kabupaten yang telah melakukan penilaian mandiri penerapan sistem merit. Penilaian mandiri penerapan sistem merit tersebut dilakukan baik melalui kuisioner (manual) dan melalui aplikasi SIPINTER, dengan hasil sebagai berikut.

Grafik 3. Pemetaan Penilaian Penerapan Sistem Merit Berdasarkan Jenis Instansi Pemerintah (2019)*



**: Data gabungan antara penilaian yang sudah diverifikasi dan belum diverifikasi KASN*

Gambar 13. Grafik pemetaan penilaian penerapan sistem merit pada berbagai instansi

Sumber: Pertanian Press, 2025

E. Ketimpangan Sosial

Ketimpangan sosial menggambarkan ketidakadilan dan kesenjangan dalam distribusi sumber daya, kesempatan dan hak-hak yang terjadi di antara kelompok-kelompok masyarakat. Dalam konteks pangkat, ini berarti seseorang dengan jabatan lebih tinggi tidak selalu menunjukkan kinerja atau kontribusi yang lebih baik

dibandingkan dengan mereka yang memiliki pangkat/jabatan lebih rendah.

Dalam hierarki organisasi atau masyarakat, pangkat sering kali dianggap sebagai indikator keberhasilan atau kemampuan. Namun tidak semua orang dengan pangkat tinggi memiliki kinerja yang superior, ada kasus di mana individu dengan pangkat lebih rendah justru menunjukkan kinerja yang lebih baik atau kontribusi yang lebih signifikan.

Contohnya, seorang karyawan dengan jabatan dan pangkat lebih rendah mungkin memiliki ide-ide inovatif atau dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien dibandingkan dengan seorang manajer yang lebih senior, tetapi tidak memiliki waktu atau kemampuan untuk melakukan hal tersebut.

Ketimpangan sosial dapat menyebabkan ketidakadilan dan ketidakstabilan sosial. Adapun kesenjangan yang besar antara kelompok masyarakat dapat mengancam persatuan dan keberlanjutan sosial. Untuk mengatasi ketimpangan sosial, perlu adanya upaya untuk menciptakan kesetaraan dan keadilan dalam distribusi sumber daya dan kesempatan. Ini termasuk kebijakan pemerintah, edukasi dan perubahan sosial.

Solusi yang bisa diterapkan adalah kepangkatan berbasis kinerja, yakni sistem promosi dan kenaikan pangkat yang didasarkan pada pencapaian dan kinerja individu, bukan hanya berdasarkan masa kerja atau lamanya bertugas. Ini berarti seorang pegawai akan dinilai berdasarkan performanya dalam mencapai tujuan organisasi, hasil kerja, serta kemampuan dan kompetensinya.

Konsep kepangkatan berbasis kinerja bisa diimplementasikan melalui beberapa mekanisme berikut:

1. Pengelolaan kinerja yang efektif mengharuskan adanya sistem kepangkatan berbasis kinerja yang komprehensif dan objektif. Ha ini meliputi proses perencanaan, pemantauan, evaluasi, serta pemberian penghargaan terhadap kinerja pegawai secara berkesinambungan, sehingga setiap tahapan karier benar-benar mencerminkan capaian nyata dan kontribusi yang diberikan.
2. Penilaian kinerja yang jelas terukur perlu ditetapkan untuk memastikan penilaian yang adil dan konsisten. Indikator kinerja bisa mencakup kualitas pekerjaan, kuantitas hasil, ketepatan waktu, kerja sama tim, dan kemampuan adaptasi;
3. Pengembangan kompetensi yaitu mendorong pegawai untuk terus meningkatkan kapasitas melalui pelatihan, pendidikan, dan pengembangan diri, sehingga kinerja dapat terus ditingkatkan sejalan dengan tuntutan organisasi dan perkembangan zaman.
4. Pemberian *reward* dan *punishment, yaitu memberikan* melalui penghargaan diberikan kepada pegawai yang berkinerja baik serta menerapkan sanksi bagi yang tidak memenuhi standar kinerja sehingga tercipta iklim kerja yang adil, disiplin, dan berorientasi pada prestasi;
5. Sistem yang transparan dan adil yakni memastikan bahwa mekanisme kepangkatan berbasis kinerja dilaksanakan secara terbuka, transparan dan adil, sehingga setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang sesuai kemampuan dan kontribusinya;

6. Fokus pada hasil bukan hanya masa kerja, yaitu menekankan pencapaian kinerja, bukan lamanya masa kerja, sehingga pegawai yang berkinerja tinggi dapat dipromosikan lebih cepat;
7. Uji kompetensi, yakni mewajibkan pegawai yang ingin naik pangkat untuk mengikuti uji kompetensi untuk memastikan mereka memiliki kompetensi yang sesuai dengan jabatan yang dituju;
8. Penilaian kinerja rutin, yaitu melakukan evaluasi kinerja pegawai secara berkala sebagai dasar dalam promosi dan kenaikan pangkat;
9. Kenaikan pangkat luar biasa, yakni memberikan kesempatan istimewa bagi pegawai yang berprestasi luar biasa atau menghasilkan penemuan bermanfaat bagi negara untuk diusulkan kenaikan pangkat khusus.

Meritokrasi bukanlah tujuan akhir, melainkan sarana untuk menciptakan birokrasi yang lebih baik. Pemerintah selama ini mengusung visi menghadirkan birokrasi yang profesional dan berkelas dunia. Melalui meritokrasi, birokrasi tidak hanya mampu memberikan pelayanan publik yang profesional, tetapi juga menjadi motor penggerak pembangunan nasional. Namun cita-cita besar tersebut tidak dapat dicapai tanpa keberanian menghadapi berbagai tantangan yang ada. Reformasi birokrasi adalah perjalanan panjang yang menuntut komitmen, konsistensi, dan kolaborasi dari seluruh pihak. Hanya dengan cara itulah Indonesia dapat mewujudkan birokrasi yang benar-benar profesional, responsif, dan kompetitif di tingkat global

Indonesia memiliki peluang besar untuk melompat menjadi negara dengan birokrasi yang tangguh dan berkelas dunia. Kunci utamanya terletak pada keberanian dan konsistensi pemerintah dalam menerapkan meritokrasi secara nyata, bukan sekedar jargon. Meritokrasi harus hadir sebagai pengalama konkret yang dirasakan seluruh rakyat, melalui pelayanan publik yang transparan, adil dan berkualitas.

Jika Indonesia ingin mewujudkan birokrasi yang profesional dan berkelas dunia, reformasi birokrasi harus menjadi agenda nasional yang inklusif. Hal ini berarti semua pihak: pemerintah pusat, pemerintah daerah, hingga masyarakat harus terlibat dalam proses reformasi birokrasi ini.

Beberapa langkah strategis yang perlu dilaksanakan oleh pemerintah antara lain sebagai berikut:

1. **Penguatan Kapasitas BKN**
   BKN harus didukung dengan kewenangan penindakan, sumber daya manusia yang kompeten, dan teknologi modern agar mampu menjalankan fungsi pengawasan meritokrasi secara efektif dan efisien menjangkau semua instansi pemerintah di seluruh Indonesia.
2. **Pelatihan dan Pengembangan Kapabilitas Pegawai ASN**
   Pemerintah perlu menginvestasikan lebih banyak anggaran untuk pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai ASN, terutama di daerah terpencil.
3. **Penegakan Hukum yang Tegas**
   Pelanggaran terhadap prinsip sistem merit dalam manajemen pegawai ASN harus ditindak tegas. Ini penting untuk memberikan efek jera dan mencegah terulangnya praktik-

praktik kolusi, korupsi dan nepotisme dalam manajemen pegawai ASN pada instansi pemerintah.

4. **Keterlibatan Masyarakat**

   Masyarakat harus diberi ruang yang seluas-luasnya oleh pemerintah untuk ikut berpartisipasi dalam pengawasan penerapan prinsip sistem merit pada instansi pemerintah melalui mekanisme pengaduan publik yang transparan dan akuntabel.

Pemerintah dituntut menepati janjinya kepada publik: mewujudkan birokrasi yang profesional, kompetitif, dan berkelas dunia. Hanya dengan itu Indonesia dapat melangkah menuju tata kelola pemerintahan yang lebih baik.

BAB 5
MERITOKRASI UNTUK PERCEPATAN SWASEMBADA PANGAN

Meritokrasi adalah prinsip penting yang mendukung percepatan swasembada pangan karena dapat memastikan bahwa orang-orang terbaik dan paling kompeten diangkat dan diberi kesempatan untuk memimpin dalam sektor pertanian. Dengan menerapkan meritokrasi, pemerintah dapat memastikan bahwa sumber daya dan kebijakan diarahkan pada orang-orang yang dapat memberikan hasil terbaik, sehingga meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam mencapai swasembada pangan.

1. Pentingnya Meritokrasi

   Meritokrasi, yaitu sistem di mana jabatan dan posisi diisi berdasarkan kemampuan dan prestasi, sangat penting dalam mencapai swasembada pangan. Ini memastikan bahwa orang-orang yang paling kompeten dan berpengalaman diangkat untuk memimpin dalam sektor pertanian.

2. Dampak pada Efisiensi dan Produktivitas

   Dengan meritokrasi, sumber daya dan kebijakan dapat diarahkan dengan lebih efektif pada orang-orang yang dapat memberikan hasil terbaik. Hal ini meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam sektor pertanian, yang pada gilirannya membantu mencapai swasembada pangan.

3. Penerapan
   Misalnya, jika seorang petani muda dengan pengetahuan dan keterampilan modern diangkat sebagai kepala kelompok tani, ia dapat membantu petani lain untuk meningkatkan produktivitas dan menerapkan teknologi terbaru, sehingga mempercepat pencapaian swasembada pangan.
4. Pemerintah sebagai Pelaku
   Pemerintah perlu memastikan bahwa prinsip meritokrasi diterapkan dalam pengangkatan pejabat dan tenaga ahli di sektor pertanian. Ini termasuk memastikan bahwa orang-orang yang kompeten dan berdedikasi dipilih untuk memimpin program-program swasembada pangan, serta memastikan bahwa mereka memiliki dukungan yang cukup untuk berhasil.

A. Penugasan Pengawalan Swasembada Pangan

Penugasan swasembada pangan Kementerian Pertanian diarahkan untuk mewujudkan kemandirian pangan nasional dengan meningkatkan produksi pangan dalam negeri, mengoptimalkan sumber daya lahan, memperkuat sumber daya manusia yang kompeten, serta membangun sinergi lintas sektor. Hal ini bertujuan untuk memastikan ketersediaan pangan bagi masyarakat Indonesia tanpa bergantung pada impor.

Penugasan swasembada pangan oleh Kementerian Pertanian memiliki beberapa aspek utama.

1. Tujuan dari penugasan swasembada pangan di Kementerian Pertanian, yaitu sebagai berikut:

a. Memastikan ketersediaan pangan dalam negeri.

Memastikan ketersediaan pangan berarti menjamin pasokan makanan yang cukup, beragam, aman, dan bergizi untuk memenuhi kebutuhan pangan masyarakat. Upaya ini mencakup peningkatan produksi, pengelolaan impor dan ekspor, serta penguatan infrastruktur pendukung agar distribusi pangan berjalan lancar dan merata.

Langkah-langkah untuk memastikan ketersediaan pangan, sebagai berikut.

1) Peningkatan Produksi
   - Memperluas lahan pertanian.
   - Meningkatkan produktivitas lahan dengan penggunaan pupuk dan teknologi pertanian yang lebih baik.
   - Mendorong diversifikasi tanaman pangan.

2) Pengendalian Impor dan Ekspor
   - Mengendalikan ekspor bahan pangan strategis untuk menjaga ketersediaan dalam negeri.
   - Memastikan impor bahan pangan memenuhi standar kualitas dan keamanan.

3) Penguatan Infrastruktur
   - Memperbaiki infrastruktur penyimpanan pangan, seperti gudang, untuk menjaga kualitas dan memperpanjang umur simpan.
   - Meningkatkan infrastruktur transportasi untuk memfasilitasi distribusi pangan ke berbagai wilayah.
4) Peningkatan Cadangan Pangan
   - Mengembangkan cadangan pangan strategis melalui Perum Badan Urusan Logistik (Bulog) dan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) pangan.
   - Memastikan cadangan pangan cukup untuk menghadapi situasi darurat atau fluktuasi pasokan.
5) Koordinasi Antar-Stakeholder
   - Menjalin kerjasama antara pemerintah, produsen, pedagang, dan konsumen untuk memastikan rantai pasok pangan berjalan lancar.
   - Mengkoordinasikan berbagai pihak terkait dalam pelaksanaan kebijakan pangan, seperti Badan Pangan Nasional (Bapanas) dan Kementerian Pertanian.
6) Pemberdayaan Masyarakat
   - Memberikan pelatihan dan pendampingan kepada petani dan masyarakat untuk

meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam bidang pertanian dan pangan.

- Mendorong gerakan swasembada pangan di tingkat lokal.

7) Pengendalian Harga
   - Menciptakan mekanisme pengendalian harga bahan pangan pokok untuk menjaga stabilitas harga dan daya beli masyarakat.
   - Melakukan operasi pasar untuk menjaga pasokan bahan pangan pokok di pasar tradisional dan mencegah penimbunan.
8) Keamanan Pangan
   - Memastikan pangan yang beredar di pasar memenuhi standar keamanan dan higienis, serta tidak mengandung cemaran yang membahayakan kesehatan.
   - Melakukan pengawasan dan penindakan terhadap pelanggaran keamanan pangan.

Dengan implementasi berbagai langkah ini, diharapkan ketersediaan pangan dapat dijamin, sehingga masyarakat dapat menikmati pangan yang cukup, aman, bergizi, dan terjangkau.

b. Mencapai kemandirian pangan

Mencapai kemandirian pangan berarti memenuhi kebutuhan pangan masyarakat secara cukup, aman, dan bergizi dari produk dalam negeri. Upaya ini dilakukan melalui peningkatan produktivitas pertanian, penguatan

sistem ketahanan pangan, pengembangan industri pangan lokal, pemberdayaan petani, dan peningkatan tata kelola pertanian yang berkelanjutan.

Langkah-langkah untuk mencapai kemandirian pangan, di antaranya:

1) Peningkatan Produktivitas Pertanian
   Meningkatkan produksi pertanian dengan menggunakan teknologi modern, bibit unggul, dan pupuk yang tepat.
2) Diversifikasi Pangan
   Mengembangkan berbagai jenis pangan lokal selain beras untuk mengurangi ketergantungan pada satu jenis pangan saja.
3) Pemberdayaan Petani
   Memberikan dukungan kepada petani, seperti pelatihan, bantuan modal, dan akses pasar yang lebih baik.
4) Pengembangan Industri Pangan Lokal
   Membangun industri pengolahan pangan lokal untuk meningkatkan nilai tambah produk pertanian.
5) Optimalisasi Peran Bulog
   Mengoptimalkan peran Bulog sebagai Badan Usaha Milik Negara dalam operasi pasar, penyangga stok, distribusi, impor, dan ekspor.

6) Penerapan *Urban Farming*
   Memanfaatkan lahan sempit di perkotaan untuk penanaman sayuran dan buah.
7) Kebijakan Pangan yang Tangguh
   Mengembangkan kebijakan pangan yang dapat mengimbangi perubahan iklim dan menjaga ketahanan pangan.
8) Sosialisasi Ketahanan Pangan
   Meningkatkan pemahaman masyarakat tentang pentingnya ketahanan pangan dan teknik pertanian yang berkelanjutan.
9) Penguatan Fortifikasi Pangan
   Menguatkan fortifikasi pangan untuk meningkatkan nilai gizi pangan.
10) Peningkatan Logistik Pangan
    Meningkatkan efisiensi logistik pangan untuk mengurangi hilangnya hasil panen dan biaya distribusi.
11) Peningkatan Kesejahteraan Petani
    Meningkatkan kesejahteraan petani untuk menarik minat generasi muda pada sektor pertanian.
12) Pembangunan Infrastruktur Pertanian
    Membangun infrastruktur pertanian seperti irigasi dan jalan usaha tani untuk mendukung produksi dan distribusi hasil panen.

Dengan menerapkan langkah-langkah ini, Indonesia dapat mencapai kemandirian pangan dan meningkatkan ketahanan nasional.

c. Meningkatkan ketahanan pangan nasional

Meningkatkan ketahanan pangan nasional berarti memastikan setiap orang dapat mengakses pangan yang cukup, aman, dan bergizi, untuk memenuhi kebutuhan gizi sehari-hari. Upaya ini mencakup ketersediaan, akses, kualitas, serta stabilitas pasokan pangan agar masyarakat terlindungi dari kerawanan pangan.

Beberapa strategi yang dapat digunakan untuk meningkatkan ketahanan pangan nasional:

1) Peningkatan Produksi dan Produktivitas Pertanian
   Ini melibatkan penggunaan teknologi baru, modernisasi irigasi, dan peningkatan kualitas sumber daya manusia pertanian.
2) Diversifikasi Sumber Pangan
   Meningkatkan variasi pangan yang dikonsumsi untuk mengurangi ketergantungan pada satu jenis pangan tertentu, seperti beras.
3) Penguatan Infrastruktur Pertanian
   Pembangunan infrastruktur seperti irigasi, jalan, dan gudang penyimpanan, serta peningkatan kualitas dan keamanan pangan.
4) Penguatan Sistem Logistik dan Distribusi Pangan
   Memastikan pangan dapat didistribusikan secara efisien dan tepat waktu ke semua wilayah.

5) Pengendalian Impor dan Peningkatan Ekspor
   Menjaga stabilitas harga pangan dan meningkatkan pendapatan petani melalui ekspor produk pertanian.
6) Diversifikasi Pangan
   Meningkatkan konsumsi pangan selain beras, seperti jagung, sorgum, dan umbi-umbian.
7) Peningkatan Kualitas dan Keamanan Pangan
   Penerapan standar kualitas dan keamanan pangan yang ketat, seperti Standar Nasional Indonesia (SNI).
8) Penguatan Sumber Daya Manusia (SDM) Pertanian
   Peningkatan kualitas SDM melalui pendidikan, pelatihan, dan pemberdayaan masyarakat.
9) Pemanfaatan Teknologi
   Penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) untuk meningkatkan efisiensi pertanian, pemasaran, dan distribusi pangan.
10) Perlindungan Lahan Pertanian Pangan Berkelanjutan (PLP2B)
    Mengoptimalkan implementasi kebijakan PLP2B untuk melindungi lahan pertanian dari alih fungsi.

11) Pemberdayaan Petani
    Meningkatkan partisipasi generasi muda (petani milenial) dan aplikasi teknologi di sektor pertanian.
12) Pemanfaatan Pangan Lokal
    Mendorong penggunaan bahan-bahan pangan lokal yang kaya nutrisi dan sesuai dengan ketersediaan lokal.
13) Pengendalian Harga Pangan
    Pemberlakuan harga yang wajar dan terjangkau bagi masyarakat, serta pengawasan terhadap praktik spekulasi harga.

Dengan menerapkan strategi-strategi ini secara komprehensif dan berkelanjutan, Indonesia dapat meningkatkan ketahanan pangan nasional dan memastikan ketersediaan pangan yang cukup, aman, dan bergizi bagi seluruh masyarakat.

2. Langkah-langkah yang harus dilakukan dalam penugasan swasembada pangan di Kementerian Pertanian sebagai berikut:
   a. Pengembangan varietas unggul dan teknologi pertanian modern
      Pengembangan varietas unggul dan penerapan teknologi pertanian modern adalah kunci dalam meningkatkan produktivitas sekaligus ketahanan pangan. Varietas unggul memberi keunggulan dari segi hasil, ketahanan terhadap hama dan penyakit, serta kualitas. Sementara itu, teknologi

modern mendukung, pengelolaan pertanian yang lebih efisien dan berkelanjutan. Keduanya harus berjalan secara terintegrasi untuk mencapai hasil yang optimal, misalnya, dengan memanfaatkan varietas tahan hama dan penyakit dapat dikombinasikan dengan penggunaan drone untuk memantau pertumbuhan tanaman atau penerapan pemupukan presisi, Sinergi ini akan menghasilkan pertanian yang lebih produktif, adaptif, dan berdaya saing.

b. Peningkatan produktivitas lahan pertanian
   Peningkatan produktivitas lahan pertanian bisa dicapai melalui berbagai cara, termasuk penggunaan benih berkualitas, pemupukan yang tepat, pengendalian hama dan penyakit, penggunaan teknologi pertanian modern, serta diversifikasi tanaman. Intensifikasi pertanian juga merupakan salah satu upaya penting, dengan mengoptimalkan penggunaan lahan yang sudah ada melalui berbagai praktik pertanian seperti Panca Usaha Tani dan Sapta Usaha Tani.
c. Optimalisasi penggunaan lahan dan air irigasi.
   Optimalisasi lahan dan air irigasi dilakukan dengan meningkatkan efisiensi pemanfaatan sumber daya melalui teknologi irigasi modern, pembangunan infrastruktur pendukung, serta edukasi petani tentang pengelolaan air yang berkelanjutan.
d. Penyediaan pupuk, benih, dan alat pertanian.
   Penyediaan pupuk, benih, dan alat pertanian adalah komponen penting dalam sektor pertanian. Pupuk memberikan nutrisi penting bagi tanaman, benih unggul

menghasilkan panen yang melimpah, dan alat pertanian meningkatkan efisiensi kerja petani.

e. Pembentukan brigade pangan dan dukungan kepada petani.

   Pembentukan Brigade Pangan adalah program yang digalakkan oleh pemerintah untuk meningkatkan ketahanan pangan nasional, khususnya dengan melibatkan generasi muda dan petani milenial. Program ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas pertanian melalui pengelolaan lahan secara modern, efisien, dan terstruktur. Dukungan diberikan secara menyeluruh, mulai dari pelatihan, penyediaan alat dan mesin pertanian, hingga akses terhadap benih unggul, pupuk, dan pestisida, sehingga Brigade Pangan mampu menjadi motor penggerak pertanian masa depan.

f. Penguatan infrastruktur pertanian.

   Penguatan infrastruktur pertanian berarti memperkuat atau meningkatkan fasilitas yang mendukung sektor pertanian, seperti irigasi, jalan, jembatan, gudang, dan fasilitas pengolahan hasil pertanian. Tujuannya adalah untuk meningkatkan efisiensi produksi, distribusi, dan pemasaran hasil pertanian, serta meningkatkan ketahanan pangan dan kesejahteraan petani

3. Target yang ingin dicapai dalam penugasan swasembada pangan di Kementerian Pertanian, di antaranya berikut ini.

   a. Mencapai swasembada beras dan komoditas pangan lainnya

      Mencapai swasembada beras dan komoditas pangan lainnya adalah tujuan utama dalam pembangunan pertanian Indonesia. Swasembada pangan bertujuan untuk menjamin ketersediaan pangan secara mandiri, tanpa bergantung pada impor dari negara lain. Konsep swasembada pangan mencakup berbagai komoditas, termasuk beras, jagung, kedelai, daging, dan komoditas pangan lainnya.

   b. Mengurangi ketergantungan pada impor pangan

      Mengurangi ketergantungan impor pangan berarti meningkatkan produksi pangan lokal dan diversifikasi pangan untuk memenuhi kebutuhan domestik, sehingga mengurangi ketergantungan pada produk impor. Ini melibatkan berbagai upaya, seperti meningkatkan produksi pangan lokal, diversifikasi pangan, pengembangan industri pengolahan pangan, dukungan untuk petani dan peternak, serta peningkatan infrastruktur dan distribusi pangan

   c. Meningkatkan kesejahteraan petani

      Meningkatkan kesejahteraan petani berarti upaya untuk meningkatkan taraf hidup dan kondisi sosial ekonomi para petani, sehingga mereka dapat hidup layak dan memiliki akses terhadap sumber daya, pendidikan, kesehatan, dan

fasilitas dasar lainnya. Upaya ini melibatkan berbagai strategi, mulai dari peningkatan produktivitas pertanian, akses terhadap teknologi dan informasi, hingga pengembangan infrastruktur dan pasar.

4. Sinergi dengan Kementerian/Lembaga terkait, antara lain:
   a. Kerja sama dengan kementerian lain (KemenPU)

      Kerja sama antara Kementerian Pertanian dan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (KemenPUPR) sangat penting untuk mendukung swasembada pangan. KemenPUPR berperan dalam membangun dan memelihara infrastruktur irigasi, sedangkan Kementan fokus pada peningkatan produksi pangan.

   b. Dukungan dari TNI AD

      TNI AD berperan penting dalam mewujudkan swasembada pangan melalui pendampingan teknis pertanian, pengawalan program peningkatan produksi padi, serta optimalisasi lahan rawa. Selain itu, TNI AD turut menjaga keamanan stok pangan nasional dan mendorong inovasi di tingkat Kodim, sehingga peran mereka tidak hanya sebatas pengamanan, tetapi juga menjadi mitra aktif petani dalam meningkatkan produktivitas.

   c. Kolaborasi dengan Pemerintah Daerah

      Kolaborasi Kementerian Pertanian dengan pemerintah daerah adalah kunci utama dalam mewujudkan swasembada pangan. Kementerian Pertanian memberikan dukungan teknis, seperti penyediaan bibit

unggul, pupuk, dan pestisida, serta pengetahuan pertanian modern. Pemerintah daerah, dengan pemahaman lokal, mengoptimalkan penggunaan sumber daya pertanian, seperti air dan lahan, serta memberdayakan petani lokal.

d. Pembentukan Tim Task Force untuk memantau dan memastikan program berjalan optimal

Pembentukan Tim Task Force bertujuan untuk memantau dan memastikan program swasembada pangan berjalan optimal. Tim ini akan berperan penting dalam mendukung percepatan swasembada pangan, memastikan target yang ditetapkan tercapai, dan meningkatkan ketahanan pangan nasional

Beberapa kegiatan Kementerian Pertanian terkait swasembada pangan antara lain:

1. Penyerahan traktor di Merauke

Penulis bersama jajaran Kementerian Pertanian melakukan kunjungan kerja ke Kampung Ngguti Bob, Distrik Tanah Miring, Kabupaten Merauke. Dalam kesempatan tersebut diserahkan puluhan alat dan mesin pertanian sekaligus melakukan penanaman perdana padi bersama para petani.

Luas lahan yang sedang dioptimalkan sesuai penjelasan Bupati Merauke 1,2 juta hektar. Kementan mengirimkan ratusan alat mesin pertanian dan akan dikerjakan kita akan kerjakan secara bertahap agar hasilnya maksimal.

Disamping itu, Kementan menyerahkan bantuan alat dan mesin pertanian di Kabupaten Bangkalan, Madura. Bantuan tersebut berupa traktor, pompa air, bibit, pupuk,

serta combine harvester untuk mempercepat proses panen. Langkah ini dilakukan agar petani dapat mengolah lahan dengan lebih efektif dan efisien, sehingga produksi padi meningkat signifikan.

Target Kementan adalah kenaikan produksi padi hingga 74 ribu hektar pada tahun 2025. Upaya ini merupakan bagian dari program swasembada pangan yang digagas Presiden Prabowo Subianto. Bantuan diharapkan dapat menjadi dorongan nyata bagi para petani untuk meningkatkan produksi pangan nasional dan mewujudkan kemandirian pangan Indonesia.

Gambar 14. Menteri Pertanian saat mendengarkan pemaparan Bupati Merauke

Sumber: RRI

Gambar 15. Penyerahan bantuan alat dan mesin pertanian oleh Menteri Pertanian pada kunjungan kerja di Kabupaten Bangkalan, Madura, Jawa Timur, 7 Januari 2025

Sumber: Biro KLI Kementerian Pertanian

2. Gerakan tanam padi gogo

Gerakan tanam padi kembali digelorakan sebagai langkah nyata mengoptimalkan lahan yang selama ini sulit ditanami padi sawah. Menteri Pertanian, Andi Amran Sulaiman, menegaskan bahwa mimpi Indonesia menjadi lumbung pangan dunia bukan lagi sekadar wacana. Produksi nasional terus meningkat, dan capaian besar itu sudah kian dekat di depan mata.

Dalam perjalanannya, Kementerian Pertanian tidak bergerak sendiri. Dukungan berbagai pihak menjadi kunci. Kepala Badan PPSDMP, Idha Widi Arsanti, menekankan

pentingnya kolaborasi lintas sektor, terutama dengan melibatkan penyuluh dan petani milenial. Menurutnya, penyuluh adalah garda terdepan yang memastikan program pemerintah benar-benar terimplementasi di lapangan.

Hal senada juga disampaikan Kepala Pusat Penyuluhan Pertanian, Tedy Dirhamsyah, yang menegaskan bahwa penyuluh berperan krusial dalam mendampingi petani. “Mereka adalah jembatan yang menghubungkan teknologi dan kebijakan dengan kebutuhan nyata di lahan,” ujarnya.

Dari sisi strategi, narasumber MSPP sekaligus Direktur Tanaman Kelapa Sawit dan Aneka Palma, Baginda Siagian, menyampaikan bahwa pengembangan padi gogo menjadi bagian integral dari strategi nasional ketahanan pangan 2024–2029. Lahan kering Indonesia, yang mencapai lebih dari 503 ribu hektare, punya potensi besar untuk ditanami padi gogo, bahkan bisa dilakukan melalui sistem tumpangsari di kebun sawit rakyat.

“Dengan sistem usahatani diversifikatif dan integratif (SUPRA-DIN), kita bukan hanya meningkatkan produksi, tapi juga menciptakan nilai tambah dari pertanian dan perkebunan rakyat,” jelas Baginda.

Lebih jauh, program ini juga menjadi bagian dari Blueprint Swasembada Pangan 2024–2029. Di dalamnya terdapat berbagai intervensi penting: penyediaan benih unggul, pupuk, optimalisasi lahan, serta transformasi pertanian dari cara tradisional menuju modern.

Strategi percepatan pun sudah disiapkan, mulai dari pelibatan dinas perkebunan dalam usulan CPCL, hingga

memastikan penyaluran bantuan benih dan sarana pendukung tepat waktu sesuai musim tanam. Dengan kerja bersama, dukungan penyuluh, dan semangat petani milenial, Indonesia semakin siap melompat menuju swasembada pangan dan menjadi lumbung pangan dunia.

Gambar 16. Arahan Menteri Pertanian pada Sosialisasi Perluasan Areal Tanam (PAT) Padi melalui Kegiatan Optimasi Lahan Rawa (OPLA), Kegiatan Pompanisasi, Kegiatan Tumpang Sisip Padi Gogo dengan Tanaman Perkebunan, 1 April 2024

Sumber: Biro KLI Kementerian Pertanian

3. Pemantauan Brigade Pangan

Brigade Pangan dibentuk untuk memastikan program berjalan efektif dan efisien, Kementerian Pertanian (Kementan) meluncurkan program Brigade Swasembada

Pangan atau Brigade Pangan untuk mengawal cita-cita swasembada pangan Presiden Prabowo Subianto. Dalam program ini, Kementan akan memperbantukan mahasiswa menggarap lahan yang disediakan negara.

"Mahasiswa nantinya di lapangan, target kami pertama mungkin sekitar 20 ribu (mahasiswa), yang mendaftar ada 23 ribu. Ini kami gerakkan nanti mungkin bertahap, 5 ribu 3 ribu," ucap Menteri Pertanian, Andi Amran Sulaiman di kantornya, Rabu, 20 November 2024.

Menurutnya, Kementan akan menunjuk langsung brigade yang akan memimpin para mahasiswa tersebut. Setiap satu orang brigade, nantinya akan memimpin sekitar 15 mahasiswa. Setiap kelompok brigade akan mengelola lahan seluas 200 ribu hektar. "Sistemnya adalah setiap 1 brigade itu 15 orang (mahasiswa), mengelola 200 hektar (lahan).

Kelompok ini harus berkomitmen oada Kementan untuk mengelola lahan selama minimal lima tahun. Para mahasiswa, menurut Amran, tidak perlu merasa khawatir karena akan menerima pendapatan hingga Rp 10 juta per bulannya bila ikut dalam program ini. Selain itu, pemerintah juga menentukan penanaman jenis komoditas pangan di lahan-lahan tersebut. Untuk saat ini, para mahasiswa yang ikut dalam program ini wajib menanam padi. Pemerintah mengganti komoditas jika swasembada padi sudah tercapai. "(Tanam) padi dulu. Nanti setelah ini swasembada (padi), kita beralih ke pangan lain.

Gambar 17. Pengarahan oleh Menteri Pertanian pada *workshop* Manajemen Pendampingan Brigade Pangan, 20 November 2024

Sumber: Biro KLI Kementerian Pertanian

4. Pengembangan SDM pertanian

   Mempersiapkan generasi petani muda yang kompeten dibidang pertanian sesuai kompetensi yang dibutuhkan untuk peningkatan produksi.

5. Penyuluhan dan pelatihan

   Kementerian Pertanian melalui Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian telah memberikan pelatihan dan Pendidikan kepada penyuluh pertanian, guna memperbaiki pengetahuan dan keterampilan petani.

Gambar 18. Pembinaan penyuluh oleh menteri pertanian di Sumatera Selatan, 13 November 2023

Sumber: Biro KLI Kementerian Pertanian

B. Meritokrasi Berdasarkan Kinerja Percepatan Swasembada Pangan

Sejak pidato pertama Presiden Republik Indonesia Periode 2024--2029, Bapak Prabowo Subianto tanggal 20 Oktober 2024, Kementerian Pertanian telah mencurahkan segala sumber daya dan upaya dalam mewujudkan target strategis swasembada pangan dalam waktu yang sesingkat-singkatnya. Selain itu, perbaikan sistem birokrasi menjadi prioritas penting dalam upaya meningkatkan kualitas birokrasi. Usaha swasembada pangan khususnya padi diwujudkan melalui program kerja strategis seperti perluasan areal tanam, perluasan areal melalui cetak

sawah, optimasi lahan (rawa dan nonrawa), pembentukan brigade pangan, dan bantuan sarana produksi.

Program kerja perluasan areal tanam memiliki peran yang paling penting dalam usaha pencapaian swasembada pangan (padi). Selama ini jumlah cetak sawah yang dilakukan lebih kecil daripada jumlah alih fungsi lahan sawah. Ketika luas lahan sawan menurun setiap tahunnya maka dapat dipastikan bahwa jumlah produksi padi juga akan menurun. Tahun 2024, program kerja perluasan areal tanam dilaksanakan dengan melibatkan hampir seluruh pejabat dan anggota tim kerja teknis lingkup Kementerian Pertanian.

No	Bulan	LT Padi (Ha)		Selisih
		2023	2024	
1	Januari	1.267.295	1.919.392	652.097
2	Februari	853.464	1.167.252	313.788
3	Maret	1.026.868	894.016	(132.851)
4	April	1.005.981	1.145.933	139.952
5	Mei	1.111.575	1.387.509	275.935
6	Juni	963.507	1.117.672	154.166
7	Juli	894.459	998.176	103.717
	Jan - Juli	7.125.170	8.631.975	1.506.805
8	Agustus	694.878	782.148	87.270
9	September	557.365	746.593	189.228
10	Oktober	497.905	797.554	299.648
11	November	845.178	1.279.841	434.663
12	Desember	1.513.517	585.172	(928.345)
	Jan - Des	11.234.014		

Gambar 19. Data LTT 2023—2024
Sumber: Ditjen Tanaman Pangan Kementan

Berdasarkan infografis di atas dapat diketahui bahwa dengan perbandingan waktu yang sama, yaitu bulan Januari—November 2023 dengan bulan Januari—November 2024, jumlah luas tanam

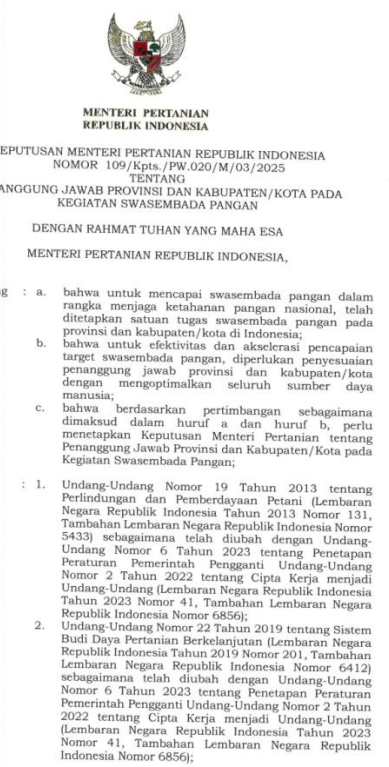
padi meningkat dari sebelumnya 9.720.496 hektar menjadi 12.238.111 hektar. Dengan kata lain terdapat kenaikan jumlah luas tanam padi sebesar. 2.517.614 hektar. Kenaikan luas tanam ini otomatis berdampak pada kenaikan produksi padi. Selanjutnya, dalam rangka mengejar swasembada pangan (padi) pada tahun 2025, ditargetkan jumlah luas tanam lebih kurang 20 juta hektar yang terdiri atas luas tanam reguler, optimasi lahan, dan cetak sawah. Komposisi dan sebaran pelaksanan program kerja per provinsi adalah sebagai berikut.

Gambar 20. Peta target luas tanam padi tahun 2025
Sumber: Ditjen Tanaman Pangan Kementan

Berdasarkan infografis di atas dapat diketahui bahwa target luas tanam padi pada tahun 2025 adalah sebesar 20.009.802 hektar. Jika target ini dapat dipenuhi maka terdapat surplus areal tanam yang signifikan sebesar 7.771.691 hektar. Berdasarkan

angka surplus areal tanam padi tersebut maka swasembada padi semakin nyata untuk diwujudkan.

Seluruh program kerja pencapaian swasembada pangan dilaksanakan dengan melibatkan hampir seluruh pejabat tinggi, kepala unit pelaksana teknis, dan anggota tim kerja teknis. Khusus, untuk pelaksanaan perluasan areal tanam, kegiatan ini terdapat pada setiap provinsi dan kabupaten/kota se-Indonesia. Sebagai upaya agar seluruh tim bekerja tepat sasaran menuju swasembada pangan maka ditetapkan Keputusan Menteri Pertanian pada Tahun 2024 tentang Satuan Tugas Swasembada Pangan per Provinsi yang telah diperbarui melalui Keputusan Menteri Pertanian Nomor 109 Tahun 2025 tanggal 7 Maret 2025 tentang Penanggung Jawab Provinsi dan Kabupaten/Kota pada Kegiatan Swasembada Pangan.



MENTERI PERTANIAN
REPUBLIK INDONESIA

KEPUTUSAN MENTERI PERTANIAN REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 109/Kpts./PW.020/M/03/2025
TENTANG
PENANGGUNG JAWAB PROVINSI DAN KABUPATEN/KOTA PADA
KEGIATAN SWASEMBADA PANGAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI PERTANIAN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang : a. bahwa untuk mencapai swasembada pangan dalam rangka menjaga ketahanan pangan nasional, telah ditetapkan satuan tugas swasembada pangan pada provinsi dan kabupaten/kota di Indonesia;
b. bahwa untuk efektivitas dan akselerasi pencapaian target swasembada pangan, diperlukan penyesuaian penanggung jawab provinsi dan kabupaten/kota dengan mengoptimalkan seluruh sumber daya manusia;
c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Menteri Pertanian tentang Penanggung Jawab Provinsi dan Kabupaten/Kota pada Kegiatan Swasembada Pangan;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2013 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Petani (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5433) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
2. Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2019 tentang Sistem Budi Daya Pertanian Berkelanjutan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 201, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6412) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

Gambar 21. Surat Keputusan Menteri Pertanian
Sumber: JDIH Kementan, 2025

Melalui keputusan ini target swasembada pangan per lokasi dibagi ke seluruh tim kerja yang bertindak sebagai penanggung jawab pelaksanaan program strategis Kementerian Pertanian. Penugasan berdasarkan keputusan menteri ini menjadi dasar setiap pegawai untuk dicantumkan dalam dokumen Sasaran Kinerja Pegawai yang akan menjadi kontrak kerja pegawai tahun 2025.

Saat ini ketentuan pengaturan penilaian kinerja PNS dilakukan berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Dalam perjalanannya dua ketentuan tersebut telah diterapkan melalui petunjuk teknis berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 8 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang menggunakan pendekatan *output* dan telah direvisi melalui Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang menggunakan pendekatan ekspektasi pimpinan.

Sasaran Kinerja Pegawai yang berisi hasil kerja dan perilaku, menjadi dokumen kontrak kinerja pegawai dan dilakukan penilaian secara triwulan dan tahunan. Target hasil kerja pegawai disusun berdasarkan target kinerja organisasi yang dijabarkan ke seluruh pegawai dengan cascading kinerja menurut jabatan masing-masing melalui matrik peran hasil (MPH). Umpan balik berkelanjutan merupakan komponen dalam pengelolaan kinerja pegawai yang bertujuan untuk menyediakan informasi dari berbagai pihak yang dibutuhkan pegawai untuk meningkatkan kinerjanya dalam memenuhi ekspektasi pimpinan serta memberikan apresiasi kepada pegawai atas perkembangan kinerja yang baik.

Dengan mempertimbangkan umpan balik berkelanjutan, pejabat penilai memberikan rating untuk hasil kerja dan perilaku dengan kategori diatas ekspektasi, sesuai ekspektasi, dan dibawah

ekspektasi. Selanjutnya hasil pemberian rating tersebut dimasukkan dalam sebuah kuadran predikat kinerja pegawai seperti yang tercantum dalam gambar di bawah ini

Gambar 22. Kuadran Predikat Kinerja Pegawai
Sumber: Permen PAN dan RB No. 6 Tahun 2022

Berdasarkan ketentuan pengelolaan kinerja pegawai yang berlaku dan target swasembada pangan yang menjadi ekspektasi pimpinan, khususnya Menteri Pertanian maka dokumen sasaran kinerja pegawai bagi tim kerja yang menjadi satuan tugas swasembada pangan ditambahkan indikator penugasan khusus Menteri Pertanian dengan nomenklatur sebagai berikut:

1. Persentase pemanfaatan optimasi lahan pada Prov/Kab/Kota…., target 100%;

   Dalam laporan kinerja dijelaskan luas lahan yang digunakan untuk produksi serta jumlah produksi pada lahan tersebut jika sudah panen

2. Jumlah optimasi lahan pada prov/kab/kota ..., target … hektar;

3. Jumlah cetak sawah pada prov/kab/kota…., target … hektar;
4. Jumlah pembentukan brigade pangan pada pada Prov/Kab/Kota…., target ……Unit atau BP;
5. Jumlah luas tanam padi pada prov/kab/kota…., target … hektar;
6. Jumlah luas tanam padi lahan kering pada prov/kab/kota…., target … hektar.

Dalam perjalanan proses di lapangan dan dinamika anggaran terdapat revisi target swasembada pangan khususnya perluasan areal tanam sehingga dilakukan revisi atas target kegiatan strategis swasembada pangan yang meliputi 5 (lima) kegiatan berikut ini.

Tabel 5.1. Target Swasembada Pangan

No	Provinsi	Target Penugasan Khusus Menteri Tahun 2025				
		Optimasi Lahan	Brigade Pangan	Luas Cetak Sawah	Luas Tanam Padi	Luas Tanam Padi Lahan Kering
1	Sumatra Selatan	106.357	529	150.000	1.006.111	54.855,29
2	Kalimantan Selatan	83.213	415	150.000	434.690	29.019,90
3	Aceh	49.872	243	-	338.556	51.146,08
4	Sulawesi Selatan	27.049	132	2.841	1.437.760	5.496,44
5	Riau	29.497	146	-	86.300	63.165,19
6	Sumatra Utara	50.310	259	-	1.248.844	26.326,26
7	Jambi	20.278	100	-	109.496	78.388,87
8	Papua Selatan	14.897	72	-	100.152	20.768,76
9	Kep. Bangka Belitung	3.734	18	-	16.530	16.139,21
10	Kalimantan Barat	29.328	146	-	424.283	132.569,73
11	Kalimantan Timur	14.876	72	-	58.429	47.638,46
12	Lampung	40.086	199	-	849.384	12.141,88
13	Kalimantan Utara	17.924	87	15.536	18.011	9.966,82
14	Kalimantan Tengah	12.582	62	150.000	164.358	51.896,83
15	Sumatra Barat	-	-	-	578.859	7.811,09
16	Bengkulu	-	-	-	108.677	3.555,82
17	Banten	-	-	-	624.053	14.620,48

No	Provinsi	Target Penugasan Khusus Menteri Tahun 2025				
		Optimasi Lahan	Brigade Pangan	Luas Cetak Sawah	Luas Tanam Padi	Luas Tanam Padi Lahan Kering
18	Jawa Barat	-	-	-	2.479.361	24.114,89
19	Jawa Tengah	-	-	-	2.311.660	24.008,96
20	Jawa Timur	-	-	-	2.748.756	47.159,76
21	Nusa Tenggara Barat	-	-	-	430.451	3.926,72
22	Nusa Tenggara Timur	-	-	-	260.670	8.789,98
23	Sulawesi Utara	-	-	-	110.311	10.041,43
24	Sulawesi Tengah	-	-	-	251.858	12.374,18
25	Sulawesi Tenggara	-	-	-	213.966	13.238,42
26	Gorontalo	-	-	-	80.783	3.080,44
27	Sulawesi Barat	-	-	-	111.493	7.793,58
28	Maluku	-	-	-	26.250	56.139,53
29	Maluku Utara	-	-	-	14.216	18.959,59
30	Papua	-	-	-	849	6.091,05
31	Papua Barat	-	-	-	3.703	6.665,95
32	Papua Tengah	-	-	-	1.029	595,49
33	Papua Barat Daya	-	-	-	263	22.646,70
34	Bali	-	-	-	155.157	328,58

No	Provinsi	Target Penugasan Khusus Menteri Tahun 2025				
		Optimasi Lahan	Brigade Pangan	Luas Cetak Sawah	Luas Tanam Padi	Luas Tanam Padi Lahan Kering
35	DI Yogyakarta	-	-	-	198.696	562,86
36	Kep. Riau	-	-	-	155	323,97
37	DKI Jakarta	-	-	-	667	-
38	Papua Pegunungan	-	-	-	401	-
TOTAL		**500.003**	**2.480**	**468.377**	**17.005.188**	**892.349,19**

Sumber: Keputusan Menteri Pertanian

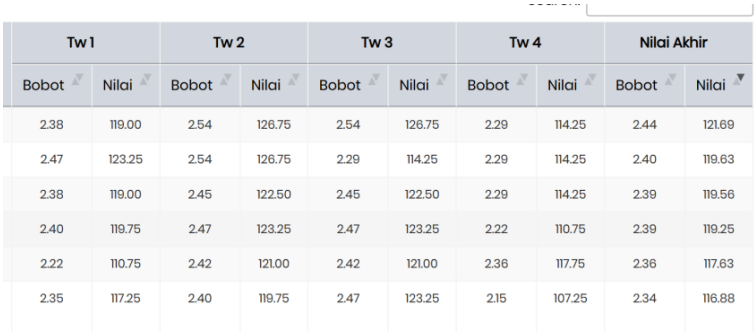
Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dalam perjalanannya target swasembada pangan (padi) menjadi 18.865.917,19 hektar. Lebih rendah sebesar 1.143.884,81 hektar dan masih lebih tinggi dari realisasi luas tanam tahun 2024. Hal ini menunjukkan bahwa Kementerian Pertanian memiliki hitungan yang cermat dalam menentukan target kinerja khususnya swasembada pangan. Ketika terdapat dinamika anggaran dan kendala di lokasi maka segera akan dilakukan revisi target kinerja.

Pegawai Kementerian Pertanian yang bertindak sebagai penanggung jawab kegiatan swasembada pangan berdasarkan lokasi yang sudah ditentukan, mereka menyusun sasaran kinerja pegawai berdasarkan indikator kinerja dan target yang telah ditetapkan dalam keputusan menteri. Berikut adalah salah satu contoh Sasaran Kinerja Pegawai.

HASIL KERJA

NO	RENCANA HASIL NERJA	INDIKATOR KINERJA INDIVIDU	TARGET	PRESPEKTIF
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
A. KINERJA UTAMA				
1	Terwujudnya Swasembada Pangan Strategis Kementerian Pertanian	Jumlah Optimalisasi Lahan pada Kabupaten Aceh Barat Daya, Kabupaten Pidie, dan Kabupaten Pidie Jaya	8.562	Penugasan Khusus Menteri
2	Terwujudnya Swasembada Pangan Strategis Kementerian Pertanian	Jumlah Pembentukan Brigade Pangan pada Kabupaten Aceh Barat Daya, Kabupaten Pidie, dan Kabupaten Pidie Jaya	41	Penugasan Khusus Menteri
3	Terwujudnya Swasembada Pangan Strategis Kementerian Pertanian	Persentase Pemanfaatan Optimalisasi Lahan pada Kabupaten Aceh Utara Tahun 2024	100	Penugasan Khusus Menteri
4	Terwujudnya Swasembada Pangan Strategis Kementerian Pertanian	Jumlah Pembentukan Brigade Pangan pada pada Kabupaten Aceh Utara	10	Penugasan Khusus Menteri
5	Terwujudnya Swasembada Pangan Strategis Kementerian Pertanian	Jumlah Optimasi Lahan pada Kabupaten Aceh Utara	2000	Penugasan Khusus Menteri
6	Terwujudnya Swasembada Pangan Strategis Kementerian Pertanian	Jumlah Luas Tanam Padi pada Kabupaten Aceh Utara	84.035	Penugasan Khusus Menteri
7	Terwujudnya Swasembada Pangan Strategis Kementerian Pertanian	Jumlah Luas Tanam Padi Gogo pada Kabupaten Aceh Utara	8.043	Penugasan Khusus Menteri
8	Terlaksananya tugas dan fungsi sesuai penugasan	Persentase pelaksanaan tugas dan fungsi Pusat Standardisasi Instrumen Peternakan dan Kesehatan Hewan	100	Penerima Layanan
B. KINERJA TAMBAHAN				

Gambar 23. Contoh Sasaran Kinerja Pegawai
Sumber: Kementerian Pertanian, 2025



Tw 1		Tw 2		Tw 3		Tw 4		Nilai Akhir	
Bobot	Nilai	Bobot	Nilai	Bobot	Nilai	Bobot	Nilai	Bobot	Nilai
2.38	119.00	2.54	126.75	2.54	126.75	2.29	114.25	2.44	121.69
2.47	123.25	2.54	126.75	2.29	114.25	2.29	114.25	2.40	119.63
2.38	119.00	2.45	122.50	2.45	122.50	2.29	114.25	2.39	119.56
2.40	119.75	2.47	123.25	2.47	123.25	2.22	110.75	2.39	119.25
2.22	110.75	2.42	121.00	2.42	121.00	2.36	117.75	2.36	117.63
2.35	117.25	2.40	119.75	2.47	123.25	2.15	107.25	2.34	116.88

Gambar 24. Contoh pengukuran hasil dan evaluasi kinerja per triwulan
Sumber: Kementerian Pertanian, 2025

Pengukuran hasil dan evaluasi kinerja bagi pegawai Kementerian Pertanian dilakukan secara triwulanan dan tahunan. Pengukuran dilakukan dengan membandingkan realisasi dan target dari setiap indikator kinerja serta dihitung dengan rumus dan bobot sesuai ketentuan. Hasil pengukuran kinerja dapat dilihat pada Gambar 5.12 di bawah ini.

Jabatan	Hasil Kerja			Perilaku			Nilai Akhir	Predikat Kinerja
	Bobot	Nilai	Rating	Bobot	Nilai	Rating		
PENGAWAS BENIH TANAMAN AHLI PERTAMA	2.00	100.00	Sesuai Ekspektasi	2.29	114.50	Sesuai Ekspektasi	107.25	BAIK
PENELAAH TEKNIS KEBIJAKAN	2.00	100.00	Sesuai Ekspektasi	2.29	114.50	Sesuai Ekspektasi	107.25	BAIK
PENELAAH TEKNIS KEBIJAKAN	2.00	100.00	Sesuai Ekspektasi	2.14	107.00	Sesuai Ekspektasi	103.50	BAIK
PENGAWAS MUTU HASIL PERTANIAN AHLI MADYA	2.00	100.00	Sesuai Ekspektasi	2.07	103.50	Sesuai Ekspektasi	101.75	BAIK
PENELAAH TEKNIS KEBIJAKAN	2.00	100.00	Sesuai Ekspektasi	2.07	103.50	Sesuai Ekspektasi	101.75	BAIK

Gambar 25. Contoh pengukuran hasil dan evaluasi kinerja
Sumber: Kementerian Pertanian, 2025

Gambaran di atas merupakan pengukuran kinerja yang dilakukan atas pegawai Kementerian Pertanian, dapat dilihat bahwa sebagian besar setiap pegawai memiliki nilai triwulan dan tahunan yang berbeda. Hal tersebut menunjukkan prestasi kinerja masing-masing pegawai termasuk didalamnya progress pencapaian kegiatan swasembada pangan. Selanjutnya, setiap penilaian triwulan dan tahunan akan diukur melalui kuadran kinerja dengan output adalah predikat kinerja pegawai.

Menjadi masalah ketika ada pegawai yang bertindak sebagai penanggung jawab swasembada pangan mendapatkan predikat kinerja di bawah baik. Berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 17 Tahun 2019 juncto Peraturan Menteri Pertanian Nomor 32 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai di Kementerian Pertanian, pegawai yang mendapatkan predikat kinerja di bawah baik maka akan dikenai potongan tunjangan kinerja. Selain itu, rotasi bahkan demosi juga akan

dilakukan bagi pegawai yang memiliki kinerja buruk atau sangat buruk, apalagi terlibat dalam perilaku kerja yang menyimpang dari ketentuan. Sebaliknya, perolehan tunjangan kinerja sebesar 100% bahkan promosi diberikan bagi pegawai khususnya penanggung jawab lokasi swasembada pangan yang memiliki capaian kinerja diatas ekspektasi dan/atau memiliki predikat kinerja sangat baik.

Kontrak kinerja, pengukuran dan evaluasi kinerja pegawai memiliki peran sangat penting dalam menjamin pencapaian sasaran kinerja swasembada pangan. Namun, tidak hanya hal tersebut saja, kehadiran para penanggung jawab juga menjadi konsentrasi penuh agar perkembangan atau realisasi target kinerja setiap provinsi dapat diketahui secara cepat dan tepat. Pemantauan kehadiran dan laporan harian dilakukan melalui aplikasi berbasis web yang harus dipenuhi oleh penanggung jawab setiap harinya.

NIP	Jabatan	Satuan Kerja	No HP	PJ Provinsi	PJ Kab/Kota	Tanggal	Presensi Pasko	Keterangan
198802251993032002	KEPALA PUSAT PERLINDUNGAN VARIETAS TANAMAN DAN PERIZINAN PERTANIAN	PUSAT PELINDUNGAN VARIETAS TANAMAN DAN PERIZINAN PERTANIAN	081398634891		JAWA BARAT : Sukabumi	2025-06-03	✅	Monitoring LTT Kabupaten Sukabumi
196605152001121001	PENGAWAS BENIH TANAMAN AHLI MADYA	DIREKTORAT PERBENIHAN TANAMAN PANGAN	08121907997		D.I. Yogyakarta : Sleman	2025-06-03	✅	Menghadiri rapat koordinasi penotapan sasaran luas tambah tanam (LTT) Padi bulan Juni 2025 dgn Dinas Pertanian,BP4 dan Penyuluh Se Kabupaten Sleman di Aula Ktr Dinas Pertanian Kab.Sleman
198202220201101018	PENGAWAS MUTU HASIL PERTANIAN AHLI MADYA	DIREKTORAT PERBENIHAN TANAMAN PANGAN	081398878787		D.I. Yogyakarta : Bantul	2025-06-03	✅	Rapat Koordinasi LTT Bulan Juni di Kabupaten Sleman
196811061994032001	DIREKTUR ANEKA KACANG DAN UMBI	DIREKTORAT ANEKA KACANG DAN UMBI	081382606656	NUSA TENGGARA BARAT :		2025-06-03	✅	1. mengikuti zoom meeting swasembada pangan dengan Sekjen Kemendagri; 2. mengikuti zoom meeting dask verifikasi usulan Pemda dan Kementan; 3. Koordinasi dengan Distanbun Prov NTB terkait target LTT bulan Juni 2025
197012191998032001	KETUA TIM KERJA INTENSIFIKASI KEDELAIPENGAWAS MUTU HASIL PERTANIAN AHLI MUDA	DIREKTORAT ANEKA KACANG DAN UMBI	081388503033		NUSA TENGGARA BARAT : Kota Mataram	2025-06-03	✅	Rapat dengan kadistan 7 kabupaten penerima Oplah TA 2025 di Ruang Kerja Kadistanbun Prov NTB

Gambar 26. Rekap laporan pegawai
Sumber: Kementerian Pertanian, 2025

Gambar di atas merupakan rekap laporan dari pegawai yang berada pada posko swasembada pangan. Dapat diketahui bahwa setiap penanggung jawab melaporkan progress yang mereka lakukan dalam rangka pencapaian target swasembada pangan. Bagaimana Kementerian Pertanian mewujudkan swasembada pangan jika pegawainya sedikit yang di lapangan sehingga hal ini menjadi konsentrasi kami agar setiap lokasi dapat didampingi dengan baik dan tepat sasaran. Promosi, demosi, dan rotasi merupakan hal biasa yang kami lakukan dengan niat semata-mata agar swasembada pangan bisa cepat terwujud dan juga reward/ punishment bisa berjalan dengan baik dan benar.

BAB 6
ARAH KE DEPAN MERITROKRASI DAN SWASEMBADA PANGAN

A. Implikasi dan Rekomendasi

Meritokrasi di Kementerian Pertanian menekankan pada pengangkatan jabatan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, kinerja, integritas, dan moralitas. Menteri Pertanian secara tegas menyatakan bahwa promosi jabatan harus didasarkan pada prestasi dan kontribusi nyata terhadap sektor pertanian, tanpa memandang latar belakang atau relasi. Poin penting terkait meritokrasi di Kementerian Pertanian, yaitu:

1. Menteri Pertanian menekankan pentingnya kolaborasi antar seluruh jajaran Kementerian Pertanaian untuk mencapai tujuan pembangunan pertanian.
2. Menteri Pertanian menegaskan bahwa tidak ada tempat bagi "titipan" dalam proses pengangkatan jabatan, semua promosi jabatan harus berdasarkan merit sistem, kompetensi dan capaian kinerja.
3. Jabatan dianggap sebagai amanah yang harus diemban oleh orang yang tepat dan kompeten. Pejabat yang dilantik harus bertanggung jawab penuh dalam menjalankan tugas fungsi, tanggung jawab dan kewenangannya.
4. Kinerja pejabat dan pegawai diukur dan dievaluasi secara berkala, jika kinerja buruk, ada konsekuensi termasuk

kemungkinan tidak mendapatkan promosi atau bahkan kehilangan jabatan.

5. Integritas dan moralitas menjadi kriteria penting dalam pengangkatan jabatan, untuk memastikan bahwa pejabat yang menduduki posisi strategis adalah ASN yang dapat dipercaya dan bertanggung jawab.
6. Meritokrasi merupakan sistem yang digunakan oleh Kementerian Pertanian untuk meningkatkan kinerja dan kemampuan pegawai dalam rangka mencapai tujuan swasembada pangan.
7. Dengan menerapkan sistem meritokrasi, Kementerian Pertanian dapat meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk pengambilan keputusan.

Penerapan meritokrasi di Kementerian Pertanian menjadi fondasi penting untuk membangun birokrasi yang profesional, akuntabel, dan berorientasi hasil. Dengan menempatkan individu berdasarkan kualifikasi, kompetensi, integritas, serta capaian kinerja, sistem ini memastikan setiap jabatan strategis diisi oleh orang yang tepat.

Implikasi Kebijakan

a. Kepemimpinan berbasis prestasi akan mempercepat pencapaian target swasembada pangan dan ketahanan pangan nasional.
b. Sistem evaluasi kinerja yang ketat menjamin keberlanjutan perbaikan organisasi.

c. Transparansi dan akuntabilitas memperkuat kepercayaan publik terhadap Kementerian Pertanian.

Rekomendasi Strategis

a. Memperkuat regulasi dan SOP terkait sistem merit untuk mencegah praktik non-merit dalam promosi jabatan.
b. Meningkatkan kapasitas SDM melalui pelatihan berkelanjutan, terutama di bidang inovasi dan digitalisasi pertanian.
c. Memperluas mekanisme monitoring dan evaluasi berbasis kinerja dengan indikator yang terukur dan transparan.
d. Mendorong budaya kerja kolaboratif yang menekankan integritas, profesionalisme, dan orientasi hasil.
e. Dengan demikian, meritokrasi bukan hanya mekanisme birokrasi, melainkan instrumen strategis untuk mewujudkan kedaulatan pangan dan memperkuat daya saing pertanian Indonesia di tingkat global.

B. Saran Kebijakan

Penilaian kinerja di Kementerian Pertanian perlu dilakukan secara transparan dan terukur dengan indikator yang jelas serta relevan dengan tujuan organisasi. Proses rekrutmen pegawai dan promosi jabatan harus diselenggarakan secara adil dan terbuka, sehingga hanya individu yang berkompeten dan berprestasi yang dapat menduduki posisi strategis.

Untuk mendukung hal tersebut, diperlukan pelatihan berkelanjutan guna meningkatkan kapasitas dan kompetensi ASN

sesuai tuntutan perkembangan sektor pertanian. Selain itu, pengawasan terhadap implementasi meritokrasi harus diperkuat agar dapat mencegah praktik kolusi, korupsi, dan nepotisme, sekaligus memastikan terciptanya birokrasi yang profesional, akuntabel, dan berintegritas.

DAFTAR PUSTAKA

Komisi Aparatur Sipil Negara (2023). Buku 10 Tahun KASN Membangun Meritokrasi. Jakarta: KASN ISBN 978-602-53106-8-3.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6897).

Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5494).

Weber, M. (2016). *Bureaucracy. In Social Theory Re-Wired* (pp. 287-292). Routledge.

Young, Michael D (1994). *The Rise of the Meritocracy*. New Brunswick (USA) and London (UK).: Transaction Publishers in 1958 by Thames and Hudson.

BIOGRAFI PENULIS

Andi Amran Sulaiman adalah sosok yang dikenal luas sebagai figur inspiratif dalam dunia pertanian Indonesia. Amran lahir di Bone, Sulawesi Selatan, pada 27 April 1968. Ayahnya, Andi B. Sulaiman Dahlan Petta Linta, adalah seorang veteran pejuang kemerdekaan, sementara ibunya, Andi Nurhadi Petta Bau, merupakan sosok ibu tangguh yang membesarkan dua belas anak. Kecintaannya pada dunia pertanian membawanya menempuh studi lebih lanjut hingga akhirnya menjadi dosen di Fakultas Pertanian Universitas Hasanuddin, Makassar.

Setelah menyelesaikan studi dasarnya, Amran belajar ilmu pertanian di Universitas Hasanuddin Makassar. Beliau memperoleh gelar sarjana pada 1993, magister pada 2003, dan doktor pada 2012. Beliau lulus dengan IPK maksimal, dan mematenkan berbagai penemuan yang mencakup pengendalian hama. Saat ini ia memegang 5 hak paten dan tercatat sebagai dosen di universitas almamaternya. Ia menerima penghargaan sipil Satyalancana Pembangunan dari Presiden Indonesia Susilo Bambang Yudhoyono pada tahun 2007. Nama lengkap dengan gelar akademis yang telah diraih yaitu Dr. Ir.H. Andi Amran Sulaiman, M.P.

Perjalanan hidup Amran mencerminkan kerja keras dan komitmen pada kemajuan bangsa. Selain sebagai akademisi, beliau juga dikenal sebagai pengusaha yang sukses. Keahliannya di bidang pertanian dan kepeduliannya terhadap nasib petani Indonesia

menjadikannya sosok yang layak dipercaya untuk memimpin Kementerian Pertanian. Amran pertama kali diangkat sebagai Menteri Pertanian pada tahun 2014 dan menjabat hingga 2019. Pada 25 Oktober 2023, beliau kembali dipercaya untuk mengemban tugas yang sama. Di bawah kepemimpinan Presiden Prabowo Subianto, Amran kembali masuk dalam Kabinet Merah Putih, menjadikan dirinya sebagai salah satu menteri pertanian yang menjabat selama tiga periode.

Nurwahida merupakan pejabat di lingkungan Kementerian Pertanian Republik Indonesia yang menjabat sebagai Kepala Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia Aparatur. Beliau mempunyai pengalaman dan keahlian di bidang pengelolaan sumber daya manusia aparatur serta pengembangan organisasi pemerintah. Dalam perannya, Nurwahida berkontribusi dalam memperkuat tata kelola kelembagaan dan peningkatan kompetensi ASN di lingkungan Kementerian Pertanian. Nama lengkap dengan gelar akademis yang diperoleh yaitu Ir. Nurwahida, M.Si

Janofa merupakan Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Madya di Kementerian Pertanian. Ia menempuh pendidikan Magister Manajemen dan memiliki keahlian di bidang pengelolaan serta pengembangan SDM aparatur. Nama lengkap dengan gelar akademis yang diperoleh yaitu Janofa, S.Sos., M.M.

Priyantina adalah seorang Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Madya di lingkungan Kementerian Pertanian. Lulusan Magister Administrasi Publik ini memiliki kompetensi dalam manajemen aparatur dan tata kelola organisasi pemerintah. Dedikasinya

tercermin dalam kontribusinya terhadap penguatan sistem SDM pertanian. Nama lengkap dengan gelar akademis yang diperoleh yaitu Priyantina, S.P., M.AP.

Agustini Irmawati menjabat sebagai Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Madya di Kementerian Pertanian. Dengan latar belakang pendidikan S1 Ilmu Hukum, ia memiliki keahlian dalam aspek regulasi dan kebijakan kepegawaian. Agustini berperan aktif dalam mendukung implementasi tata kelola SDM yang sesuai dengan peraturan perundangan. Nama lengkap dengan gelar akademis yang diperoleh yaitu Agustini Irmawati, S.H.

Agung Danang Rahadi merupakan Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Madya di Kementerian Pertanian. Ia menyelesaikan pendidikan Magister Administrasi Publik. Danang dikenal sebagai aparatur yang berkomitmen terhadap peningkatan profesionalisme ASN. Nama lengkap dengan gelar akademis yang diperoleh yaitu Agung Danang Rahadi, S.E., M.A.P.

Maiden Purba adalah Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Madya di Kementerian Pertanian. Lulusan program magister ini mempunyai pengalaman dalam pengelolaan SDM aparatur. Maiden berperan dalam mendorong optimalisasi kompetensi ASN untuk mendukung kinerja sektor pertanian nasional. Nama lengkap dengan gelar akademis yang diperoleh yaitu Maiden Purba, S.Pt., M.Si.

Loesia Ratna Sekarsari Listyatmadji bekerja di Kementerian Pertanian sebagai Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Madya. Dengan gelar Sarjana Hukum, Loesia memiliki keahlian dalam bidang

peraturan dan kebijakan SDM. Ia turut berkontribusi dalam penerapan prinsip-prinsip tata kelola SDM aparatur yang transparan dan akuntabel. Nama lengkap dengan gelar akademis yang diperoleh yaitu Loesia Ratna Sekarsari Listyatmadji, S.H.

Raden Yulia Komar menjabat sebagai Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Madya di Kementerian Pertanian. Beliau merupakan lulusan S1 Hukum dan memiliki pengalaman dalam pengelolaan administrasi serta hukum kepegawaian. Raden Yulia berperan penting dalam memperkuat dasar hukum kebijakan SDM aparatur di lingkungan kementerian. Nama lengkap dengan gelar akademis yang diperoleh yaitu Raden Yulia Komar, S.H.

Rian Renaldy adalah Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Madya di Kementerian Pertanian. Ia menyelesaikan pendidikan Magister Hukum (S2) dan memiliki keahlian dalam bidang hukum administrasi serta pengelolaan SDM. Rian aktif berkontribusi dalam penyusunan regulasi dan kebijakan yang mendukung profesionalisme ASN. Nama lengkap dengan gelar akademis yang diperoleh yaitu Rian Renaldy, S.H., M.H.

Puri Ayu Lestari bekerja di Kementerian Pertanian sebagai Asesor Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda. Ia menempuh pendidikan Magister Psikologi Profesi (S2) dan berpraktik sebagai psikolog profesional. Keahliannya dalam asesmen dan pengembangan kompetensi SDM menjadikannya bagian penting dalam proses penilaian aparatur di lingkungan kementerian. Nama lengkap dengan gelar akademis yang diperoleh yaitu Puri Ayu Lestari, M.Psi.

Zairina A. Hasibuan merupakan Penelaah Teknis Kebijakan di Kementerian Pertanian. Lulusan program Diploma V (D-V) ini memiliki kemampuan analitis dan teknis dalam penyusunan serta evaluasi kebijakan publik. Zairina aktif berkontribusi dalam mendukung kebijakan strategis pengelolaan sumber daya aparatur. Nama lengkap dengan gelar akademis yang diperoleh yaitu Zairina A. Hasibuan, S.Tr.IP.

Aang Nuroni adalah Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Madya di Kementerian Pertanian. Ia menamatkan pendidikan Magister Manajemen (S2) dan memiliki latar belakang pertanian. Dengan pengalaman dan keahliannya, Aang berperan dalam perencanaan strategis dan pengembangan kapasitas ASN di sektor pertanian. Nama lengkap dengan gelar akademis yang diperoleh yaitu Aang Nuroni, S.P., M.M.

MERITOKRASI *Mendukung* SWASEMBADA PANGAN

Swasembada Pangan merupakan cita-cita strategis bangsa dalam rangka mencapai kedaulatan dan ketahanan pangan nasional. Untuk mewujudkannya, dibutuhkan sistem tata kelola yang tidak hanya bergantung pada sumber daya alam dan teknologi, tetapi juga pada kualitas sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya. Di sinilah mertokrasi memegang peran penting.

Buku ini mengupas pentingnya penerapan prinsip meritokrasi—berbasis kompetensi, kinerja, dan kualifikasi—dalam sektor pertanian untuk mewujudkan swasembada pangan di Indonesia. Dengan menyoroti sistem rekrutmen dan promosi yang transparan serta pengelolaan sumber daya manusia secara objektif di Kementerian Pertanian, buku ini menunjukkan bagaimana meritokrasi dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kesejahteraan petani. Dilengkapi dengan dasar hukum, strategi implementasi, dan tantangan di lapangan, buku ini menjadi panduan praktis dan reflektif bagi pembuat kebijakan, akademisi, dan praktisi pertanian dalam menciptakan sistem pertanian yang profesional, adil, dan berkelanjutan.

PERTANIAN PRESS

Redaksi Pertanian Press
Balai Besar Perpustakaan dan Literasi Pertanian
Jl. Ir. H. Juanda No.20, Bogor 16122.
https://epublikasi.pertanian.go.id/pertanianpress

ISBN 978-979-582-399-5
9 789795 823995

ISBN 978-979-582-400-8 (PDF)
9 789795 824008