

Korelasi Antara Redesain Organisasi Dengan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia di UPTD Pengembangan Perlindungan Tanaman Perkebunan Pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur

Sopian,¹ Adam Idris,² Heryono Susilo Utomo³

Abstrak

Tujuan Penelitian ini adalah untuk menemukan korelasi antara Redesain Organisasi dengan fungsi manajemen Sumber Daya Manusia di UPTD Pengembangan Perlindungan Tanaman Perkebunan Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur. Adanya Korelasi yang positif artinya Apabila ReDesain Organisasi dibuat dengan profesional dengan memperhatikan asas-asas Organisasi seperti Struktur Organisasi, Pembagian Kerja, Wewenang dan Tanggung Jawab, Kesatuan Perintah, maka Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia seperti Pendidikan dan Pelatihan serta Kreativitas Pegawai akan meningkat dan berjalan dengan baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa apabila dilakukan ReDesain Organisasi di UPTD P2TP (Pengembangan Pengendalian Tanaman Perkebunan) Provinsi Kalimantan Timur pada Dinas Perkebunan Propinsi Kalimantan Timur melalui Struktur Organisasi, melalui Pembagian Kerja, melalui Wewenang dan Tanggung Jawab serta kesatuan Perintah, maka Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia seperti pendidikan dan Pelatihan serta Kreativitas Pegawai akan meningkat.

Kata Kunci: redesain organisasi, fungsi manajemen sumber daya manusia

Pendahuluan

Sebagaimana diamanatkan dalam Undang Undang Dasar 1945 pada pasal 33 bahwa bumi, air dan kekayaan alam yang terkandung didalamnya, sebagai karunia dan amanat Tuhan yang Maha Esa yang dianugerahkan kepada bangsa Indonesia, merupakan potensi yang sangat besar dalam Pembangunan Perekonomian Nasional dalam mewujudkan kemakmuran dan kesejahteraan rakyat secara berkeadilan.

Ketersediaan sumberdaya alam seperti Pertambangan dan Migas adalah sumberdaya alam yang tidak dapat diperbaharui, dimana pada suatu saat nanti akan habis. Sementara sektor Pertanian dalam arti luas termasuk sub sektor Perkebunan adalah merupakan sumberdaya alam yang dapat diperbaharui.

¹Alumni Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip Universitas Mulawarman Samarinda

²Dosen Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip Universitas Mulawarman Samarinda

³Dosen Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip Universitas Mulawarman Samarinda

Dalam pembangunan masa datang sub sektor Perkebunan akan memegang peran yang strategis dikarenakan sektor Pertambangan dan kehutanan dimasa datang tidak dapat lagi diandalkan sebagai *Leading Sector* untuk perekonomian khususnya Kalimantan Timur.

Untuk mewujudkan hal tersebut Perkebunan perlu dijamin keberlanjutannya serta ditingkatkan fungsi dan perannya. Perkebunan sebagai salah satu bentuk pengelolaan sumber daya alam yang dapat diperbaharui, perlu dilakukan secara terencana, transparansi, terpadu, profesional dan bertanggung jawab.

Bahwa untuk menjamin penyelenggaraan perkebunan yang sesuai dengan perkembangan lingkungan Strategis, maka perkebunan perlu diatur dalam suatu Kebijakan. Untuk itu Undang - Undang No : 18 Tahun 2008 Tentang Perkebunan merupakan jawaban untuk mengatur penyelenggaraan perkebunan tersebut.

Perkebunan diselenggarakan berdasarkan atas asas manfaat dan berkelanjutan, keterpaduan, kebersamaan, keterbukaan dan keadilan. Sedangkan tujuan penyelenggaraan Perkebunan adalah :

- a) Meningkatkan pendapatan masyarakat.
- b) Meningkatkan penerimaan Negara.
- c) Meningkatkan penerimaan Devisa Negara.
- d) Menyediakan lapangan kerja.
- e) Meningkatkan Produktivitas, Nilai tambah dan Daya Saing.
- f) Memenuhi kebutuhan Konsumsi dan bahan baku Industri dalam negeri.
- g) Mengoptimalkan pengelolaan Sumber Daya Alam secara berkelanjutan.

Sedangkan fungsi dari pada penyelenggaraan Perkebunan adalah :

- a. Ekonomi, yaitu: peningkatan kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat serta penguatan struktur ekonomi wilayah dan nasional.
- b. Ekologi, yaitu: peningkatan konservasi tanah dan air, penyerap karbon, penyedia oksigen, dan penyangga kawasan lindung.
- c. Sosial Budaya, yaitu: sebagai perekat dan pemersatu bangsa.

Adapun ruang lingkup pengaturan perkebunan tersebut meliputi:

- a. Perencanaan
- b. Penggunaan tanah
- c. Pemberdayaan dan pengelolaan usaha.
- d. Pengolahan dan pemasaran hasil
- e. Penelitian dan pengembangan
- f. Pengembangan sumber daya manusia
- g. Pembiayaan
- h. Pembinaan dan Pengawasan.

Lebih lanjut dikatakan dijelaskan, bahwa Undang-Undang tersebut yakni Tentang Penelitian dan Pengembangan Perkebunan dimaksudkan untuk menghasilkan ilmu pengetahuan dan teknologi yang dibutuhkan dalam pengembangan usaha perkebunan agar berdaya saing tinggi dan

ramah lingkungan dengan menghargai kearifan tradisional dan budaya lokal. Dimana Penelitian dan Pengembangan perkebunan dapat dilakukan oleh perorangan, perguruan tinggi, lembaga penelitian dan pengembangan pemerintah dan / atau swasta, serta Lembaga penelitian dan pengembangan lainnya.

Didalam melakukan penelitian dan pengembangan perkebunan dapat dilakukan kerja sama dengan:

- a. Sesama pelaksana penelitian dan pengembangan
- b. Pelaku usaha perkebunan
- c. Asosiasi komoditas perkebunan
- d. Organisasi profesi terkait
- e. Lembaga penelitian dan pengembangan perkebunan asing.

Selanjutnya dikatakan bahwa Pemerintah, provinsi, kabupaten/kota dan/atau pelaku usaha perkebunan dalam hal tertentu:

1. Menyediakan fasilitas untuk mendukung peningkatan kemampuan pelaksana penelitian dan pengembangan perkebunan untuk menguasai dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi perkebunan.
2. Mendorong agar pelaku usaha perkebunan baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama membentuk unit penelitian dan pengembangan perkebunan atau melakukan kemitraan antara pelaku usaha, pelaksana penelitian dan pengembangan, dan perguruan tinggi.
3. Melalui instrumen kebijakannya memotivasi pelaku usaha perkebunan asing untuk melakukan alih teknologi.
4. Memfasilitasi pelaksana penelitian dan pengembangan, pelaku usaha perkebunan dan masyarakat dalam mempublikasikan dan mengembangkan sistem pelayanan informasi hasil penelitian dan pengembangan perkebunan dengan memperhatikan hak kekayaan intelektual sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
5. Pelaksana penelitian dan pengembangan melaksanakan pemantauan dan evaluasi terhadap penerapan hasil penelitian perkebunan.

Untuk melakukan usaha Perkebunan terkecuali Petani/Pekebun diperlukan Izin Usaha Perkebunan, dimana diatur dalam Keputusan Menteri Pertanian Nomor: 357/kpts/HK.350/5/2002 Tentang Pedoman Perizinan Perkebunan. Dimana masalah Kewenangan Proses Perizinan Usaha Perkebunan (IUP) dilandasi oleh nafas Otonomi Daerah yang dituangkan dalam Undang-Undang Nomor: 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah.

Pengaturan Perangkat Daerah dalam undang undang Nomor 32 Tahun 2004 yakni pada Pasal 120 Dibentuklah Perangkat Daerah, baik untuk Propinsi, Kabupaten dan Kota. Dimana perangkat daerah tersebut adalah Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, Dinas Daerah dan Lembaga Teknis Daerah, Kecamatan dan Kelurahan.

Menindak lanjuti Perda tersebut, Pemerintah Propinsi Kalimantan Timur melalui Keputusan Gubernur mengeluarkan Surat Keputusan Gubernur Kalimantan Timur Nomor: 08 Tahun 2008 tentang Pembentukan,

Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas-Dinas Lingkup Daerah Propinsi Kalimantan Timur.

Maksud dari pada diterbitkannya SK Gubernur tersebut, salah satunya adalah untuk melaksanakan Kebijakan Pemerintah Propinsi Kalimantan Timur dalam pembangunan Perkebunan, dimana pembangunan perkebunan menempati Prioritas ke III yaitu : Pembangunan Pertanian dalam arti luas sehingga menghasilkan produk-produk unggulan yang mampu bersaing dalam mengisi pasar Regional, Nasional dan Internasional.

SK Gubernur Kalimantan Timur No: 08 Tahun 2008 Tentang Pembentukan, Susunan dan tata Kerja Dinas-Dinas Lingkup Pemerintah Propinsi Kalimantan Timur, meletakkan Sub Bagian Umum berada langsung di Sekretariat .

Tugas Pokok Sub Bagian Umum Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur adalah melaksanakan Penatausahaan Administrasi Umum pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur yang sesuai dengan bidang keahliannya. Dengan melihat pada kenyataan yang ada, bagaimanakah dengan Fungsi manajemen Sumber Daya Manusia? Kegiatan Perencanaan Pendidikan dan Pelatihan, meliputi a) Perencanaan Pelatihan Bidang Teknis Fungsional ditempat kerja (*On The Job Training*) masih minim, b) Belum optimalnya Analisa kebutuhan Pelatihan, c) Kemampuan (*competency*) pegawai seperti : Pengetahuan (*knowledge*), dan d) Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan dirasakan masih kurang memadai. Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan hingga sampai saat ini.

Penelitian ini mengkaji apakah ada hubungan antara Redesain Organisasi dengan Fungsi manajemen Sumber Daya Manusia di UPTD P2TP (Pengembangan Pengendalian Tanaman Perkebunan) Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur pada Dinas Perkebunan Propinsi Kalimantan Timur?

Dimensi Kebijakan

Menurut Keban (2004) Dimensi Kebijakan berkenaan dengan keputusan tentang apa yang harus dikerjakan. Dimensi Kebijakan dianalogikan dengan pekerjaan otak yang selalu memutuskan apa yang hendak dikerjakan agar jantung dan urat nadi (Dimensi Manajemen) dan organ tubuh (Dimensi Organisasi) siap bergerak dan melaksanakan apa yang telah diputuskan. Apa yang hendak dikerjakan harus didasarkan atas masalah, kebutuhan tertentu, atau aspirasi tertentu.

Selanjutnya menurut Graycar yang dikutip oleh Donovan and Jackson (1991) mengemukakan:

1. Kebijakan sebagai suatu konsep filosofis adalah dimana kebijakan merupakan serangkaian prinsip atau kondisi yang diinginkan.
2. Kebijakan sebagai suatu produk, yaitu: kebijakan dipandang sebagai serangkaian kesimpulan atau rekomendasi.
3. Kebijakan sebagai suatu proses adalah sebagai suatu cara dimana melalui cara tersebut suatu organisasi dapat mengetahui apa yang

diharapkan darinya, yaitu: Program dan mekanisme dalam mencapai produknya.

4. Kebijakan sebagai suatu Kerangka Kerja adalah Kebijakan merupakan suatu proses tawar menawar dan negosiasi untuk merumuskan isu-isu metode implementasinya.

Relevansinya penulisan Dimensi kebijakan disini dengan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pada Latar belakang penelitian kita mengevaluasi kebijakan yaitu : SK Gubernur Kalimantan Timur No: 08 Tahun 2008 Tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan tata Kerja Dinas-Dinas Lingkup
2. Solusi yang diberikan disini, pada Dimensi Kebijakan termasuk dalam Perumusan Kebijakan.
3. Pada penelitian ini menggunakan metode peneitian, maka dalam Dimensi kebijakan termasuk pada Analisa Kebijakan.

Ruang Lingkup Kebijakan Publik

Menurut Thoha (2005) mengemukakan bahwa *Public Policy* mengatur banyak hal, mulai dari mengatur perilaku, mengorganisasikan birokrasi, mendistribusikan penghargaan sampai pula penarikan pajak-pajak dari anggota masyarakat.

Sedangkan Gerald Caiden dalam Miftah Thoha (2005) merumuskan ruang lingkup Public Policy ada 2 (dua) yaitu: a) Public Participation atau adanya partisipasi masyarakat. Adalah membangkitkan partisipasi masyarakat untuk bersama-sama memikirkan cara-cara yang baik untuk mengatasi persoalan masyarakat. Tanpa adanya partisipasi masyarakat dan rakyat banyak, maka *public policy* kurang bermakna.

Dalam masyarakat yang Tradisional pemerintah dan urusan-urusan politik menjadi tanggung jawab elit, masyarakat pada umumnya tidak tahu apa yang dikerjakan oleh pemerintah. *Public Policy* menjadi urusan elit tersebut. Akan tetapi dalam masyarakat modern, demokratis, dan yang kekuasaan tertinggi ada ditangan rakyat, maka partisipasi masyarakat sangat penting dalam urusan-urusan pemerintah termasuk didalam urusan *public policy*. Itulah sebabnya partisipasi masyarakat merupakan kajian dalam *public policy*; b) Partisipasi Mandiri, adalah suatu usaha berperan serta yang dilakukan sendiri oleh pelakunya untuk mempengaruhi policy yang akan dibuat. Contoh : Rakyat yang ingin mempengaruhi pemerintah agar diadakannya Undang Undang Perkawinan, agar supaya para wanita tidak diremehkan oleh kaum pria. Maka banyak rakyat yang usul kepada pemerintah dengan inisiatifnya sendiri, dengan mengirimkan delegasi, menulis di surat kabar, kampanye, pengajian, atau lewat berkhotbah dimasjid-masjid. c) Partisipasi Mobilisasi/Partisipasi Seremonial, adalah keikutsertakan dalam berperan serta untuk mepengaruhi kebijaksanaan pemerintah dengan cara dimobilisasikan oleh pihak lain. Sebagai contoh agar mau melakukan keluarga berencana sehingga program ini berhasil,

keikutsertaan ulama di dalam memberikan fatwa-fatwanya yang mendukung program ini sangat menentukan. Partisipasi yang mendukung yang dimobilisasikan dengan cara-cara demonstrasi, pawai, upacara-upacara dan yang sejenisnya dinamakan partisipasi yang serimonial.

Kerangka Kerja Policy (*Policy Framework*)

Adapun faktor-faktor pembentuk Kerangka Kerja Policy/*Policy Framework* adalah :

1. Apakah tujuan yang ingin dicapai ?
2. Bagaimana dan apakah nilai-nilai yang perlu dipertimbangkan ?
3. Apakah sumber-sumber yang mendukung tersedia dan dapat dimanfaatkan ?
4. Siapakah Pelaku-Pelaku yang terlibat dan apakah mereka mampu serta mau melaksanakannya ?
5. Bagaimanakah dengan faktor lingkungan, apakah mendukung, menolak, pasif terhadap policy yang akan dibuat ?
6. Bagaimanakah Strategi yang dijalankan dalam membuat, melaksanakan dan mengevaluasi *Public Policy*?
7. Faktor waktu dan lain sebagainya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa ruang lingkup Public Policy disini, menyangkut Partisipasi masyarakat, Policy Framework, Strategi Kebijakan, Public Interest/Kepentingan Masyarakat, Lembaga-Lembaga dibidang Public Policy, isi Kebijakan itu sendiri dan Evaluasi Public Policy untuk mengetahui apakah ada perbedaan atau tidak, sebelum dan sesudah ada Kebijakan tersebut.

Redesain Organisasi

Chung and Megginson (Keban,2004) desain organisasi adalah suatu proses yang berkenaan dengan bagaimana aktivitas-aktivitas organisasi distrukturkan atau dituangkan dalam suatu bentuk struktur, dengan tujuan membantu manager untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif. Dimana yang dikembangkan dalam desain organisasi adalah:

1. Hirarki dari tujuan organisasi (hubungan antara tujuan dengan cara).
2. Konsep pembagian kerja.
3. Sistem koordinasi dan kontrol.

Dengan demikian dapatlah disimpulkan bahwa desain organisasi adalah Proses aktivitas dalam sebuah organisasi dan hubungannya/interaksi diantara orang-orang yang dituangkan kedalam struktur organisasi.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Garson dan Overman (Keban,2004) Manajemen SDM merupakan Pengembangan dari *Staffing, Directing dan Coordinating*. Fungsi manajemen Sumber Daya Manusia menurut Marihot Tua Efendi Hariandja

(2002) adalah Keseluruhan penentuan dan pelaksanaan berbagai aktivitas (melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, pengarahan, analisa jabatan, rekrutmen, seleksi, orientasi, memotivasi dan lain-lain), policy (sebagai arah tindakan seperti lebih mengutamakan sumber dari dalam untuk mengisi jabatan yang kosong, memberikan kesempatan pada setiap orang untuk mengisi jabatan dan lain-lain) dan program (seperti melakukan program latihan dalam aspek metode yang dilakukan, orang yang terlibat dan lain-lain).

Tujuannya adalah untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan, dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap efektifitas organisasi dengan cara yang secara etis dan sosial dapat dipertanggung jawabkan.

Selanjutnya E. Gumbira Said, Rachmayanti dan M. Zahrul Muttaqin (2001) mengemukakan bahwa Salah satu Komponen Teknologi adalah Perangkat Manusia (Humanware), yang berhubungan dengan tugas dan kewajiban pekerja seperti pengetahuan, keterampilan, keahlian yang bersifat teknis, dan kreativitas.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah Kuantitatif. Dimana datanya berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Pada penelitian ini digunakan Pendekatan Asosiatif/Hubungan, dimana penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Tempat Penelitian Pada Dinas Perkebunan Propinsi Kalimantan Timur di Samarinda.

Adapun alasan dipilihnya lokasi ini didasarkan pada pertimbangan:

1. Keberadaan Semua Bidang, UPTD dan Kelompok Jabatan tersebut ada di Samarinda.
2. Kesemua unit kerja merupakan bagian dari Dinas Perkebunan Propinsi Kalimantan Timur.
3. Pegawai Negeri Sipil yang akan dijadikan responden kesemuanya adalah Pegawai Negeri Sipil dari Dinas Perkebunan Propinsi Kalimantan Timur, yang tersebar di Bidang-Bidang, UPTD-UPTD dan Kelompok jabatan Fungsional. Adapun Waktu yang dibutuhkan dalam penelitian ini sampai dengan penulisan Laporan Hasil Penelitian, diperkirakan selama 1,5 Bulan.

Sebagai Populasi disini adalah Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perkebunan Propinsi Kalimantan Timur yang berjumlah 116 orang yang akan dipilih sebagai Sampel. Cara Menentukan Besarnya Ukuran Sampel:

$$n = N / N d + 1$$

n = Sampel

N = Populasi

d = Presisi/besar sampel yang harus diambil 10 % (0,1)

1 = Bilangan tetap

Jadi $n = 116 / 116 \times 0,1 + 1$

$$\begin{aligned} &= 116 / 116 \times 0,01 + 1 \\ &= 116 / 2,16 \\ &= 53,7037037 \end{aligned}$$

$$n = 54 \text{ orang}$$

Dengan demikian besarnya sampel adalah 54 orang, dimana tingkat ketelitian/tarap kepercayaan adalah 95% dan tingkat kesalahan yang dikehendaki adalah 5% (0,05). Semakin kecil tingkat kesalahan, maka akan semakin besar jumlah anggota sampel yang diperlukan sebagai sumber data. Teknik Sampling yang digunakan adalah Systematic Sampling (SS). Sebuah sampel berukuran n dikatakan sebagai Systematic Sampling (SS) apabila secara random hanya dilakukan sekali saja dan pemilihan selanjutnya dilakukan secara systematic.

Langkah kerja Systematic Sampling adalah :

1. Populasi / N = 116 orang
2. Sampel / n = 54 orang
3. Interval (I) = $N / n = 116 / 54 = 2,148148148 = 2$
4. Random Start (RS) adalah nomor urut 30 atas nama Rahmilawati (diperoleh dari mengundi dengan menjatuhkan binder clip pada Daftar Urutan Kepangkatan (DUK) Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur).
5. Nomor berikutnya adalah : RS + Interval yaitu : $30 + 2 = 32$
6. Membuat tabel kesimpulan tentang nomor-nomor dari responden yang terpilih dari hasil SS

Sumber Data terdiri atas data primer yaitu Responden, dan data sekunder adalah berbagai literatur, Laporan Dinas Perkebunan Provinsi Kaltim, Laporan, Dokumentasi Photo, Photo copy Surat Penataan Kelembagaan, Hasil Seminar, Peraturan perundangan. Teknik Pengumpulan Data dengan *Kuesioner (Angket)*. Penggunaan Kuesioner melalui angket adalah salah satu teknik pengumpulan data yang akan dilakukan, dimana diantar langsung oleh peneliti kepada Responden agar responden dapat dengan sukarela, senang hati dan obyektif untuk mengisi angket.

Hasil Penelitian

Dinas Perkebunan adalah Unsur Pelaksana Pemerintah Propinsi Kalimantan Timur dibidang Perkebunan yang dipimpin oleh Seorang Kepala dibantu oleh Sekretaris dan Bidang-Bidang yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggung Jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

Adapun Dasar Pembentukan Organisasi Dinas Perkebunan Propinsi Kalimantan Timur yang terakhir adalah Pada Tanggal 10 Februari 2008 dengan Surat Keputusan Gubernur Kalimantan Timur Nomor : 08 Tahun 2008 Tentang Pembentukan, Susunan Organisasi Dan Tata kerja Dinas-Dinas Daerah Propinsi Kalimantan Timur.

Susunan Organisasi yang ada di Dinas Perkebunan Propinsi Kalimantan Timur adalah:

Susunan Organisasi Dinas Perkebunan Provinsi Kaltim

- a. Kepala
- b. Sekretaris
- c. Bidang Usaha
- d. Bidang Pengembangan
- e. Bidang Produksi
- f. Bidang Perlindungan
- g. UPTD T2P;
- h. UPTD PBP;
- i. UPTD P2TP.
- j. Kelompok Jabatan fungsional

Struktur Organisasi Dinas Perkebunan Propinsi kalimantan Timur adalah sebagai berikut:

1. Struktur Organisasi Dinas Perkebunan Prop.Kaltim sebagaimana tersebut dalam lampiran I.
2. Struktur Organisasi UPTD P2TP (Pengembangan Perlindungan Tanaman Perkebunan) Provinsi Kalimantan Timur sebagaimana tersebut dalam lampiran II Tesis ini.

Tugas Pokok dan Fungsi

Tugas Pokok

Dinas Perkebunan Propinsi Kalimantan Timur adalah : Melaksanakan kewenangan Desentralisasi dan Dekonsentrasi.

Fungsi

Adapun fungsi Dinas Perkebunan Propinsi Kalimantan Timur adalah :

- a. Perumusan kebijakan teknis bidang Perkebunan, sesuai dengan rencana strategis yang telah ditetapkan pemerintah daerah;
- b. Penyusunan perencanaan dan program serta mengevaluasi hasil kegiatan dibidang perkebunan;
- c. Pembinaan dan pengembangan produksi perkebunan;
- d. Pembinaan dan koordinasi usaha perkebunan;
- e. Pembinaan dan perlindungan tanaman perkebunan;
- f. Pengelolaan urusan ketatausahaan;
- g. Pengelolaan Unit Pelaksana Teknis Dinas Perkebunan;
- h. Pembinaan Kelompok Jabatan Fungsional

Visi, Misi, Tujuan

a. Visi

Terwujudnya Perkebunan yang efisien, produktif dan berdaya saing tinggi untuk kemakmuran masyarakat Kalimantan Timur secara berkeadilan dan berkelanjutan melalui pengelolaan sumber daya secara optimal dan berkelanjutan.

b. Misi

1. Mendorong berkembangnya usaha yang efisien, produktif dan mampu memberikan jaminan kehidupan masyarakat yang lebih baik.
2. Menumbuhkembangkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan Perkebunan.
3. Mengoptimalkan pengelolaan sumber daya lahan dan kebun secara Profesional dan lestari.
4. Meningkatkan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia.

c. Tujuan

1. Meningkatkan pendapatan dan taraf hidup petani pekebun.
2. Meningkatnya kontribusi perkebunan terhadap perekonomian daerah.
3. Tumbuhnya kesempatan kerja dan kesempatan berusaha yang berkeadilan.
4. Meningkatkan produksi, produktivitas dan mutu hasil perkebunan.
5. Meningkatkan kualitas Sumber daya manusia dibidang perkebunan.
6. Terselenggaranya sistim informasi perkebunan yang akurat dan efisien.
7. Terkelolanya sumber daya lahan yang efisien dan efektif.
8. Meningkatnya investasi dibidang agrobisnis dan agroindustri.

ReDesain Organisasi

ReDesain Organisasi adalah suatu proses mengulang kembali aktivitas-aktivitas dan interaksi yang dituangkan/tergambar kedalam struktur organisasi, tergambar pembagian kerja/pembidangan urusan termasuk tugas pokok dan fungsi, didalamnya juga tergambar wewenang dan tanggung jawab dan ada kesatuan perintah.

Dengan adanya ReDesain Organisasi, Fungsi manajemen terutama fungsi manajemen sumber daya manusia dapat dikelola dan berjalan dengan baik untuk memanfaatkan dan menggerakkan segala sumber daya lainnya. Dengan demikian maka ReDesain Organisasi disini sebagai Independen Variabel/Variabel Bebas. Untuk mengoperasionalkan ReDesain Organisasi, maka diukur dan dipergunakan indikator-indikatornya sebagai berikut:

Struktur Organisasi

Adapun yang dimaksud dengan struktur organisasi adalah interaksi antar anggota organisasi atau Hubungan antar macam-macam fungsi atau aktivitas mengenai pekerjaan didalam organisasi. Untuk Indikator Struktur Organisasi dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai Setuju dengan adanya ReDesain Organisasi, dimana dengan adanya Struktur Organisasi yang ada pada ReDesain Organisasi tersebut hubungan dan interaksi yang akan dilakukan jelas dan tegas dalam tugas pokok dan fungsi serta tidak

terjadi lagi tumpang tindih dalam pelaksanaan pekerjaan pengendalian OPT di UPTD-P2TP (Pengembangan Pengendalian Tanaman Perkebunan) pada Dinas Perkebunan Propinsi Kalimantan Timur sehingga Fungsi Manajemen Sumber Daya manusia dapat berjalan dengan baik dan meningkat.

Pembagian Kerja

Pembagian Kerja dapat dihubungkan dengan satuan organisasi dan dapat pula dihubungkan dengan pejabat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan (item pertanyaan mulai nomor lima sampai dengan nomor delapan) rata-rata jawaban Responden terhadap Indikator Pembagian Kerja adalah Sangat Setuju dan Tingkat Persetujuannya mencapai angka 80,19% artinya Responden Sangat Setuju dengan akan adanya perubahan Pembagian Kerja di UPTD-P2TP (Pengembangan Pengendalian Tanaman Perkebunan) Provinsi Kalimantan Timur pada Dinas Perkebunan Propinsi Kalimantan Timur. Untuk Indikator Pembagian Kerja dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai Sangat Setuju dengan adanya Perubahan Pembagian Kerja di UPTD-P2TP (Pengembangan Pengendalian Tanaman Perkebunan (P2TP) pada Dinas Perkebunan Propinsi Kalimantan Timur.

Wewenang dan Tanggung Jawab

Wewenang adalah hak seorang pejabat untuk mengambil tindakan yang diperlukan menurut hukum untuk membuat permintaan atau tuntutan tertentu, agar tugas serta tanggung jawabnya dapat dilaksanakan dengan baik. Tanggung Jawab adalah sanggup memikul beban yang dibebankan padanya dan menanggung konsekwensinya atas tindakan yang diambil. Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara keseluruhan (item pertanyaan mulai nomor sembilan sampai dengan nomor empat belas) rata-rata jawaban Responden terhadap Indikator Wewenang dan Tanggung Jawab adalah Sangat Setuju dan Tingkat Persetujuannya mencapai angka 83,89% artinya Responden Sangat Setuju dengan adanya perubahan Wewenang dan Tanggung Jawab di UPTD-P2TP (Pengembangan Pengendalian Tanaman Perkebunan) Provinsi Kalimantan Timur pada Dinas Perkebunan Propinsi Kalimantan Timur.

Kesatuan Perintah

Adapun yang dimaksud dengan Kesatuan Perintah adalah tiap-tiap pejabat dalam organisasi hendaknya hanya dapat diperintah dan bertanggung jawab kepada seorang atasan tertentu. Lebih lanjut dikatakannya bahwa garis-garis saluran perintah dan tanggung jawab harus dengan jelas menunjukkan dari siapa seorang pejabat menerima perintah dan kepada siapa ia bertanggung jawab serta kepada siapa ia melapor dan dari siapa ia memperoleh laporan. Untuk Indikator Wewenang dan tanggung Jawab dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai Sangat Setuju dengan adanya Pendelegasian Wewenang dan Tanggung Jawab terhadap

Pelaksanaan Pengendalian Organisme Pengganggu Tanaman (OPT) diberikan kepada Kelompok Jabatan Fungsional POPT, dimana untuk menghindari terjadinya kekaburan wewenang dan saling lempar tanggung jawab serta keseimbangan antara tugas, Wewenang dan tanggung Jawab terhadap pelaksanaan pengendalian OPT di Kalimantan Timur oleh UPTD-P2TP Dinas Perkebunan Propinsi Kalimantan Timur.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Pelatihan

Untuk Indikator Pendidikan dan Pelatihan dapat disimpulkan bahwa mayoritas Pegawai Sangat Setuju dengan adanya ReDesaian Organisasi dimana diharapkan penentuan kebutuhan pendidikan dan pelatihan pengendalian Organisme Pengganggu Tanaman (OPT) dapat direncanakan dengan baik, sehingga dalam Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pengendalian OPT dapat sesuai dengan rencana serta dapat dilakukan Evaluasi dengan baik oleh UPTD P2TP.

Kreativitas

Untuk Indikator Kreativitas dapat disimpulkan bahwa mayoritas Pegawai Sangat Setuju dengan adanya ReDesaian Organisasi sehingga diharapkan Kelompok Jabatan Fungsional POPT dapat lebih mengusahakan cara-cara kerja baru tentang Pengendalian Organisme Pengganggu tanaman (OPT) disentra-sentra perkebunan khususnya perkebunan rakyat dan agar timnya dapat bekerja secara berkesinambungan dan efektif dalam menghadapi tantangan sehari-hari dan dimasa yang akan datang serta mendukung tujuan organisasi yang telah ditetapkan dalam RENSTRA Dinas Perkebunan Propinsi Kalimantan Timur.

Dengan demikian apabila dilakukan ReDesain Organisasi di UPTD P2TP (Pengembangan Pengendalian Tanaman Perkebunan) Provinsi Kalimantan Timur pada Dinas Perkebunan Propinsi Kalimantan Timur melalui Struktur Organisasi, melalui Pembagian Kerja, melalui Wewenang dan Tanggung Jawab serta kesatuan Perintah, maka Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia seperti pendidikan dan Pelatihan serta Kreativitas Pegawai akan meningkat.

Kesimpulan

Hasil perhitungan dengan menggunakan Koefisien Korelasi Rank Spearman diperoleh angka r_s hitung sebesar 0,303, sedangkan r_s tabel menunjukkan angka 0,262, ini berarti bahwa r_s hitung > r_s tabel. Dengan hasil perhitungan Koefisien Korelasi Rank Spearman r_s hitung > r_s tabel, membuktikan bahwa dari Rumusan Masalah Penelitian ternyata ada hubungan antara Redesain dengan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia di UPTD P2TP (Pengembangan Pengendalian Tanaman Perkebunan) pada Dinas Perkebunan Propinsi Kalimantan Timur. Selanjutnya dari hasil Uji Hipotesa dengan Uji t diperoleh angka t hitung

adalah 2,293, sedangkan t tabel menunjukkan angka 2,000 ini berarti bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka ada Korelasi yang Positif dan signifikan antara ReDesain Organisasi dengan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Ada Korelasi yang positif artinya Apabila ReDesain Organisasi dibuat dengan profesional dengan memperhatikan asas-asas Organisasi seperti Struktur Organisasi, Pembagian Kerja, Wewenang dan Tanggung Jawab, Kesatuan Perintah, maka Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia seperti Pendidikan dan Pelatihan serta Kreativitas Pegawai akan meningkat dan berjalan dengan baik. Sedangkan Signifikan artinya dapat diberlakukan pada Populasi dimana Sampel tersebut diambil.

Adapun Hipotesa Statistiknya adalah $H_a : p \neq 0$, tidak sama dengan nol (Menerima H_a dan Menolak H_o) berarti $>$ dari nol artinya ada hubungan antara ReDesain Organisasi dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Daftar Pustaka

- Adam I, Indra Wijaya, 1983, *Perubahan Dan Pengembangan Organisasi*, Cetakan Pertama, Sinar Baru Bandung, Bandung.
- A. Dile Timpe, 2000, *Kepemimpinan (Seri Manajemen SDM)*, Susanto Boedidharma (Alih bahasa), PT. Gramedia, Jakarta
- A. Dale Timpe, 2000, *Mengelola waktu*, Susanto Boedidharma (Alih Bahasa), Cetakan Kelima, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta
- A. Dale Timpe, 1992, *Kreativitas*, Sofyan Cikmat (penterjemah), PT. Elex Media Komputindo, Jakarta
- Abdul Wahab, Solichin, 2005, *Analisis Kebijakan*, Cetakan Kelima, Bumi Aksara, Jakarta
- Departemen Pertanian, 2004. *Undang-Undang Perkebunan Nomor 18 Tahun 2004*, Jakarta h.1-18
- Dinas Perkebunan Propinsi Kalimantan Timur, 2011. *Statistik Disbun Prop. Kaltim Tahun 2010*, Samarinda.
- David Freemantel, 1992. *Super Bos Mencapai Sukses Melalui Karyawan Anda*, Cetakan Kedua, PT. Sabdodadi, Jakarta
- Gubernur Kalimantan Timur, 2008. *Surat Keputusan Gubernur Kalimantan Timur Nomor : 08 Tahun 2008 Tentang Pembentukan, susunan dan Tata Kerja Dinas-Dinas Lingkup Pemerintah Propinsi Kalimantan Timur*, Samarinda
- Gumbira, Rachmayati, Muttaqin, 2001. *Manajemen Teknologi Agribisnis*, Cetakan Pertama, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Inu Kencana, Djamaludin, Supardan, 1999. *Ilmu Administrasi Negara*, Cetakan Pertama, Rineka Cipta, Jakarta
- Irfan, 1984. *Prinsip-Prinsip Perumusan Kebijakan Publik*, Cetakan Keempat, PT. Bina Aksara, Jakarta.
- Keban, 2004. *Enam Dimensi Starategis Administrasi Publik*, Edisi Pertama, Gava Media, Yogyakarta
- Kementrian MENPAN, 2004. *Rencana Strategik Kementrian MENPAN*, Jakarta

- MarihotTua,2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama ,
Grasindo, Jakarta.
- Osborn, Gaebler, 2003. *Mewirauahakan Birokrasi*, Abdul Rasyid
(penterjemah), Jakarta
- Patton,Adri,2006. *Manajemen Pengembangan Organisasi*, Edisi Pertama,
Fajar Harapan, Surabaya
- Presiden RI,1999. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 43 Tahun
1999 Tentang Perubahan Pokok-Pokok Kepegawaian*, Jakarta
- Procton,Thorton,1993, *Latihan Kerja*, Cetakan Ketiga, Rineka Cipta, Jakarta
- Sutarto,1993, *Dasar-Dasar Organisasi*, Cetakan Keenambelas, Gadjah Mada
University Press, Yogyakarta
- Siagan,Sondang,1995, *Teori Pengembangan Organisasi*, Cetakan Pertama, PT
Bumi Aksara, Jakarta
- Sutopo,Sugiyono.2001. *Analisa Kebijakan Publik*, Lembaga Administrasi
Negara, Jakarta
- Sianipar,Entang,2001. *Teknik-Teknik Analisa Managemen*, Lembaga
Administrasi Negara, Jakarta
- Simbolon,2004. *Dasar-dasar Administrasi dan Manajemen*, Cetakan Pertama,
Ghalia Indonesia, Jakarta
- Sugiyono,2004. *Metode Penelitian Administrasi*, Edisi ke 11, Alfabeta,
Bandung
- Siagian,Sondang,2003. *Sistim Informasi Manajemen*, Cetakan Ketiga, Bumi
Aksara, Jakarta
- Thoha,2005. *Dimensi-Dimensi Prima Ilmu Administrasi Negara*, Edisi Satu,
PT.RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Veithzal Rivai,2003. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, Cetakan
Pertama, PT.Radja Grafindo Persada, Jakarta