

Penataan Organisasi KPSDMP-KP di Kabupaten Garut, Provinsi Jawa Barat

FARIA RUHANA

Institut Pemerintahan Dalam Negeri Jl. Raya Jatinangor-Sumedang Km 20.
Jawa Barat, 45363. Telp. (022) 7798252-7793253

Abstract: The agricultural sector in Indonesia is very important in the national economy. The role of government, private sector and farmers must work together to ensure the sustainability of agricultural development. Agriculture counseling organization as technical provider should be ready to bridge the communication between the private sector, farmers and the government itself. Although the improvements have been made several times, however in the fact shows that agriculture counseling organizations have not been working properly. This research with method of survey was conducted to know organization arrangement in the Kantor Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian dan Ketahanan Pangan (KPSDMP-KP) Garut Regency, review of the Hellriegel and Slocum theory (1998;581), development of the theory related to the issues in the research area, and alternative model of organization structure KPSDMP KP based findings on the problem formulation. Result of research indicate that human resources and technology get the lowest ratings of the respondents so that changes and improvements should start from both dimension. In addition, obtained by special finding that availability of information technology is very important in settlement of organization. The development of organization structure model of the KPSDMP KP Garut Regency is required two additional sections, that is 1) Study and Development of Agriculture Technology and 2) Information Technology Section.

Keyword: *arrangement organization, agriculture counseling, organization structure, human resources.*

Setelah terjadinya krisis multidimensi pada akhir abad ke dua puluh dan memasuki abad dua puluh satu, Indonesia mengalami perubahan yang sangat mendasar. Perubahan tersebut terjadi pula pada organisasi sektor publik maupun swasta. Salah satu upaya pemerintah daerah agar dapat bertahan terhadap perubahan di era globalisasi adalah dengan penataan organisasi sehingga dapat menyesuaikan dengan tuntutan publik.

Sektor pertanian dalam hal ini merupakan sektor yang sangat penting dalam perekonomian nasional. Pembangunan ekonomi nasional memasuki abad ke dua puluh satu nampaknya masih tetap berbasis pada sektor pertanian secara luas. Karena itu kegiatan-kegiatan agribisnis (dalam berbagai aspek yang luas) menjadi salah satu kegiatan unggulan pembangunan ekonomi nasional. Berkaitan dengan hal tersebut, penataan organisasi penyuluhan dalam rangka peningkatan kegiatan penyuluhan pertanian merupakan faktor

penting yang menentukan keberhasilan pembangunan pertanian di Indonesia.

Penataan organisasi penyuluhan pertanian di Kabupaten Garut merupakan konsekuensi dari implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2000 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah maka Pemerintah Daerah Kabupaten Garut mengeluarkan Perda Nomor 27 tahun 2000 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Garut. Pada Perda ini Lembaga Penyuluhan Pertanian bernama Kantor Penyuluhan Pertanian. Kemudian seiring dengan berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2003 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah maka Organisasi Lembaga Teknis Daerah perlu disesuaikan sehingga keluar Perda Nomor 9 Tahun 2004 tentang Pembentukan Organisasi Lembaga Teknis Daerah. Dalam Perda ini Lembaga Penyuluhan Pertanian berubah menjadi Kantor Pengembangan Sumber Daya

Manusia Pertanian dan Ketahanan Pangan (KPSDMP-KP).

Meskipun sudah dilakukan penataan organisasi beberapa kali namun berdasarkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Tahun 2005 pada Kantor Pengembangan SDMP-KP di Kabupaten Garut, pada misi ke lima yaitu Mengembangkan Peran Dan Fungsi Kelembagaan Penyuluhan Pertanian, dari 2 (dua) indikator kinerja sasaran menunjukkan capaian kinerja terendah 35 persen (kategori kurang). Selanjutnya dijelaskan pula bahwa permasalahan utama yang dihadapi dalam rangka pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Kantor Pengembangan SDMP-KP adalah sebagai berikut: 1) Jumlah penyuluh pertanian relatif masih kurang jika dibandingkan dengan jumlah KK tani yang harus dibina, yaitu 1 orang penyuluh pertanian harus membina 1.500 KK; 2) Penyediaan sarana, prasarana dan anggaran kegiatan kantor yang bersumber dari Pemerintah Daerah maupun Pemerintah Pusat relatif masih terbatas; 3) Pelaksanaan fungsi dan peran kelembagaan tani-nelayan masih belum optimal dan sering terjadi tumpang tindih dengan lembaga instansi terkait.

Penataan ulang organisasi memang merupakan suatu kebutuhan, apabila organisasi menghadapi tantangan yang ditimbulkan karena perubahan keorganisasian. Menurut Hellriegel dan Slocum, (1998:581) tindakan yang diambil sebaiknya jangan dilaksanakan sepotong-sepotong, tetapi harus menyeluruh pada semua dimensi organisasi dengan *system model of change*, yaitu model yang menggambarkan organisasi sebagai interaksi variabel *people, culture, task, teknologi, design* dan *strategy*.

Berdasarkan fenomena dan teori Hellriegel dan Slocum di atas, maka permasalahan penelitian adalah: 1) Bagaimana penataan organisasi di KPSDMP-KP Kabupaten Garut? 2) Bagaimana pengembangan proses penataan organisasi di KPSDMP-KP Kabupaten Garut? 3) Bagaimana alternatif model struktur organisasi KPSDMP-KP berdasarkan temuan penataan organisasi.

Berangkat dari rumusan masalah tersebut maka tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui dan menganalisis penataan organisasi di

KPSDMP-KP Kabupaten Garut; 2) Untuk mengetahui pengembangan proses penataan organisasi di KPSDMP-KP Kabupaten Garut; 3) Untuk menganalisis dan memberikan alternatif model struktur organisasi KPSDMP-KP berdasarkan temuan penataan organisasi.

Kajian teori penataan organisasi diawali dari *Grand Theory* yaitu Teori Administrasi Publik yang dikemukakan oleh Rosenbloom and Kravchuk (2005:140). Salah satu kajian teori tersebut adalah *understand the critical ways in which public sector organizing approaches and internal processes influence and affect administrative performance*.

Rosenbloom and Kravchuk (2005:4) menjelaskan beberapa hal yang berkaitan dengan administrasi publik di antaranya yaitu :

1. *“Public administration ... is the action of government, the means by which the purposes and goals of government are realized”.*
2. *“Public administration as a field is mainly concerned with the means for implementing political values...”.*
3. *“The process of public administration consists of the actions involved in effecting the intent or desire of government. It is thus the continuously active, ‘business’ part of government, concerned with carrying out the law, as made by legislative bodies (or other authoritative agent) and interpreted by the courts, through the processes of organization and management”.*

Lebih lanjut Rosenbloom and Kravchuk (2005:5) menjelaskan core function dari administrasi publik yaitu *organization; structure and process, public personnel administration and collective bargaining, budgeting and finance dan decision making*.

Penataan organisasi dalam hal ini merupakan bentuk upaya yang dilakukan oleh pemerintah agar institusi dapat tumbuh dan bertahan sehingga dapat menjalankan fungsinya secara optimal. Penataan organisasi dalam hal ini merupakan suatu proses perubahan yang direncanakan dalam rangka meningkatkan pelayanan dan kesejahteraan masyarakat. Perubahan sendiri merupakan suatu hal yang pasti terjadi karena manusia selalu berusaha untuk

menyesuaikan diri dengan perubahan dan tuntutan perubahan. Perubahan tidak selalu memberi dampak yang baik, kadang justru sebaliknya, sehingga makna perubahan adalah beralihnya keadaan dari sebelumnya (*the before condition*) menjadi keadaan setelahnya (*the after condition*). Pembahasan perubahan dan proses perubahan biasanya dilakukan melalui fokus perubahan keorganisasian (*organizational change*). Pada perubahan yang direncanakan, arahnya adalah selalu menuju kepada kondisi yang lebih baik dan lebih efektif dari sebelumnya seperti dikatakan oleh Jones (2007 : 269) bahwa *organizational change is the process by which organizations move from their current state to some desired future state to increase their effectiveness*.

Setiap perubahan pasti ada faktor yang mendorong untuk terjadinya perubahan. Siagian (1998: 216-217) mengutarakan faktor-faktor pemicu terjadinya perubahan adalah:

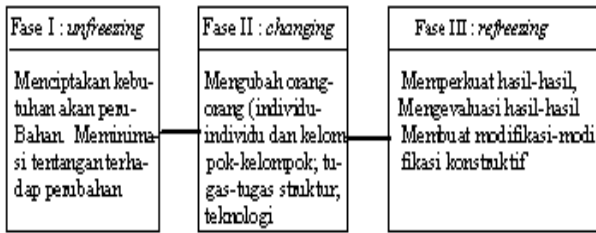
- a. Perkembangan ilmu pengetahuan yang sangat pesat.
- b. Perkembangan teknologi terjadi kepesatan yang belum pernah dialami oleh umat manusia sebelumnya.
- c. Terjadinya proses demokratisasi dalam bidang politik, supremasi hukum dan ekonomi yang mengemuka dalam bentuk tuntutan yang makin kuat di kalangan masyarakat akan berbagai haknya.
- d. Berkat perkembangan dan terobosan teknologi yang melahirkan revolusi transportasi, komunikasi, informasi, dunia semakin kecil sehingga disebut sebagai suatu desa yang global.
- e. Perubahan geopolitik terjadi dengan berakhirnya perang dingin sehingga menimbulkan optimisme baru di kalangan umat manusia bahwa dunia tidak pernah lagi akan dilanda perang dunia.

Berkaitan dengan perubahan keorganisasian, Schermerhorn, *et. al.* dalam Winardi (2004 : 4), menjelaskan terdapat sejumlah target keorganisasian yang dapat diubah dan metode-metode untuk menghadapinya, sebagaimana pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1: Target-Target Keorganisasian yang Dapat Diubah dan Metode-Metode untuk Menghadapinya

| Target | Metode-Metode Perubahan yang Dapat Diterapkan |
|-----------------------------------|--|
| Tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran | Jelaskan misi secara keseluruhan, laksanakan modifikasi sasaran-sasaran yang ada; terapkan azas manajemen berdasarkan sasaran-sasaran |
| Kultur | Laksanakan klarifikasi, modifikasi dan atau ciptakan keyakinan-keyakinan inti dan nilai-nilai guna membantu membentuk perilaku individu-individu dan kelompok-kelompok |
| Strategi | Modifikasi rencana-rencana strategik; modifikasi rencana-rencana operasional; modifikasi kebijakan-kebijakan serta prosedur-prosedur |
| Tugas-tugas | Modifikasi desain pekerjaan; terapkan perkayaan pekerjaan (<i>job enrichment</i>) dan kelompok-kelompok kerja otonomi |
| Teknologi | Perbaiki peralatan serta fasilitas-fasilitas; perbaiki metode-metode dan arus pekerjaan |
| Orang-orang | Modifikasi kriteria seleksi; modifikasi praktek-praktek <i>recruiting</i> ; terapkan program-program pelatihan dan pengembangan; klarifikasi peranan dan ekspektasi-ekspektasi |
| Struktur | Modifikasi uraian pekerjaan; modifikasi desain keorganisasian; sesuaikan mekanisme-mekanisme koordinasi; modifikasi penyebaran otoritas |

Sejalan dengan pendapat tersebut, Jones (2007 : 270) menjelaskan pula bahwa target perubahan keorganisasian dalam rangka meningkatkan efektifitas setidaknya ada satu sampai empat, yaitu *human resources, functional resources, technological capabilities and organizational capabilities*. Berkaitan dengan fase perubahan, Lewin, 1951 dalam Winardi (2006 : 4) berpendapat bahwa setiap upaya perubahan dapat dipandang sebagai sebuah proses yang terdiri dari tiga fase, yaitu 1) fase ‘pencairan’ (*unfreezing*), merupakan tahap di mana orang mempersiapkan sebuah situasi untuk perubahan; 2) fase ‘perubahan’ (*changing*), mencakup tindakan modifikasi aktual dalam manusia, tugas, struktur dan atau teknologi; dan 3) ‘pembekuan kembali’ (*refreezing*) merupakan tahapan final dari proses perubahan yang berfungsi untuk memelihara momentum suatu perubahan, di mana terjadi pembekuan terhadap hasil-hasil ‘positif’ yang diinginkan. Ketiga macam fase proses perubahan dari Kurt Lewin tersebut dapat disajikan dalam bentuk model sebagai berikut:



Gambar 1. Tiga fase Proses Perubahan dari Kurt Lewin

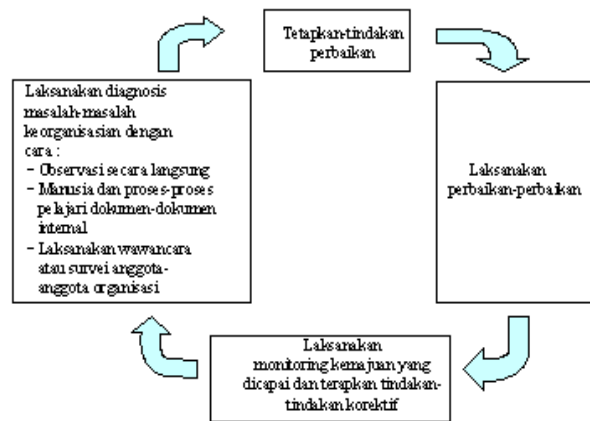
Pada penelitian ini pendekatan teori yang digunakan adalah pengembangan keorganisasian (*organizational development*) yang merupakan salah satu proses perubahan keorganisasian. Winardi (2004:140) mendefinisikan bahwa pengembangan keorganisasian meliputi serangkaian tindakan manajemen puncak suatu organisasi, dengan partisipasi para anggota keorganisasian, guna melaksanakan proses perubahan dan pengembangan dalam organisasi yang bersangkutan, dari kondisi yang sedang berlaku sekarang, melalui proses yang berlangsung dalam waktu, dapat dilakukan aneka macam perubahan, hingga pada akhirnya dicapai kondisi yang lebih memuaskan dan lebih sesuai dengan tuntutan lingkungan. Sedangkan Kreitner and Kinicki (2008 : 543) berpendapat bahwa *organization development* (OD) adalah *a set of techniques or tools used to implement planned organizational change*.

Butir-butir penting yang memberikan gambaran jelas tentang pengembangan keorganisasian menurut Albrecht (1983 : 27) adalah:

- a. Pengembangan keorganisasian adalah proses menyeluruh dari peningkatan yang direncanakan dalam fungsi yang menyeluruh pada suatu organisasi.
- b. OD dapat dilaksanakan oleh para manajer dalam organisasi dengan atau tanpa bantuan tenaga ahli, termasuk konsultan.
- c. OD dapat dilaksanakan dalam cara yang masuk akal dan sejauh tertentu oleh orang-orang penting dalam organisasi yang bertindak dengan kemampuan khusus untuk mengadakan perubahan.
- d. OD menangani dan mencoba menyempurnakan aspek organisasi yang perlu diurus. Hal ini tidak hanya terbatas pada aspek-aspek psikologis, tingkah laku, sosial atau budaya dari organisasi itu tetapi bersifat menyeluruh.

Pengembangan keorganisasian merupakan sebuah siklus diagnosis atau siklus preskripsi sebagaimana dijelaskan oleh Kreitner and Kinicki (2008 : 543) sebagai berikut: *OD theorists and practitioners have long adhered to a medical model of organization. Like medical doctors, internal and external OD consultants approach the "sick" organization, "diagnose" its ills, "prescribe" and implement an intervention, and "monitor" progress.*

Berkaitan dengan hal tersebut Winardi, (2004:141) menggambarkan model pengembangan keorganisasian sebagai sebuah siklus diagnosis atau siklus preskripsi (Gambar 2) Siklus diagnosis menunjukkan bahwa dalam pengembangan keorganisasian proses dilaksanakan terus-menerus, jadi program apa yang direncanakan dan dijalankan kemudian dievaluasi hasil yang dicapai. Jika masih ada yang belum optimal maka direncanakan untuk program perbaikan di masa yang akan datang, demikian seterusnya sehingga organisasi dapat terus tumbuh dan bertahan dengan mengikuti kebutuhan *customer* (masyarakat) dapat dilihat pada gambar 2 sebagai berikut:

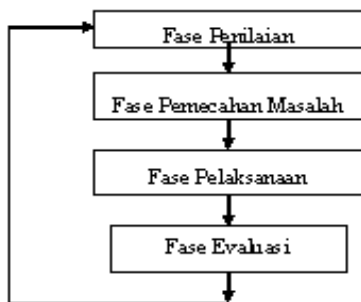


Gambar 2. Pengembangan Keorganisasian sebagai sebuah Siklus Diagnosis/Preskripsi

Lebih lanjut Albrecht (1983:142), menjelaskan fase-fase pendekatan sistem yang dilakukan untuk melaksanakan pengembangan keorganisasian adalah sebagai berikut :

- a. Fase penilaian; proses di mana pemimpin organisasi mengadakan analisa yang obyektif

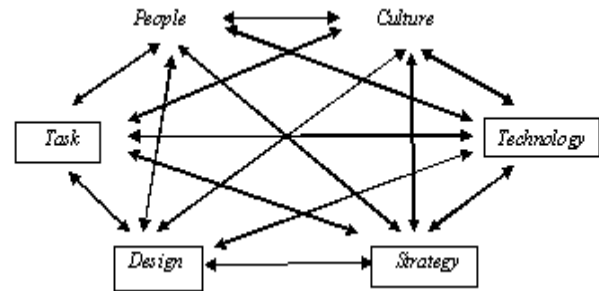
- dan menyeluruh tentang keadaan dan kejadian-kejadian dewasa ini dalam ke empat sub sistem utama dan mengidentifikasi perbedaan-perbedaan antara kenyataan yang ada dengan apa yang seharusnya
- b. Fase pemecahan masalah; proses di mana mereka membuat keputusan atas dasar penemuan-penemuan dalam fase penilaian tadi, menentukan tingkat konkrit apa yang ingin mereka lakukan sesuai dengan fungsi sistem kunci utama dan menentukan tindakan konkrit apa yang diperlukan dan berapa biayanya.
 - c. Fase pelaksanaan (implementasi); mulai bekerja, proses melaksanakan berbagai kegiatan peningkatan, masing-masing dengan seorang penanggung jawab yang ditunjuk untuk memelopornya dengan hasil konkrit yang diharapkan serta batas waktunya.
 - d. Fase evaluasi; suatu pengulangan dari fase penilaian tetapi dipersempit hanya pada perubahan-perubahan yang dilakukan dalam fase pelaksanaan; di sini kita membandingkan apa yang kita selesaikan dengan apa yang ditargetkan. Kalau kita tidak merasa puas dengan hasil yang dicapai, program itu kita rencanakan kembali dan fase pelaksanaan kita lanjutkan.



Gambar 3. Empat Fase Pendekatan Sistem terhadap Pengembangan Keorganisasian

Dalam rangka pengembangan keorganisasian, apabila menghadapi tantangan yang ditimbulkan karena perubahan keorganisasian, maka tindakan yang perlu diambil sebaiknya jangan dilaksanakan secara sepotong-sepotong. Agar berhasil, maka perubahan perlu dilaksanakan secara menyeluruh pada semua dimensi organisasi seperti gambar yang disajikan pada Gambar 4. Sebagaimana dijelaskan

oleh Hellriegel dan Slocum (1998:581) bahwa *systems model of change* adalah *model that describes the organization as six interacting variables (people, culture, task, technology, design, and strategy) that could serve as the focus of planned change.*



Gambar 4. Model Perubahan dari Sudut Pandang Sistemik
Sumber : Hellriegel dan Slocum (1998:581)

Penjelasan dari masing-masing variabel tersebut adalah sebagai berikut :

1. *Task: variable that involves the nature of the work itself-whether jobs are simple or complex, novel or repetitive, standardized or unique.*
2. *Technology: variable that encompasses the problem-solving methods and techniques used and the application of knowledge to various organizational processes.*
3. *Strategic: variable that comprises the organization's planning process and includes decisions about how the organization chooses to compete.*
4. *Design: in the systems model of change, the variable that pertains to the formal organizational structure and its systems of communication, control, authority, and responsibility.*
5. *Culture : shared beliefs, values, expectations, and norms of organizational members.*
6. *People : the individuals working for the organization, including their individual differences-personalities, attitudes, perceptions, attributions, needs, and motives.*

Model perubahan dari sudut pandangan sistemik tersebut melukiskan sebuah organisasi sebagai

hal yang mencakup enam komponen yang saling berinteraksi, yang dapat dimanfaatkan sebagai fokus dari perubahan terencana yaitu manusia, kultur, tugas-tugas, teknologi, desain dan strategi. Model yang disajikan pada Gambar 4 tersebut menunjukkan dengan jelas bahwa keenam komponen tersebut bersifat saling ketergantungan. Perubahan yang terjadi pada komponen tertentu dapat menyebabkan timbulnya perubahan pada satu atau lebih komponen lainnya.

Adapun berkaitan dengan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini di antaranya yaitu Kartiwa (2001: 66-96), mengadakan penelitian untuk disertasi yang berjudul “Pengaruh Penataan Kelembagaan Pemerintah Daerah Terhadap Efektivitas Pelayanan Perijinan Usaha Industri Dalam Otonomi Daerah”, (Studi Kasus di Kabupaten Bandung). Penelitian ini menggunakan metode survey. Dalam penelitiannya terdapat dua variabel penelitian yaitu penataan kelembagaan pemerintah daerah sebagai variabel independen dan efektivitas pelayanan perijinan usaha industri sebagai variabel dependen. Konsep penataan kelembagaan menggunakan perpaduan teori yang dikemukakan Kaho dan Robbins dalam Kartiwa (2001: 66-69), sehingga dari kedua teori itu dirumuskan bahwa yang menentukan dalam penataan kelembagaan pada dasarnya 4 (empat) dimensi yaitu kemampuan sumber daya aparat, kemampuan potensi yang dimiliki daerah, kemampuan menjalin kerja sama antar daerah/pihak swasta dan aspek-aspek budaya organisasi. Sedangkan variabel Efektifitas Pelayanan terdiri dari 5 (lima) dimensi yaitu mutu pelayanan, jumlah kemampuan, kecepatan waktu, prosedur sederhana, ekonomi dan pasti.

Kemudian Saptana, dkk (2003: tanpa halaman) dari Pusat Penelitian dan Pengembangan Sosial Ekonomi Pertanian, Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian, Departemen Pertanian, mengadakan penelitian berjudul “Transformasi Kelembagaan Tradisional Untuk Menunjang Ekonomi Kerakyatan Di Pedesaan: (Studi Kasus di Propinsi Bali dan Bengkulu)”. Penelitian ini menggunakan strategi studi kasus multi lokasi dan multi metode dalam pengumpulan data. Metode-metode pengambilan data yang digunakan adalah dengan pengamatan, wawancara dan studi literatur. Penelitian didasarkan

asumsi bahwa berjalannya dunia sosial ditopang oleh tiga pilar, yaitu kelembagaan komunitas (*communal institutions*), kelembagaan pasar (*private sector*), dan kelembagaan publik (*public sector*). Hasil kajian menunjukkan bahwa proses yang sedang terjadi masih dalam tahap transisi, belum menjadi transformasi yang sesungguhnya. Artinya, perubahan yang terjadi terbatas pada beberapa bagian, atau belum menyeluruh. Ditemukan berbagai bentuk transisi kelembagaan tradisional, yaitu: (a) Penambahan struktur, (b) Formalitas kelembagaan tradisional, (c) Introduksi nilai-nilai ekonomi pada kelembagaan komunitas. Penambahan struktur, perluasan tujuan, formalisasi, dan introduksi nilai-nilai ekonomi akan dapat berjalan apabila secara kelembagaan hal itu telah diterima oleh masyarakat sebagai pemilik kelembagaan tersebut. Dari sisi tata interaksi antar ketiga bentuk kelembagaan juga ditemukan beberapa pola. (1) Tarikan kelembagaan pasar lebih kuat dibandingkan kelembagaan pemerintah. (2) Tarikan kelembagaan pasar yang berlandaskan kelembagaan komunitas lebih mampu menggantikan dukungan kelembagaan pemerintah.

Berikutnya Bey (2004: iv) mengadakan penelitian untuk disertasi yang berjudul ‘Fungsi dan Peran Kelembagaan Penyuluhan Pertanian dalam Meningkatkan Partisipasi Petani (Studi pada Kegiatan Petani Kakao di Propinsi Sulawesi Tenggara)’. Penelitian dilakukan menggunakan metode survey eksplanatori dilengkapi dengan pendekatan observasi partisipatif yang bertujuan mengungkap pelaksanaan penyuluhan yang dilaksanakan oleh penyuluhan serta peran kelembagaan penyuluhan pertanian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kebijakan pembangunan yang menggunakan *top down* menyebabkan penyuluhan belum sepenuhnya dapat berfungsi dan berperan dalam meningkatkan partisipasi petani, (2) pola dan pendekatan penyuluhan masih menggunakan pendekatan proyek yang berorientasi pada pencapaian target (*target oriented*), menyebabkan penyuluh bekerja tidak berdasarkan kebutuhan petani yang mengakibatkan petani kurang berpartisipasi, (3) karakteristik penyuluh, karakteristik petani, budaya dan kebutuhan petani berkorelasi dengan partisipasi petani.

Hasil penelitian lain yang berkaitan dengan penyelenggaraan penyuluhan pertanian dilakukan

oleh Mawardi (2004: tanpa halaman). Hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut :

- a. Kelembagaan penyuluhan pertanian sering berubah-ubah, sehingga kegiatannya sering mengalami masa transisi. Kondisi ini menyebabkan penyuluhan pertanian di lapangan menjadi kurang berfungsi. Semangat kerja para Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) juga menurun.
- b. Dibandingkan dengan kebutuhan, jumlah, kualitas dan kapasitasnya PPL yang ada kurang mencukupi. Umumnya pendidikan mereka hanya setingkat SLTA sehingga kurang mampu mendukung petani dalam menghadapi persoalan pertanian yang semakin kompleks.
- c. Ketersediaan dan dukungan informasi pertanian (teknologi, harga pasar, kesempatan berusaha tani, dsb.) yang ada di BPP sangat terbatas atau bahkan tidak tersedia.
- d. Makin merosotnya kapasitas dan kemampuan manajerial penyuluh. Akibatnya, frekuensi penyelenggaraan penyuluhan menjadi rendah. Program penyuluhan yang disusun BPP lebih banyak hanya digunakan sebagai formalitas kelengkapan administratif. Kalaupun dilaksanakan, proporsinya tidak lebih dari 50 persen dari sasaran program yang direncanakan. Beberapa hal yang berkaitan dengan kondisi ini adalah:
 - 1) Para PPL tidak aktif lagi mengunjungi kelompok tani. Alasannya, petani sekarang sudah enggan menemui para penyuluh karena setiap kali datang ke kelompok tani, hanya satu atau dua orang petani saja yang mau menemui mereka. Hal ini membuat para penyuluh tidak lagi tertarik serta enggan bertemu dengan petani.
 - 2) Menurut petani, mereka enggan menemui para penyuluh karena materi penyuluhan dari tahun ke tahun tidak mengalami perubahan, hanya berkisar pada persoalan umum usaha tani. Para petani merasa lebih memahami masalah itu daripada PPL.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode survey. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh aparatur pemerintah pada KPSDMP-KP dan Balai Penyuluhan

Pertanian (BPP) se-Kabupaten Garut. *Sampling* dilakukan dengan sensus (*complete enumeration*) sehingga jumlah sampel adalah 213 orang. Pengambilan data melalui penyebaran kuesioner kepada responden (213 orang). Di samping itu, untuk mendapatkan penjelasan yang lebih detil maka dilakukan wawancara kepada pejabat fungsional (penyuluh) di lingkungan KPSDMP-KP dan BPP.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert, sehingga variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Untuk setiap pernyataan dalam instrumen penelitian disediakan lima pilihan jawaban, jenjang masing-masing adalah 1, 2, 3, 4 dan 5. Skor 1 adalah skor terendah (sangat tidak setuju) sedangkan skor 5 adalah skor tertinggi (sangat setuju). Dari hasil pengukuran ini kemudian dilakukan pengkategorian (tinggi, sedang, rendah) terhadap tanggapan responden.

HASIL

Penataan Organisasi di KPSDMP-KP Kabupaten Garut

Variabel Penataan Organisasi KPSDMP-KP ini dioperasikan kepada 29 butir pertanyaan terdiri dari 5 butir pertanyaan untuk dimensi sumber daya manusia, 5 butir pertanyaan untuk dimensi deskripsi kerja, 6 butir pertanyaan untuk dimensi desain organisasi, 5 butir pertanyaan untuk dimensi strategi organisasi, 4 butir pertanyaan untuk dimensi teknologi serta 4 butir pertanyaan untuk dimensi budaya. Adapun pilihan jawaban yang diberikan untuk setiap pertanyaan adalah sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), agak tidak setuju (ATS), setuju (S) dan sangat setuju (SS). Hasil penelitian Penataan Organisasi di KPSDMP-KP Kabupaten Garut diuraikan sebagai berikut:

a. Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Sumber Daya Manusia

Dimensi pertama yaitu sumber daya manusia dalam hal ini mencakup individu-individu yang bekerja untuk KPSDMP-KP. Jawaban dari 213

responden atas kuesioner terhadap masing-masing tanggapan responden mengenai dimensi sumber daya manusia dapat dilihat dalam tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Sumber Daya Manusia

| Butir No. | Jawaban | Tingkat persetujuan | | | Skor Total |
|--|---------|---------------------|-----|-------|------------|
| | | Bobot | F | % | |
| 1 | STS | 1 | 15 | 7.04 | 498 |
| | TS | 2 | 133 | 62.44 | |
| | AST | 3 | 43 | 20.19 | |
| | S | 4 | 22 | 10.33 | |
| | SS | 5 | 0 | 0.00 | |
| 2 | STS | 1 | 2 | 0.94 | 591 |
| | TS | 2 | 84 | 39.44 | |
| | AST | 3 | 88 | 41.31 | |
| | S | 4 | 38 | 17.84 | |
| | SS | 5 | 1 | 0.47 | |
| 3 | STS | 1 | 13 | 6.10 | 491 |
| | TS | 2 | 131 | 61.50 | |
| | AST | 3 | 60 | 28.17 | |
| | S | 4 | 9 | 4.23 | |
| | SS | 5 | 0 | 0.00 | |
| 4 | STS | 1 | 5 | 2.35 | 609 |
| | TS | 2 | 62 | 29.11 | |
| | AST | 3 | 104 | 48.83 | |
| | S | 4 | 42 | 19.72 | |
| | SS | 5 | 0 | 0.00 | |
| 5 | STS | 1 | 3 | 1.41 | 586 |
| | TS | 2 | 72 | 33.80 | |
| | AST | 3 | 114 | 53.52 | |
| | S | 4 | 23 | 10.80 | |
| | SS | 5 | 1 | 0.47 | |
| Kumulatif skor dari delapan (5) pertanyaan | | | | | 2775 |

Sumber: Diolah dari jawaban responden atas pertanyaan nomor 1 -5.

Berikutnya dilakukan penghitungan pengkategorian skor berdasarkan interval batasan sehingga diperoleh hasil bahwa skor total dimensi sumber daya manusia (2775) berada pada interval antara 2769 dan 3621 (kategori sedang) sebagai berikut:



b. Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Deskripsi Kerja

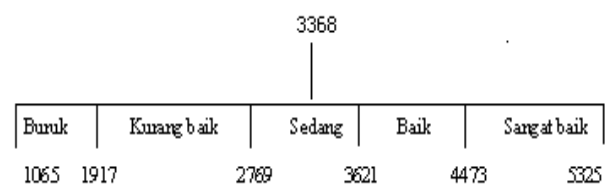
Dalam dimensi deskripsi kerja dioperasionalkan kepada 5 butir pertanyaan yang merupakan gabungan dari indikator pembentuknya. Jawaban dari 213 responden atas kuesioner terhadap masing-masing tanggapan responden mengenai dimensi deskripsi kerja dapat terlihat pada tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Deskripsi Kerja

| Butir No. | Jawaban | Tingkat persetujuan | | | Skor Total |
|-----------|--|---------------------|-----|-------|------------|
| | | Bobot | F | % | |
| 6 | STS | 1 | 0 | 0.00 | 623 |
| | TS | 2 | 50 | 23.47 | |
| | AST | 3 | 129 | 60.56 | |
| | S | 4 | 34 | 15.96 | |
| | SS | 5 | 0 | 0.00 | |
| 7 | TS | 2 | 29 | 13.62 | 659 |
| | AST | 3 | 135 | 63.38 | |
| | S | 4 | 49 | 23.00 | |
| | SS | 5 | 0 | 0.00 | |
| | TS | 2 | 4 | 1.88 | |
| 8 | AST | 3 | 49 | 23.00 | 817 |
| | S | 4 | 138 | 64.79 | |
| | SS | 5 | 22 | 10.33 | |
| | STS | 1 | 5 | 2.35 | |
| | TS | 2 | 30 | 14.08 | |
| 9 | AST | 3 | 131 | 61.50 | 651 |
| | S | 4 | 42 | 19.72 | |
| | SS | 5 | 5 | 2.35 | |
| | TS | 1 | 5 | 2.35 | |
| | AST | 2 | 59 | 27.70 | |
| 10 | S | 3 | 101 | 47.42 | 618 |
| | SS | 4 | 48 | 22.54 | |
| | Kumulatif skor dari delapan (5) pertanyaan | | | | |
| | | | | | 3368 |

Sumber: diolah dari jawaban responden atas pertanyaan nomor 6 - 10.

Kemudian dilakukan penghitungan pengkategorian skor berdasarkan interval batasan sehingga diperoleh hasil bahwa skor total dimensi deskripsi kerja (3368) berada pada interval antara 2769 dan 3621 (kategori sedang) sebagai berikut:



c. Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Desain Organisasi

Dalam dimensi desain organisasi dioperasionalkan kepada 6 butir pertanyaan yang merupakan gabungan dari indikator pembentuknya. Jawaban dari 213 responden atas kuesioner terhadap masing-masing tanggapan responden mengenai dimensi deskripsi kerja dapat terlihat dalam tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4. Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Desain Organisasi

| Butir No. | Jawaban | Tingkat persetujuan | | | Skor Total |
|-----------|--|---------------------|-----|-------|------------|
| | | Bobot | F | % | |
| 11 | STS | 1 | 6 | 2.82 | 597 |
| | TS | 2 | 91 | 42.72 | |
| | AST | 3 | 57 | 26.76 | |
| | S | 4 | 57 | 26.76 | |
| | SS | 5 | 2 | 0.94 | |
| 12 | STS | 1 | 2 | 0.94 | 591 |
| | TS | 2 | 84 | 39.44 | |
| | AST | 3 | 90 | 42.25 | |
| | S | 4 | 34 | 15.96 | |
| | SS | 5 | 3 | 1.41 | |
| 13 | STS | 2 | 70 | 32.86 | 609 |
| | AST | 3 | 106 | 49.77 | |
| | S | 4 | 34 | 15.96 | |
| | SS | 5 | 3 | 1.41 | |
| | STS | 1 | 3 | 1.41 | |
| 14 | TS | 2 | 65 | 30.52 | 614 |
| | AST | 3 | 101 | 47.42 | |
| | S | 4 | 42 | 19.72 | |
| | SS | 5 | 2 | 0.94 | |
| | TS | 2 | 65 | 30.52 | |
| 15 | AST | 3 | 108 | 50.70 | 616 |
| | S | 4 | 38 | 17.84 | |
| | SS | 5 | 2 | 0.94 | |
| | TS | 2 | 31 | 14.55 | |
| | AST | 3 | 119 | 55.87 | |
| 16 | S | 4 | 61 | 28.64 | 673 |
| | SS | 5 | 2 | 0.94 | |
| | Kumulatif skor dari delapan (6) pertanyaan | | | | |

Sumber: diolah dari jawaban responden atas pertanyaan nomor 10 - 16.

Berikutnya dilakukan penghitungan pengkategorian skor berdasarkan interval batasan sehingga diperoleh hasil bahwa skor total dimensi deskripsi kerja (3700) berada pada interval antara 3322.8 dan 4345.2 (kategori sedang) sebagai berikut:



d. Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Strategi Organisasi

Dimensi ke tiga yaitu strategi organisasi dioperasionalkan kepada 5 butir pertanyaan yang merupakan gabungan dari indikator pembentuknya. Jawaban dari 213 responden atas kuesioner terhadap masing-masing tanggapan responden mengenai dimensi strategi organisasi dapat terlihat dalam tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5. Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Strategi Organisasi

| Butir No. | Jawaban | Tingkat persetujuan | | | Skor Total | |
|-----------|--|---------------------|-----|-------|------------|------|
| | | Bobot | F | % | | |
| 17 | TS | 2 | 40 | 18.78 | 644 | |
| | AST | 3 | 129 | 60.56 | | |
| | S | 4 | 43 | 20.19 | | |
| | SS | 5 | 1 | 0.47 | | |
| | TS | 2 | 28 | 13.15 | | |
| 18 | AST | 3 | 119 | 55.87 | 677 | |
| | S | 4 | 66 | 30.99 | | |
| | SS | 5 | 0 | 0.00 | | |
| | STS | 1 | 1 | 0.47 | | |
| | TS | 2 | 29 | 13.62 | | |
| 19 | AST | 3 | 119 | 55.87 | 674 | |
| | S | 4 | 62 | 29.11 | | |
| | SS | 5 | 2 | 0.94 | | |
| | STS | 1 | 1 | 0.47 | | |
| | TS | 2 | 40 | 18.78 | | |
| 20 | AST | 3 | 111 | 52.11 | 659 | |
| | S | 4 | 60 | 28.17 | | |
| | SS | 5 | 1 | 0.47 | | |
| | STS | 1 | 0 | 0.00 | | |
| | TS | 2 | 32 | 15.02 | | |
| 21 | AST | 3 | 90 | 42.25 | 698 | |
| | S | 4 | 91 | 42.72 | | |
| | SS | 5 | 0 | 0.00 | | |
| | Kumulatif skor dari delapan (5) pertanyaan | | | | | 3352 |

Sumber: diolah dari jawaban responden atas pertanyaan nomor 17 - 21.

Berikutnya dilakukan penghitungan pengkategorian skor berdasarkan interval batasan sehingga diperoleh hasil bahwa skor total dimensi deskripsi kerja (3352) berada pada interval antara 2769 dan 3621 (kategori sedang) sebagai berikut:



e. Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Teknologi

Dalam dimensi teknologi dioperasionalkan kepada 4 butir pertanyaan dan yang merupakan

gabungan dari indikator pembentuknya. Jawaban dari 213 responden atas kuesioner terhadap masing-masing tanggapan responden mengenai dimensi teknologi dapat terlihat dalam tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6. Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Teknologi

| Butir No. | Jawaban | Tingkat persetujuan | | | Skor Total |
|-----------|--|---------------------|-----|-------|------------|
| | | Bobot | F | % | |
| 22 | TS | 1 | 3 | 1.41 | 542 |
| | AST | 2 | 113 | 53.05 | |
| | S | 3 | 75 | 35.21 | |
| | SS | 4 | 22 | 10.33 | |
| | STS | 1 | 0 | 0.00 | |
| 23 | TS | 2 | 82 | 38.50 | 580 |
| | AST | 3 | 110 | 51.64 | |
| | S | 4 | 19 | 8.92 | |
| | SS | 5 | 2 | 0.94 | |
| | STS | 1 | 0 | 0.00 | |
| 24 | TS | 2 | 86 | 40.38 | 586 |
| | AST | 3 | 94 | 44.13 | |
| | S | 4 | 33 | 15.49 | |
| | SS | 5 | 0 | 0.00 | |
| | STS | 1 | 0 | 0.00 | |
| 25 | TS | 2 | 74 | 34.74 | 598 |
| | AST | 3 | 106 | 49.77 | |
| | S | 4 | 33 | 15.49 | |
| | SS | 5 | 0 | 0.00 | |
| | Kumulatif skor dari delapan (4) pertanyaan | | | | |

Sumber: diolah dari jawaban responden atas pertanyaan nomor 22 - 25.

Pada penghitungan pengkategorian skor berdasarkan interval batasan diperoleh hasil bahwa skor total dimensi deskripsi kerja (2306) berada pada interval antara 2215.2 dan 2896.8 (kategori sedang) sebagai berikut :



f. Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Budaya

Dalam dimensi budaya organisasi dioperasionalkan kepada 4 butir pertanyaan yang merupakan gabungan dari indikator pembentuknya. Jawaban dari 213 responden atas kuesioner terhadap masing-masing tanggapan responden mengenai dimensi budaya organisasi dapat terlihat dalam tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7. Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Budaya Organisasi

| Butir No. | Jawaban | Tingkat persetujuan | | | Skor Total |
|--|---------|---------------------|-----|-------|------------|
| | | Bobot | F | % | |
| 26 | STS | 1 | 0 | 0.00 | 655 |
| | TS | 2 | 34 | 15.96 | |
| | AST | 3 | 130 | 61.03 | |
| | S | 4 | 48 | 22.54 | |
| | SS | 5 | 1 | 0.47 | |
| 27 | STS | 1 | 0 | 0.00 | 688 |
| | TS | 2 | 23 | 10.80 | |
| | AST | 3 | 120 | 56.34 | |
| | S | 4 | 68 | 31.92 | |
| | SS | 5 | 2 | 0.94 | |
| 28 | STS | 1 | 1 | 0.47 | 665 |
| | TS | 2 | 32 | 15.02 | |
| | AST | 3 | 121 | 56.81 | |
| | S | 4 | 58 | 27.23 | |
| | SS | 5 | 1 | 0.47 | |
| 29 | STS | 1 | 2 | 0.94 | 649 |
| | TS | 2 | 45 | 21.13 | |
| | AST | 3 | 109 | 51.17 | |
| | S | 4 | 55 | 25.82 | |
| | SS | 5 | 2 | 0.94 | |
| Kumulatif skor dari delapan (4) pertanyaan | | | | | 2657 |

Sumber: diolah dari jawaban responden atas pertanyaan nomor 26 - 29.

Penghitungan pengkategorian skor berdasarkan interval batasan diperoleh hasil bahwa skor total dimensi deskripsi kerja (2657) berada pada interval antara 2215.2 dan 2896.8 (kategori sedang) sebagai berikut:



PEMBAHASAN

A. Dimensi Sumber Daya Manusia

Tanggapan responden terhadap dimensi sumber daya manusia berada pada kategori sedang, yang menggambarkan bahwa sumber daya manusia dalam rangka penataan organisasi dinilai oleh responden masih belum optimal. Hasil ini diperkuat dari hasil wawancara dengan aparaturnya menunjukkan bahwa masih terdapat kendala-kendala yang dialami oleh Kantor SDMP-KP Kabupaten Garut berkaitan dengan Sumber Daya Manusia (fungsional dan struktural) di antaranya yaitu:

a. Pejabat Fungsional

Kurangnya jumlah penyuluh pertanian; tar-

get ideal yang ditetapkan Departemen Pertanian 1 orang penyuluh maksimal melayani 1 desa. Di Kabupaten Garut, yang lahan pertaniannya luas, jumlah penyuluh pertanian hanya 200 orang sedang jumlah desa/kelurahan ada 424.

Tingkat pendidikan sebagian penyuluh pertanian yang relatif rendah menyebabkan materi penyuluhan tidak dapat merata sampai ke tingkat petani di seluruh desa. Komposisi tingkat pendidikan pegawai di Kantor Pengembangan SDM–KP sampai tahun 2006 dari jumlah total adalah 213 orang yaitu S2 sebanyak 4 orang (1,88%), S-1 sebanyak 73 orang (34,27%), D4 sebanyak 3 orang (1,41%), D3 sebanyak 45 orang (21,13%) dan SLTA sebanyak 88 orang (41,32%).

Di samping itu dari data pegawai dan hasil wawancara dengan Kepala Seksi Pengembangan SDM Pertanian diperoleh keterangan bahwa sebagian besar penyuluh pertanian sudah berusia cukup tua dan kurang sesuai dengan tugas penyuluh yang memerlukan mobilitas yang tinggi. Data pada tahun 2007 menunjukkan bahwa 51 orang penyuluh sudah berusia 55 tahun ke atas, artinya dalam kurun waktu 5 tahun dibutuhkan rekrutmen dalam jumlah yang besar untuk menggantikan mereka yang pensiun dan menambah kebutuhan tenaga penyuluh pertanian untuk mencapai kondisi ideal.

b. Struktural/Staf

- Terbatasnya jumlah staf (11 orang) yang menyebabkan mereka kewalahan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.
- Terbatasnya pengetahuan dan kompetensi sebagian staf sehingga masih memerlukan bimbingan yang terus-menerus dan menyebabkan lambatnya penyelesaian tugas-tugas.

Berkaitan dengan dimensi SDM, Hellriegel dan Slocum (2004; 581) menyebutkan SDM adalah *the individuals working for the organization, including their individual differences-personalities, attitudes, perceptions, attributions, needs, and motives*. Dalam pengertian tersebut maka sumber daya manusia yang bekerja untuk KPSDMP-KP Kabupaten Garut harus seseorang dengan sikap, persepsi, atribut, kebutuhan, alasan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Hal ini ditegaskan pula oleh Werther and Davis (1996 : 596) SDM adalah

the people who are ready, willing and able to contribute to organizational goals, yaitu orang-orang yang memang siap, rela dan mampu berperan untuk mencapai tujuan organisasi. SDM dengan kualifikasi yang baik merupakan salah satu faktor yang mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara lebih efisien dan efektif. Berkaitan dengan upaya mengarahkan sumber daya manusia Jones (2007 : 270) menegaskan pendapatnya sebagai berikut: “*Human resources are an organization’s most important asset. Typical kinds of change efforts directed at human resources include (1) new investment in training and development activities so that employees acquire new skills and abilities; (2) socializing employees into the organizational culture so that they learn the new routines on which organizational performance depends; (3) changing organizational norms and values to motivate a multicultural and diverse workforce; (4) on going examination of the way in which promotion and reward systems operate in a diverse workforce; and (5) changing the composition of the top management team to improve organizational learning and decision making*”.

Secara ringkas diketahui bahwa SDM adalah aset organisasi yang paling utama, dan upaya yang dapat dilakukan untuk mengarahkan SDM meliputi; 1) pelatihan dan aktivitas pengembangan sehingga karyawan memperoleh kemampuan dan keterampilan baru, 2) sosialisasi budaya organisasi, 3) mengubah norma dan nilai organisasi untuk meningkatkan motivasi, 4) mengadakan ujian dalam rangka promosi dan memberikan penghargaan (*reward systems*) dan 5) mengubah komposisi tim manajemen puncak untuk pembelajaran organisasi dan pengambilan keputusan.

B. Tugas (deskripsi kerja)

Tanggapan responden terhadap dimensi deskripsi kerja berada pada kategori sedang, yang menggambarkan bahwa deskripsi kerja dalam rangka penataan organisasi dinilai belum optimal oleh responden. Mengenai deskripsi kerja, dari hasil wawancara terhadap aparatur dan pejabat struktural setempat diperoleh penjelasan bahwa:

1. Secara umum, deskripsi kerja di Kantor Pengembangan SDMP-KP Kabupaten Garut nyaris tidak ada perubahan walaupun terjadi perubahan nama lembaga dari Kantor Penyuluhan Pertanian ke Kantor Pengembangan SDMP-KP.
2. Masih terjadi *overlapping* sebagian deskripsi kerja antara Kantor Pengembangan SDMP-KP dengan instansi terkait yaitu Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan dan Dinas Peternakan, Perikanan dan Kelautan.
3. Deskripsi kerja yang ada kadang-kadang tidak aplikatif diterapkan di tingkat kecamatan/desa (petani).
4. Masih banyak terjadi juga ketidaksesuaian deskripsi kerja dengan kompetensi yang dipunyai oleh penyuluh, terutama yang di lapangan (BPP/Posluhtan).

Hellriegel dan Slocum (2004) bahwa *task variable is variable that involves the nature of the work itself-whether jobs are simple or complex, novel or repetitive, standardized or unique*. Tugas (yang dalam penelitian ditinjau dari deskripsi kerja) baik yang bersifat sederhana atau kompleks, bersifat baru atau repetitif, hendaknya distandarisasi, atau bersifat unik sehingga dapat difahami, diaplikasikan dengan mudah oleh aparat yang menjalankan. Berbeda dengan kenyataan yang diperoleh pada penelitian ini bahwa perubahan nama organisasi belum secara nyata merubah deskripsi kerja yang ditetapkan, masih adanya *overlapping* sebagian deskripsi kerja, sebagian tidak aplikatif diterapkan dan belum seluruhnya terdapat kesesuaian antara deskripsi kerja dengan kompetensi penyuluh.

Werther and Davis (1996 : 127) menjelaskan pula bahwa deskripsi kerja (*job description*) *is a written statement that explains the duties, working conditions and other aspects of a specified job*, jadi statemen tertulis yang menjelaskan tentang tugas-tugas, kondisi kerja dan aspek-aspek lain yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan. Deskripsi tugas ini perlu dibuat supaya masing-masing personil mengerti kedudukannya di dalam organisasi dan dapat menjalankannya dengan mudah.

Menentukan deskripsi tugas merupakan kunci dalam proses rekrutmen, di mana deskripsi tugas yang akurat memberikan gambaran yang jelas tentang apa yang akan dilakukan oleh seorang pelamar dalam

pekerjaannya. Sebagai daftar tugas-tugas umum, tanggung jawab dan fungsi dari suatu posisi tertentu, *job description* dibutuhkan tidak hanya dalam proses seleksi, namun juga dalam menjalankan pekerjaannya.

C. Desain Organisasi

Tanggapan responden terhadap dimensi desain organisasi berada pada kategori sedang, yang menggambarkan bahwa desain organisasi dalam rangka penataan organisasi dinilai belum optimal oleh responden. Dari sisi desain organisasi, Kantor Pengembangan SDMP-KP berdasarkan hasil wawancara masih terdapat masalah yang dihadapi di antaranya:

1. Di Kantor Pengembangan SDMP-KP, struktur organisasi meliputi Kepala Kantor, Sub Bagian Tata Usaha, Seksi Pengembangan SDM Pertanian, Seksi Pemberdayaan BPP dan Kelompok Tani, Seksi Ketahanan Pangan dan Kelompok Jabatan Fungsional. Masih sangat diperlukan adanya pengembangan struktur organisasi yaitu 1) Seksi Pengkajian dan Pengembangan Teknologi yang berfungsi untuk terus menerus mengadakan pengkajian terhadap teknologi-teknologi baru yang dikembangkan sendiri maupun hasil kerjasama dengan badan penelitian yang lain seperti BPTP, BLK dan lain-lain, 2) Sangat diperlukan sub seksi Kerjasama yang menjembatani hubungan dalam kantor, antar instansi terkait maupun dengan pihak swasta. Seksi yang sudah ada saat ini sudah kewalahan mengurus pembinaan terhadap aparatur maupun terjun langsung ke lapangan (karena luasnya wilayah kerja). Pejabat fungsional yang ada di KPSDMP-KP tidak jarang masih harus memberikan pengarahan langsung kepada petani, karena petani semakin maju sedangkan penyuluh di BPP/Posluhtan yang mumpuni belum cukup untuk menyelesaikan permasalahan yang ada. Dengan kondisi seperti ini jika harus mengurus urusan di luar kantor, urusan yang seharusnya sudah menjadi kewajiban menjadi terlantar. 3) Diperlukan Seksi Teknologi Informasi 4) Sangat diperlukan keberadaan perpustakaan yang memadai dengan kebutuhan penyuluh untuk mendukung pelaksanaan penyuluhan.

2. Kesulitan koordinasi antara Kantor Pengembangan SDMP-KP yang ada di Kabupaten Garut dengan BPP-BPP yang ada di seluruh kecamatan. Karena luasnya wilayah dan keterbatasan sarana komunikasi menyebabkan ketidakefektifan tugas-tugas yang harus diselesaikan.
3. Kesulitan koordinasi antar instansi terkait yaitu Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan dan Dinas Peternakan, Perikanan dan Kelautan karena perbedaan eselon, Kepala Kantor eselon III sedang Kepala Dinas eselon II. Saat diberlakukannya UU No 16 tahun 2006, walaupun belum diimplementasikan di Kabupaten Garut, para pegawai di KPSDMP menyambut baik agar koordinasi lebih lancar dan pelayanan yang diberikan dapat lebih optimal.
4. Terbatasnya kewenangan yang dimiliki oleh pejabat fungsional (penyuluh pertanian) untuk menjalankan kewajiban yang sudah menjadi tanggung jawabnya.

Hellriegel dan Slocum (2004) menyebutkan desain adalah *in the systems model of change, the variable that pertains to the formal organizational structure and its systems of communication, control, authority, and responsibility*. Pada prakteknya tentu diharapkan desain organisasi harus benar-benar dibuat agar seluruh fungsi dari organisasi tersebut dapat dilaksanakan dan kendali, otoritas, dan tanggung jawab yang jelas.

Berkaitan dengan permasalahan yang terjadi di KPSDMP-KP Kabupaten Garut, Robbins (1994 : 90) menjelaskan terdapat tiga komponen utama dari struktur organisasi yaitu kompleksitas, formalisasi dan sentralisasi. Kompleksitas merujuk pada tingkat diferensiasi yang terdapat dalam sebuah organisasi. Diferensiasi horisontal memperhatikan tingkat sejauh mana pekerjaan tersebar secara geografis. Diferensiasi ini diukur oleh jumlah pemisahan horisontal di antara unit-unit. Makin besar diferensiasi horisontal, makin kompleks pula organisasinya. Dan makin kompleks organisasinya, makin besar pula kesukaran komunikasi, koordinasi dan kontrol. Hal ini terjadi juga pada Kantor Pengembangan SDMP-KP di mana BPP-BPP tersebar di seluruh kecamatan menyebabkan kesulitan dalam komunikasi, koordinasi dan kontrol. Antisipasi yang sudah dilakukan untuk meminimalisir kesenjangan informasi adalah

dengan mengadakan pertemuan seluruh koordinator BPP setiap bulan sekali disertai penyerahan laporan bulanan. Pertemuan ini sekaligus digunakan untuk saling memberikan informasi terbaru tentang keadaan pelaksanaan program-program yang sudah ditetapkan. Namun cara ini tentu belum dapat optimal karena perkembangan yang terjadi berlangsung setiap hari.

Formalisasi merujuk pada tingkat sejauh mana pekerjaan dalam organisasi distandardisasi. Makin tinggi formalisasinya, makin diatur pula perilaku pegawainya. Hal inilah yang belum sepenuhnya dilakukan oleh KPSDMP-KP Kabupaten Garut. Teknik-teknik formulasi yang populer adalah proses seleksi (untuk mengidentifikasi para individu yang akan cocok dengan organisasi); persyaratan peran; peraturan, prosedur dan kebijakan; pelatihan; dan mengatur agar para pegawai menjalani ritual untuk membuktikan loyalitas dan komitmen mereka terhadap organisasi.

Sentralisasi dinyatakan sebagai tingkat sejauh mana kekuasaan formal dapat membuat kebijaksanaan-kebijaksanaan dikonsentrasikan pada satu individu, sebuah unit, atau suatu tingkat (biasanya pada tingkat tinggi dalam organisasi), dengan demikian pegawai (biasanya berada di bagian bawah organisasi) hanya memperoleh masukan yang minim dalam pekerjaan mereka.

Tingkat kontrol yang dipunyai seseorang dalam seluruh proses pengambilan keputusan dapat digunakan sebagai sebuah ukuran mengenai sentralisasi. Kelima langkah dalam proses ini adalah: (1) mengumpulkan informasi untuk diteruskan kepada pengambil keputusan mengenai apa yang dapat dilakukan, (2) memproses dan menginterpretasikan informasi tersebut untuk memberi saran kepada pembuat keputusan mengenai apa yang harus dilakukan, (3) membuat pilihan mengenai apa yang hendak dilakukan, (4) memberi wewenang kepada orang lain mengenai apa yang hendak dilakukan, dan (5) melaksanakannya. Pengambilan keputusan akan disentralisasi jika pengambil keputusan dapat mengendalikan semua langkah tersebut.

D. Strategi

Tanggapan responden terhadap dimensi strategi organisasi berada pada kategori sedang,

yang menggambarkan bahwa strategi organisasi dalam rangka penataan organisasi secara kasar dinilai oleh responden masih belum optimal. Strategi organisasi pada Kantor Pengembangan SDMP-KP dari tahun ke tahun relatif tidak ada perubahan walaupun kurang relevan lagi dengan kebutuhan masyarakat petani. Di samping itu pada pelaksanaannya masih ada masalah di antaranya masih terbatasnya dana, SDM dan kewenangan sehingga tujuan organisasi menjadi kurang optimal pencapaiannya. Hal ini ditegaskan pula dari hasil wawancara kepada aparatur bahwa masih terdapat kendala-kendala yang dihadapi oleh Kantor Pengembangan SDMP-KP di antaranya :

1. Rencana Strategi dari Kantor Pengembangan SDMP-KP sudah ada, akan tetapi sosialisasi kepada level bawah belum optimal, sehingga masih terdapat kesenjangan pemahaman tentang tujuan organisasi. Akibatnya penyuluh yang di lapangan menjadi kurang paham terhadap kewajiban yang harus dijalankan.
2. Rencana Strategi dari Kantor Pengembangan SDMP-KP yang sudah dibuat masih perlu dikaji lagi agar sesuai dengan kebutuhan masyarakat, karena pada kenyataannya kegiatan/program yang dilakukan masih berorientasi pada proyek (*project oriented*) yang kadang kurang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Berkaitan dengan dimensi strategi, Hellriegel dan Slocum (2004) menyebutkan strategi adalah *variable that comprises the organization's planning process and includes decisions about how the organization chooses to compete*. Strategi dalam pengertian tersebut sangat berkaitan dengan proses perencanaan dan mencakup keputusan tentang bagaimana organisasi memilih untuk bersaing.

Strategi organisasi dalam hal ini mencakup proses perencanaan organisasi yang bersangkutan, secara tipikal ia terdiri dari kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan guna mengidentifikasi tujuan-tujuan keorganisasian dan dipersiapkan rencana-rencana spesifik guna mencapai, mengalokasikan dan memanfaatkan sumber daya dalam upaya mencapai tujuan yang dikemukakan. Untuk mencapai kondisi penyuluhan pertanian yang ideal maka diperlukan strategi yang bagus.

Sehubungan dengan strategi, Siagian (2002 :5) menyatakan bahwa strategi merupakan kiat yang diterapkan biasanya oleh manajemen puncak- untuk memenangkan "peperangan" yang melibatkan organisasi. Untuk memenangkan peperangan tersebut maka harus diketahui faktor-faktor kekuatan dan kelemahan apa yang dimiliki oleh organisasi, peluang apa yang mungkin timbul dan bagaimana cara memanfaatkannya, serta ancaman apa yang diperkirakan akan timbul dan cara-cara apa yang paling efektif untuk menghadapinya. Sebaliknya, perlu pula diketahui kekuatan dan kelemahan lawan sehingga dapat ditentukan kiat yang tepat sehingga lawan tidak memiliki kemampuan untuk memanfaatkan peluang dan bahkan, apabila mungkin, menghilangkan peluang tersebut- sehingga tidak memiliki keandalan dalam menghadapi ancaman yang dihadapinya.

E. Teknologi

Tanggapan responden terhadap dimensi teknologi berada pada kategori sedang, yang menggambarkan bahwa teknologi dalam rangka penataan kelembagaan secara kasar dinilai oleh responden masih belum optimal. Teknologi yang utama dibutuhkan oleh Kantor Pengembangan SDMP-KP yaitu teknologi informasi sebagai sarana untuk menyampaikan materi penyuluhan dan teknologi pertanian yang berkaitan dengan pemecahan masalah-masalah di tingkat penyelenggaraan pertanian. Hasil wawancara dengan penyuluh di Kantor Pengembangan SDMP-KP Kabupaten Garut dapat dijelaskan bahwa permasalahan penataan kelembagaan berkaitan dengan teknologi adalah sebagai berikut:

1. Teknologi informasi masih terbatas pada penggunaan sarana siaran radio seminggu sekali dan telepon, belum ada sambungan internet yang dapat lebih mendukung informasi-informasi terbaru yang dibutuhkan. Sarana teleponpun tidak setiap BPP ada (hanya 10 dari 42 BPP yang ada) sehingga dengan luasnya lokasi akhirnya koordinasi tidak dapat dilakukan dengan cepat.
2. Sarana (computer, laptop, printer dan sarana kantor lainnya) sangat kurang di BPP bahkan ada kecamatan yang belum punya kantor BPP.

3. Adapun pengetahuan teknologi pertanian selama ini banyak dibantu dari Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP), Balai Latihan Hortikultura (BLK), Perusahaan Pupuk dan sebagainya. Akan tetapi karena ketersediaan sarana penunjang teknologi itu sendiri di Kabupaten Garut terbatas bahkan tidak ada sehingga aplikasinya teknologi itu tidak sampai ke tingkat petani.

Bidang pertanian memang urusan pilihan, akan tetapi melihat lahan yang luas dan potensi lahan yang cukup bagus untuk tumbuh berbagai macam tanaman sehingga bidang pertanian memberikan sumbangan terhadap perekonomian Kabupaten Garut yang cukup besar, menurut peneliti sudah sepantasnya jika pemerintah daerah Kabupaten Garut memberikan 'perhatian' yang cukup sehingga potensi yang ada dapat lebih dioptimalkan lagi.

Sebagaimana disebutkan Hellriegel dan Slocum (2004) teknologi adalah *variable that encompasses the problem-solving methods and techniques used and the application of knowledge to various organizational processes*. Lebih lanjut Siagian (2002 : 8) menyatakan bahwa berbagai terobosan yang terjadi di bidang teknologi dapat memberikan sumbangan yang besar kepada peningkatan produktivitas kerja suatu organisasi. Apabila dipilih dengan tepat, teknologi dapat diterapkan pada semua jenis kegiatan dalam organisasi.

F. Kultur (budaya)

Budaya adalah *shared beliefs, values, expectations, and norms of organizational members* (Hellriegel dan Slocum : 2004). Budaya organisasi juga menunjukkan kemauan, kemampuan, dan kesediaan seseorang menyesuaikan perilakunya dengan budaya organisasi, mempunyai relevansi tinggi dengan kemauan, kemampuan, dan kesediaannya meningkatkan produktivitas kerjanya (Siagian; 2002:188).

Tanggapan responden terhadap dimensi budaya berada pada kategori sedang, yang menggambarkan bahwa budaya dalam rangka penataan kelembagaan dinilai oleh responden masih belum optimal. Budaya-budaya yang kurang mendukung di Kantor Pengembangan SDMP-KP diantaranya:

- a. Sebagian penyuluh masih menggunakan paradigma penyuluhan lama, padahal tuntutan masyarakat petani saat ini sudah berbeda dengan jaman dulu.
- b. Metode penyuluhan yang turun temurun dari penyuluh terdahulu padahal itu kurang sesuai lagi diterapkan.

Walaupun begitu masih terdapat budaya yang cukup bagus pada Kantor Pengembangan SDMP-KP ini yaitu kebersamaan di antara penyuluh dan staf pelaksana lainnya, juga budaya desa yang masih sangat kekeluargaan menyebabkan proses hubungan di kantor maupun saat penyuluhan menjadi relatif mudah.

Pengembangan teori pada penataan organisasi di KPSDMP-KP Kabupaten Garut

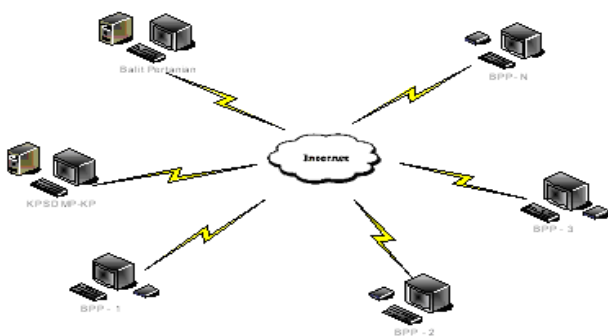
Hasil penelitian dan pembahasan menunjukkan bahwa dimensi sumber daya manusia dan teknologi adalah dua dari enam dimensi penataan kelembagaan yang mendapatkan penilaian paling rendah dari responden. Teknologi berkaitan dengan Sistem Informasi pada pengembangan teori penataan kelembagaan penting untuk diperhatikan karena beberapa fakta sebagai berikut:

1. Secara geografis letak BPP dan Posluhtan tersebar di seluruh wilayah Kabupaten Garut, komunikasi yang didukung oleh sistem informasi yang baik antara penyuluh yang ada di kabupaten, kecamatan dan desa sangat diperlukan untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada petani.
2. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan, bahwa yang disebut penyuluh pertanian, penyuluh perikanan dan penyuluh kehutanan dapat terdiri dari penyuluh PNS, swasta maupun swadaya. a) Penyuluh PNS adalah pegawai negeri sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang pada satuan organisasi lingkup pertanian, perikanan, atau kehutanan untuk melakukan kegiatan penyuluhan. b) Penyuluh swasta adalah penyuluh yang berasal dari dunia usaha dan/atau lembaga yang mempunyai kompetensi dalam

bidang penyuluhan. c) Penyuluh swadaya adalah pelaku utama yang berhasil dalam usahanya dan warga masyarakat lainnya yang dengan kesadarannya sendiri mau dan mampu menjadi penyuluh. Tentu diperlukan sistem informasi yang mendukung antara ke tiga jenis penyuluh tersebut pada pelaksanaan penyuluhan.

3. Lembaga penyuluhan pertanian (apapun namanya di tingkat kabupaten), dalam menjalankan tugasnya tidak bisa terlepas dari instansi terkait. Pada Kantor Pengembangan SDMP-KP Kabupaten Garut, dalam menjalankan tugasnya sering berkaitan dengan Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan; Dinas Peternakan, Perikanan dan Kelautan; Balai Latihan Kerja (BLK) dan Balai Pengembangan Teknologi Pertanian. Dengan tidak adanya dukungan sistem informasi yang baik maka sulit bagi Kantor Pengembangan SDMP-KP Kabupaten Garut untuk menjalankan program yang sudah ditentukan dengan baik.
4. Dalam menjalankan usaha tani, pemerintah, dunia usaha/bisnis (swasta) dan masyarakat (petani) merupakan aktor-aktor kunci yang memiliki *interest* masing-masing dalam proses perumusan kebijakan yang akan diterapkan oleh Kantor Pengembangan SDMP-KP Kabupaten Garut. Dengan adanya sistem informasi yang baik akan membantu mempermudah pada proses pembuatan kebijakan yang tidak merugikan kepentingan bersama.

Bentuk Sistem Informasi yang penulis tawarkan adalah dengan membuat *mailist* atau *website* (jika dana memungkinkan) yang menampung seluruh kebutuhan yang menunjang penyelenggaraan penyuluhan pertanian. Skema jaringan *mailist* dapat dijelaskan pada Gambar 5 sebagai berikut:



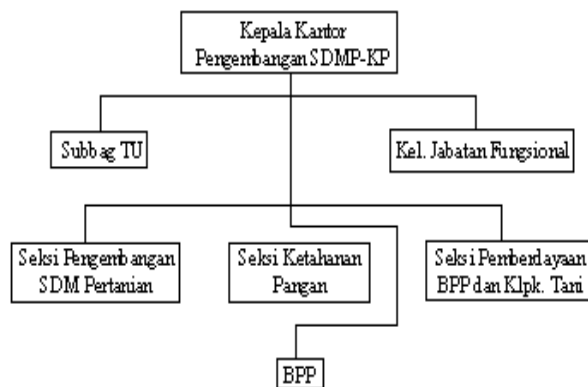
Gambar 5. Skema Jaringan Informasi *Mailist*

Hasil penelitian dari ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia dan teknologi merupakan dua dimensi yang terendah pengaruhnya terhadap kualitas pelayanan. Penggunaan *mailist* (*mailing list*) dalam hal ini bermanfaat untuk memperbaiki teknologi (khususnya teknologi informasi) dan meningkatkan pengetahuan penyuluh yang saat ini benar-benar haus akan perkembangan/inovasi-inovasi terbaru di bidang pertanian. Dengan teknologi ini diharapkan penyuluh, Lembaga Penelitian Teknologi Pertanian, petani dan pihak swasta yang berkaitan dengan bidang pertanian dapat saling berinteraksi.

Dari hasil kajian tersebut maka model pengembangan penataan organisasi yang baru berdasarkan teori Hellriegel dan Slocum (1998;581) perlu ditambahkan dimensi Sistem Informasi untuk melengkapi dimensi-dimensi yang lain. Sistem informasi merupakan sekumpulan elemen yang saling berhubungan satu sama lain untuk membentuk satu kesatuan yang menggabungkan data, memproses, menyimpan, mendistribusikannya, sehingga dapat digunakan sebagai bahan dalam pengambilan keputusan dan mengendalikannya. Sistem informasi yang baik memiliki sistematika yang jelas, ringkas, sederhana, mudah dipahami.

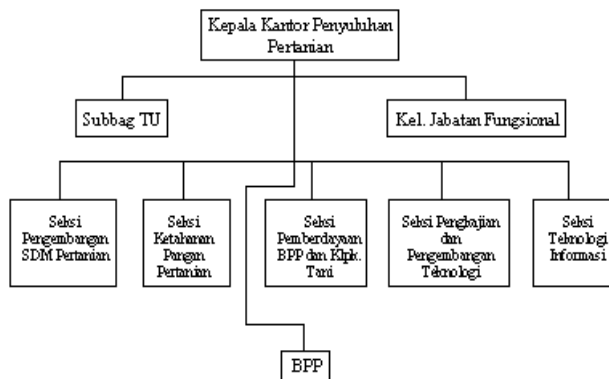
Alternatif Model Struktur Organisasi di KPSDMP-KP Kabupaten Garut

Struktur Organisasi Kantor SDMP-KP Kabupaten Garut Berdasarkan Perda Kabupaten Garut Nomor 9 Tahun 2004 Tentang Pembentukan Lembaga Teknis Daerah adalah sebagai berikut:



Gambar 6. Model Struktur Organisasi KPSDMP-KP Sekarang

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis maka bentuk struktur organisasi yang dapat dijadikan alternatif adalah:



Gambar 7. Model Pengembangan Struktur Organisasi KPSDMP-KP Kabupaten Garut

Pada model Pengembangan Struktur Organisasi KPSDMP-KP Kabupaten Garut ini diperlukan tambahan dua seksi yaitu 1) Seksi Pengkajian dan Pengembangan Teknologi dan 2) Seksi Teknologi Informasi. Pembahasan pentingnya Seksi Teknologi Informasi berkaitan dengan Model Pengembangan Teori Penataan Kelembagaan pada Sub Bab Pengembangan Teori di atas. Dengan penambahan kedua seksi tersebut diharapkan teknologi-teknologi baru akan lebih berkembang dan informasi berkaitan dengan teknologi maupun informasi-informasi penting lainnya sehubungan dengan penyelenggaraan tupoksi KPSDMP-KP dapat berjalan lancar. Namun hal ini perlu diselaraskan dengan penataan kelembagaan secara keseluruhan pada Struktur Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Garut. Yang sangat terkait dengan penataan organisasi KPSDMP-KP adalah keberadaan dinas-dinas yang berpotensi *overlapping* dalam tupoksinya seperti Dinas Pertanian, Dinas Kehutanan, Dinas Peternakan dan Dinas Tanaman Pangan, menurut hemat penulis perlu ditata ulang kembali agar benar-benar disesuaikan dengan kebutuhan dan potensi daerah.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terhadap Penataan Organisasi di KPSDMP-KP Kabupaten Garut, dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Dalam penerapan teori Hellriegel dan Slocum (1998:581), dimensi sumber daya manusia dan teknologi adalah dua dari enam dimensi penataan kelembagaan yang mendapatkan penilaian paling rendah dari responden. Oleh karena itu dalam penataan organisasi kedua dimensi tersebut perlu mendapatkan prioritas utama.
2. Pada penelitian ini diperoleh temuan khusus yang dapat dimanfaatkan sebagai pengembangan teori bahwa dalam penataan organisasi ini diperlukan tambahan dimensi Sistem Informasi untuk meningkatkan kinerja penyuluh pertanian.
3. Sebagai alternatif model Pengembangan Struktur Organisasi KPSDMP-KP Kabupaten Garut ini diperlukan tambahan dua seksi yaitu 1) Seksi Pengkajian dan Pengembangan Teknologi dan 2) Seksi Teknologi Informasi, agar efektifitas organisasi ini dapat meningkat. Hanya dalam implementasinya perlu diselaraskan dengan penataan kelembagaan secara keseluruhan pada Struktur Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Garut.

DAFTAR RUJUKAN

Albrecht, K., 1983. *Pengembangan Organisasi*. Bandung: Angkasa.

Hellriegel, D. and Slocum, J. W., 1998. *Organizational Behavior*. Ohio: Thomson, South-Western.

....., 2004. *Organizational Behavior*. Ohio : Thomson, South-Western.

....., 2004. *Organizational Behavior*. webmaster@swcollege.com.

Jones, G. R., 2007. *Organizational Theory, Design and Change*. United State of America : Pearson Prentice Hall.

Kreitner, R. and Kinicki, A., 2008. *Organizational Behavior*. New York : McGraw-Hill/Irwin.

Mawardi, S., 2004. *Desentralisasi dan Pelayanan Penyuluhan Pertanian: Acuan, Transfer*

- dan Pembangunan Kapasitas dalam Hubungan Antartingkat Pemerintahan di Indonesia.* Laporan penelitian. Jakarta: The SMERU Research Institute.
- Robbins, P. S., 1983. *Organization Theory : Structure, Design and Applications.* Englewood Cliffs, NJ. Prentice Hall, Inc.
-, 1994. *Teori Organisasi : Struktur, Desain dan Aplikasi.* Jakarta: Penerbit Arcan.
-, 2006. *Perilaku Organisasi.* Klaten : PT Indeks, Kelompok Gramedia.
- Rosenbloom, D. H. and Kravchuk, S. R., 2005. *Public Administration, Understanding Management, Politics and Law in The Public Sector.* Sixth Edition. New York: New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Siagian, S. P., 1995. *Teori Pengembangan Organisasi.* Jakarta: Bumi Aksara.
-, 2002. *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Saptana dkk., 2003. *Transformasi Kelembagaan Tradisional Untuk Menunjang Ekonomi Kerakyatan Di Pedesaan: (Studi Kasus di Propinsi Bali dan Bengkulu).* Departemen Pertanian. Jakarta.
- Werther W. B., and Keith Davis, 1996. *Human Resource & Personnel Management,* 5th, MacGraw-Hill International Edition.
- Winardi, J, 2003. *Teori Organisasi dan Pengorganisasian.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.
-, 2006. *Manajemen Perubahan (Management of Change).* Jakarta: Prenada Media Group.
- Bey, 2004. *Fungsi dan Peran Kelembagaan Penyuluhan Pertanian dalam Meningkatkan Partisipasi Petani (studi pada Kegiatan Petani Kakao di Provinsi Sulawesi Tenggara).* Disertasi tidak dipublikasikan. Bandung: Universitas Padjadjaran.
- Kartiwa, A., 2001. *Pengaruh Penataan Kelembagaan Pemerintah Daerah Terhadap Efektivitas Pelayanan Perijinan Usaha Industri Dalam Otonomi Daerah, (Studi Kasus di Kabupaten Bandung).* Disertasi tidak dipublikasikan. Bandung : Universitas Padjadjaran.
- Undang-Undang No. 32 tahun 2004, tentang *Pemerintahan Daerah.*
- Undang-Undang No. 16 Tahun 2006 tentang *Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan.*
- Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2004 tentang *Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Garut.*
- Rencana Strategi Kantor Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Ketahanan Pangan, Kabupaten Garut tahun 2006 – 2009.
- Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Kantor Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Ketahanan Pangan Tahun 2005.