

PENGALAMAN PR SUKUN DALAM PENGELOLAAN IKR

PR SUKUN BAGIAN IKR

PENDAHULUAN

Dalam rangka mengembangkan kehidupan dan pemberdayaan ekonomi di kawasan pedesaan, saat ini berbagai komoditas perkebunan dapat memberikan peluang untuk dikembangkan lebih lanjut dengan harapan dapat meningkatkan pendapatan masyarakat pedesaan terutama petani. Salah satu komoditas perkebunan yang dapat dijadikan sebagai komoditas andalan dari suatu daerah adalah kapas. Mengingat kebutuhan serat kapas dalam negeri semakin meningkat setiap tahunnya, maka kapas merupakan salah satu komoditas perkebunan yang mempunyai prospek cukup baik untuk dibudidayakan serta diusahakan lebih lanjut menjadi komoditas yang mempunyai nilai ekonomi tinggi.

Sejak MT 1980/1981 PR Sukun sudah berperan aktif dalam mengelola kapas melalui program Intensifikasi Kapas Rakyat (IKR) di Jawa Tengah, namun produksi, produktivitas, dan areal yang dicapai masih sangat jauh dari sasaran. Hal ini disebabkan masih banyak kendala yang dihadapi baik teknis maupun nonteknis. Sebagai pengelola, PR Sukun tidak patah semangat, terus berupaya mengadakan pembenahan dari berbagai hal dan pada MT 1991/1992 mulai dirasakan hasilnya baik dalam pencapaian areal maupun produksinya. Hal ini semua tidak lepas dari pengalaman dan kemampuan pengelola untuk bekerja lebih baik.

Keberhasilan pelaksanaan program IKR terkait erat dengan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia (SDM) terutama dari pengelola serta petugas dari dinas terkait. Petugas inilah sebenarnya merupakan kunci keberhasilan program IKR karena petugas harus dapat melaksanakan fungsi pembinaan dan pelayanan petani dengan baik baru diikuti peran aktif petani dalam penerapan paket teknologi anjuran dan kebutuhan saprodi. Melalui peningkatan sumber daya manusia, penerapan hasil penelitian berupa teknologi tepat guna serta dukungan dana yang memadai disertai kerja keras dan profesionalitas yang tinggi akan dapat menunjang peningkatan pengelolaan program IKR.

Adanya pola kemitraan antara pengelola dan petani/kelompok tani secara utuh akan memberikan rasa saling membutuhkan antara keduanya sehingga saling ada pengertian yang baik untuk menerapkan fungsinya masing-masing serta peningkatan rasa tanggung jawab dalam pengelolaan program IKR secara efisien dan berkelanjutan.

MISI DAN VISI IKR

Mencukupi kebutuhan bahan baku pabrik PT SUKUNTEX khususnya dan mencukupi kebutuhan bahan baku sandang pada umumnya.

Sebagai bangsa Indonesia kita wajib berpartisipasi aktif untuk membantu meningkatkan kesejahteraan petani khususnya dan masyarakat pedesaan pada umumnya.

Mengembangkan program IKR pada lahan yang memungkinkan dengan pola tanam yang tepat tanpa merugikan tanaman palawija yang lain serta penerapan teknologi tepat guna untuk meningkatkan produktivitas.

Meningkatkan pola kemitraan antara perusahaan mitra dengan petani IKR serta menjalin koordinasi yang baik dengan berbagai pihak terkait sehingga terjalin suatu usaha yang saling menguntungkan.

ORGANISASI

Seperti halnya badan usaha yang lain, pengelolaan IKR akan berjalan baik dan dapat mencapai tujuannya tidak terlepas adanya kelembagaan yang akan mengorganisir potensi sumber daya manusia yang dimiliki sehingga dapat melaksanakan fungsi dan tanggung jawab semaksimal mungkin.

Mengingat IKR merupakan suatu program pemerintah maka dalam pelaksanaannya akan melibatkan berbagai instansi dari pusat sampai daerah. Untuk itu PR Sukun sebagai pengelola berupaya membuat suatu organisasi tersendiri yang khusus menangani pengelolaan program IKR.

Organisasi di IKR dibuat sesederhana mungkin sesuai kebutuhan yang penting mencakup berbagai aspek antara lain teknis, administrasi, pergudangan, transportasi, perencanaan, dan evaluasi serta penentuan kebijakan. Sedangkan untuk mendukung pengembangan ada bagian tersendiri yakni penelitian dan pengembangan.

1. Sumber Daya Manusia (SDM)

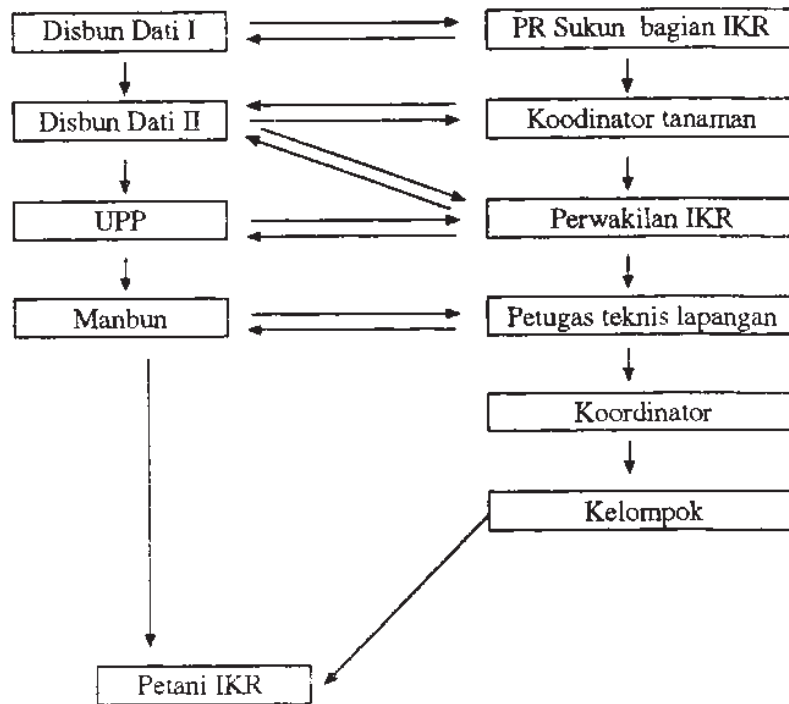
Keberhasilan pengelola dalam melaksanakan program IKR terkait erat dengan kemampuan dan kualitas SDM yang dimiliki, sedangkan suatu organisasi hanya dapat berkembang apabila SDM-nya selalu tanggap terhadap perubahan lingkungan, teknologi maupun ilmu pengetahuan.

a. Program Peningkatan SDM Karyawan

Tantangan dan kesempatan bagi suatu organisasi baik dari dalam maupun luar begitu kompleks, dengan demikian perusahaan pengelola harus selalu dapat menyesuaikan tenaganya khususnya dari segi kualitatif terhadap berbagai perubahan tersebut dengan membekali berbagai pengetahuan dan keterampilan melalui program peningkatan SDM. Program ini dilaksanakan pada akhir musim tanam sebelum memasuki musim tanam yang baru, sehingga diharapkan petugas segera adaptasi dengan situasi daerah. Misal akan diberlakukannya otonomi daerah pasti akan berdampak dalam pelaksanaan program IKR.

b. Perekrutan SDM (Karyawan)

Terbatasnya petugas pengelola di lapangan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan program IKR, mengingat jumlah petani peserta cukup banyak serta luas hamparan yang kecil-kecil cukup menyulitkan dalam pembinaan serta terbatasnya kemampuan petugas. Untuk itu dalam perekrutan karyawan harus memenuhi persyaratan formal yaitu latar belakang pendidikan pertanian sehingga akan cepat menyesuaikan diri dengan bidang yang akan dikerjakan. Kemudian melalui *job training* lebih dahulu di lapangan, baru tahun berikutnya diberikan tugas untuk menangani pembinaan petani di suatu wilayah sehingga dalam satu kabupaten minimal ada satu petugas.



Gambar 1. Pengorganisasian dalam pengelolaan IKR

2. Fasilitas

Seperti kita ketahui bahwa fungsi penting pengelola dalam pelaksanaan IKR adalah fungsi pembinaan dan pelayanan kepada petani/kelompok tani yang dimulai dari kegiatan penyuluhan, temu tani, penyaluran saprodi sampai dengan pembelian hasil diusahakan secara tepat waktu.

Untuk memper lancar petugas dalam menjalankan fungsinya perlu didukung beberapa sarana antara lain:

a. Sarana Transportasi

Untuk petugas teknis lapangan (PTL) berupa sepeda motor.

Untuk kepala perwakilan berupa sepeda motor.

Untuk kepala bagian produksi per wilayah propinsi berupa kendaraan roda empat.

Fasilitas transportasi ini sudah termasuk BBM, oli, dan perawatan kendaraan.

b. Sarana Perumahan

Untuk petugas lapangan yang tidak berdomilisi di wilayahnya mendapat bantuan biaya kost yang besarnya tergantung wilayah tempat kost.

Untuk kepala perwakilan dikontrakkan rumah yang sekaligus untuk kantor perwakilan.

- Untuk kepala bagian produksi dikontrakkan rumah.

c. Seragam Kerja

Semua karyawan IKR mendapat seragam kerja yang berupa pakaian sebanyak dua stel setiap tahunnya dan sepatu untuk setiap dua tahun.

3. Modal

Pengelola dalam melaksanakan program IKR di samping tersedianya tenaga kerja, sarana, juga tidak terlepas dari tersedianya modal yang cukup. Adapun modal untuk pelaksanaan IKR terdiri dari:

a. Kebutuhan Saprodi

Untuk pengadaan kebutuhan saprodi bagi petani berasal dari sumber dana yang ada yakni:
guliran proyek OECF
fasilitas kredit petani
swadana pengelola

b. Kebutuhan Operasional

Untuk mendukung kelancaran terutama dalam pembinaan petani tidak terlepas dari adanya dukungan biaya. Berkaitan dengan masalah ini dari pengelola setiap tahun sekali mengalokasikan dana dalam bentuk biaya operasional yang terbagi dalam pos-pos anggaran dan sebagai gambaran persentase besarnya biaya untuk kelancaran di lapangan kurang lebih sebagai berikut:

- biaya pembinaan petani 28,5%
- motivasi petani/hadiah 8,1%
- koordinasi 4,5%
- dana sosial 1,0%

c. Kebutuhan Pembelian Kapas dan *Ginning*

Penyediaan dana untuk pembelian kapas produksi petani diperhitungkan dari proyeksi produksi dikalikan harga kapas berbiji ditambah biaya pembelian, sedangkan untuk biaya *ginning* diperhitungkan dari proyeksi produksi dikalikan biaya *ginning* per kilogram kapas berbiji.

4. Kelembagaan IKR

a. Di Tingkat Kantor IKR Kudus

1. Manager dan Wakil Manager
 - Staf Perencanaan dan Evaluasi
 - Staf Penelitian dan Pengembangan
 - Kepala Pelaksana Pergudangan dan Pengadaan
 - Kepala Pelaksana Teknik Kendaraan
2. Kepala Bagian Umum
 - Kepala Pelaksana Administrasi
 - Kepala Pelaksana Keuangan

Staf Personalia
Staf Administrasi

b. Di Tingkat Lapangan/Wilayah

1. Kepala Bagian Produksi
2. Kepala Perwakilan
 Staf Administrasi Wilayah
 Staf Gudang Wilayah
3. Petugas Teknis Lapangan
 Koordinator Kelompok (Jawa Timur)
 Kelompok Tani

WILAYAH KERJA

Wilayah kerja pada MT 1999/2000 terdiri dari:

- Propinsi Jawa Tengah	- Kabupaten Brebes	309,99 ha
	- Kabupaten Tegal	200,25 ha
	- Kabupaten Pemasang	125,51 ha
	- Kabupaten Blora	304,94 ha
	- Kabupaten Wonogiri	144,25 ha
	- Kabupaten Pati	30,85 ha
- Propinsi Jawa Timur	- Kabupaten Tuban	28,05 ha
	- Kabupaten Lamongan	1.307,41 ha
	- Kabupaten Gresik	22,45 ha
	- Kabupaten Mojokerto	89,60 ha
- Propinsi DIY	- Kabupaten Gunung Kidul	152,94 ha

Pada MT 2000/2001 ada perluasan wilayah pengembangan yang meliputi:

- Kabupaten Pasuruan, Bojonegoro, dan Pacitan (Jawa Timur)
- Kabupaten Bantul dan Kulon Progo (Propinsi DIY)

STRATEGI PENGELOLAAN IKR

1. Pemilihan Lokasi dan Petani

Faktor lahan dan petani merupakan modal dasar untuk keberhasilan program IKR, lahan yang mempunyai tingkat kesuburan tinggi akan sangat mendukung produksi kapas yang dihasilkan.

Sedangkan petani sebagai pelaksana utama IKR harus diketahui seberapa besar potensinya sehingga akan diketahui kemampuan tenaga, permodalan, dan minatnya. Kesemuanya ini digunakan

pengelola untuk merencanakan pelaksanaan IKR terutama penyediaan petugas lapangan dan dana untuk pengadaan saprodi yang dibutuhkan petani. Untuk pemilihan lokasi dan petani dibedakan menjadi:

a. Lokasi yang Sama Sekali Belum Ada Kapas (baru)

Langkah yang ditempuh untuk wilayah/lokasi yang baru antara lain:

1. Studi Kelayakan

Lokasi meliputi: topografi lahan, potensi lahan termasuk naungan, pola tanam, dan curah hujan.

Petani meliputi: faktor tenaga (jumlah KK, rata-rata usia, mayoritas pekerjaan), sosial ekonomi/permodalan.

2. Pembinaan SDM

Sosialisasi kapas di tingkat petugas (dinas terkait).

Sosialisasi kapas di tingkat kelompok.

Sosialisasi kapas di tingkat petani.

b. Lokasi yang Sudah Ada Kapas (memaksimalkan potensi yang ada)

Pemilihan lokasi dan petani yang sudah ada tanaman kapasnya relatif lebih mudah dibanding wilayah baru. Hal ini disebabkan sedikit banyak petani sudah tahu tanaman kapas sehingga mereka bisa membandingkan dengan lahan yang dimiliki, kalau sekiranya cocok mereka akan tanam. Di samping petani sebagai penentu dalam pemilihan lokasi, juga dari pengelola ada suatu keharusan bagi petugas lapangan untuk memaksimalkan potensi lahan yang ada dalam wilayah kerjanya dengan jalan mengajak satu atau dua orang petani untuk tanam kapas sebagai tolok ukur untuk pengembangan areal tahun berikutnya.

2. Penyaluran Kredit

Permasalahan kredit menjadi beban berat bagi pengelola terutama masih adanya tunggakan kredit petani setiap musim tanam dan relatif sulit untuk penyelesaiannya. Sampai saat ini kredit yang tidak kembali sebesar Rp61.087.295,44 (4,59%).

Permasalahan kredit bagi buah simalakama bagi pengelola karena tanaman kapas tanpa adanya saprodi dari pengelola produksinya kurang dapat diharapkan baik kuantitas maupun kualitas serat yang dihasilkan.

Untuk mengatasi masalah ini pengelola mengambil langkah sebagai berikut:

a. Menumbuhkan Peran Serta Petani ke Arah Swadaya

Upaya ini dilaksanakan melalui pembinaan dan pendekatan kepada kelompok dan petani IKR dengan pertimbangan: tingkat sosial ekonomi, pengalaman petani tanam kapas, sehingga arti swadaya ini dapat dilaksanakan secara konsekuen.

b. Menyalurkan Kredit Secara Selektif Sesuai Kebutuhan

Yang dimaksud secara selektif disini didasarkan atas kesungguhan petani tanam kapas tetapi kekurangan modal sehingga kebutuhan saprodi untuk kapas secara partial misalnya hanya benih dan pestisida saja sedangkan pupuk swadaya. Hal ini dapat dilihat dari awal atau mulai tanam dan

karena penyaluran kredit ini secara bertahap sehingga tidak menutup kemungkinan bila petani tidak sungguh-sungguh dalam pemeliharaan kapasnya maka penyaluran kredit dihentikan.

c. Memanfaatkan Peran Kelompok

Peran kelompok disini dikaitkan dengan tanggung jawabnya dan hak kelompok yang akan diperoleh (*insentif kelompok*). Untuk lebih memberdayakan peran kelompok sehingga tanggung jawabnya lebih besar maka untuk penyaluran kredit ke petani menjadi tanggung jawab kelompok termasuk risiko tunggakan.

Di samping itu sebagai haknya, setelah akhir panen kelompok akan memperoleh insentif produksi yang besarnya 2,5% dari hasil bersih yang diperhitungkan dari nilai penjualan hasil satu kelompok dikurangi kredit tersalur.

Dengan adanya insentif kelompok ini maka kelompok akan berusaha untuk memperoleh insentif yang besar dengan jalan mengurangi atau memperkecil penyaluran kredit dan berupaya meningkatkan produksi yang dihasilkan. Dengan strategi inilah diharapkan kelompok akan lebih mengetahui bagaimana potensi petani dan keadaan tanaman kapas petani yang menjadi anggotanya.

3. Pembelian

Pembelian kapas petani akhir-akhir ini merupakan masalah bagi pengelola sehingga banyak keluhan petani tentang pelaksanaan pembelian yang dirasa terlambat pelaksanaannya. Hal ini memang perlu dimengerti mengingat jumlah petani peserta IKR yang menjadi binaan pengelola mencapai puluhan ribu orang dan semua minta cepat dan dari pengelola tenaganya terbatas serta kemampuan tenaga untuk membeli hasil petani setiap harinya juga terbatas. Namun demikian untuk mengevaluasi kinerjanya sehingga akan timbul suatu upaya untuk memperbaikinya, misalnya:

Menginventarisasi bulan tanam kapas di masing-masing wilayah sebagai langkah untuk merencanakan waktu pembelian.

Melaksanakan pembelian dalam satu wilayah secara berjadwal.

Membentuk beberapa tim pembelian sehingga pembelian dapat dilaksanakan di masing-masing wilayah.

Dengan berbagai upaya inipun pengelola belum yakin pembelian dapat lancar, untuk itu sangat diharapkan adanya pengertian dan kesabaran petani untuk menunggu giliran dalam penjualan hasil produksi kapasnya.

4. Insentif/Perangsang

Untuk memacu petani dan kelompok tani supaya berproduksi tinggi di samping melalui pembinaan-pembinaan perlu juga dipacu dengan adanya insentif atau perangsang.

Adapun insentif yang diberikan dalam bentuk:

a. Uang Lebih untuk Kelompok

Insentif produksi 2,5% dari hasil bersih (setelah dipotong kredit).

Honor kelompok, diperhitungkan sebesar Rp75,00 per hektar per hari kerja selama 5 bulan.

- Honor koordinator kelompok, sebesar Rp40,00 per hektar per hari kerja selama 5 bulan.

b. Insentif Produksi Kelompok dan Petani

Insentif produksi diberikan dalam bentuk hadiah-hadiah yang nilai dan bentuknya tergantung dari kemampuan pengelola.

Adapun klasifikasinya dibagi dalam:

1. Tingkat kelompok, dengan persyaratan:

Luas asuhan minimal 15 ha

Kredit dalam satu kelompok lunas

Produktivitas 1.500 kg

Bagi kelompok yang pernah mencapai, produktivitas dinaikkan 100 kg

2. Tingkat petani, dengan persyaratan:

Luas tanam minimal 0,25 ha

Kredit lunas

Produktivitas 2.000 kg

Ketentuan hadiah berdasarkan luas tanam, yaitu:

I.	Luas tanam	> 0,99 ha
II.	Luas tanam	0,76-0,99 ha
III.	Luas tanam	0,51-0,75 ha
IV.	Luas tanam	0,25-0,50 ha

5. Pendekatan Sosial

Untuk mengajak petani bertanam kapas dengan risiko yang harus ditanggung petani perlu dilaksanakan dengan pendekatan sosial yang didasari dengan prinsip (Tiada Kehidupan Tanpa Kemasyarakatan) sehingga diharapkan akan timbul suatu kerja sama yang baik antara pengelola dengan petani dalam rangka usaha yang saling menguntungkan.

Pendekatan sosial akan memudahkan seorang petugas dalam melaksanakan tugasnya, karena petani merasa bahwa petugas bukan lagi orang asing di wilayahnya bahkan merupakan partner kerja bagi petani dalam usaha tani kapasnya.

Pendekatan sosial dapat diwujudkan dalam bentuk:

Kepedulian terhadap lingkungan masyarakat.

Anjangan terhadap tokoh masyarakat atau yang dituakan dalam masyarakat.

SISTEM PEMBINAAN DAN PENGENDALIAN

1. Sistem Pembinaan Petugas Pengelola

Untuk meningkatkan pembinaan petani dalam mengembangkan usaha tani kapas perlu diupayakan penataan pengorganisasian di tingkat pengelola terlebih dahulu. Agar pembinaan petani lebih mantap dan efisien maka diperlukan adanya sistem pembinaan berjenjang dan berkesinambungan dengan jalan:

a. Memantapkan Sistem Wilayah Kerja Binaan Petugas

Kelompok tani: merupakan ujung tombak dalam pelaksanaan IKR yang langsung akan membina petani anggotanya. Apabila jumlah petani dengan lahan yang terpecah maka untuk mengefisienkan tugas kelompok perlu dibentuk adanya subkelompok.

Petugas teknis lapangan (PTL) pengelola: petugas ini berada di tingkat kecamatan dan bertugas membina kelompok dan bersama-sama kelompok membina petani. Mengingat jumlah kelompok yang dibina cukup banyak dan melibatkan petani dan areal yang luas maka untuk mengefisienkan tugasnya akan didampingi koordinator kelompok yang biasanya diambilkan dari petugas dinas.

Kepala perwakilan: perwakilan berada di tingkat kabupaten dengan tugas pembinaan petugas teknis lapangan dan bersama petugas lapangan secara periodik akan membina kelompok dan petani.

Koordinator bagian produksi: koordinator disini merupakan kepala bagian yang akan bertanggungjawab keberhasilan tanaman kapas dalam satu wilayah kerja. Di samping masalah produksi, kepala bagian produksi wajib untuk membina seluruh petugas lapangan yang ada dalam satu wilayah kerjanya.

b. Merasionalisasi Jumlah Petugas Lapangan dengan Pola Luas Areal Binaan

Luas areal binaan petugas sangat tergantung pada jumlah petani, konsentrasi areal, dan pengalaman petani tanam kapas.

Adapun sebagai pedoman luas binaan petugas, sebagai berikut:

- | | |
|------------------------------|------------|
| - Kelompok tani | 15-25 ha |
| - Petugas teknis lapangan | 75-100 ha |
| - Perwakilan | 200-500 ha |
| - Koordinator bagian tanaman | 1.000 ha |

c. Meningkatkan Koordinasi Antara Pengelola dengan Dinas Terkait

Dalam rangka meningkatkan peran serta, efisiensi, produktivitas, dan kelanjutan usaha khususnya dalam pengelolaan kapas, perlu didukung oleh lingkungan usaha yang kondusif, di antara berbagai pihak terkait terkoordinasi secara fungsional. Dengan adanya sistem pembinaan berjenjang di tingkat pengelola akan mempermudah sistem koordinasi dengan dinas terkait sesuai dengan tingkatan/keberadaan petugas pengelola.

2. Sistem Pembinaan Petani

Dengan adanya sistem wilayah kerja binaan petugas dengan luas areal binaan petugas serta adanya koordinasi yang mantap dengan berbagai pihak terkait, maka akan lebih mudah pula menerapkan pembinaan kepada petani. Adapun upaya-upaya yang dilaksanakan untuk pembinaan petani antara lain:

a. Mengadakan Pertemuan Rutin Kelompok

Dalam pertemuan ini di samping adanya pembekalan teknis yang berkaitan dengan budi daya kapas, juga merupakan ajang untuk saling tukar permasalahan yang dihadapi dapat diselesaikan. Dengan pertemuan kelompok ini juga diharapkan timbul suatu pemikiran yang aktif untuk lebih berpartisipasi dalam mendukung keberhasilan produksi.

b. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang Profesional

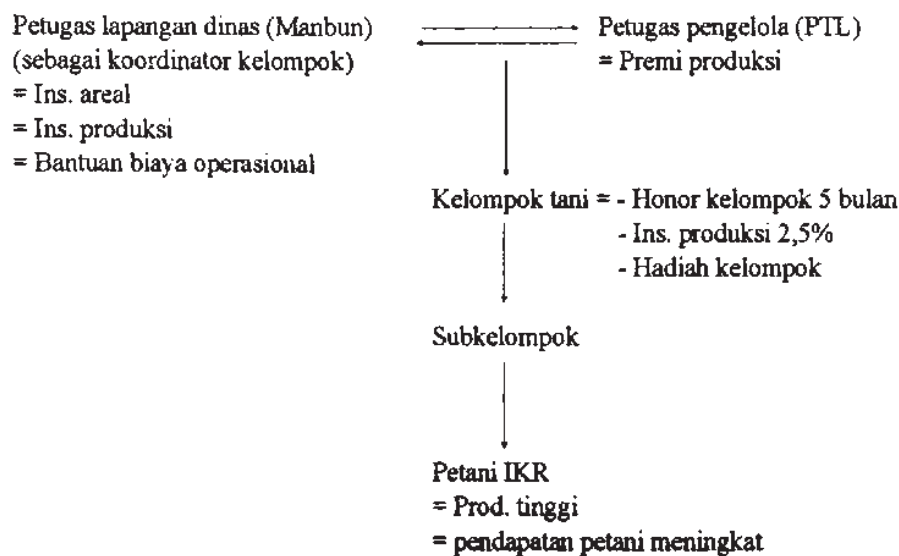
Upaya yang dilaksanakan untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia ini antara lain melalui kegiatan pendidikan/kursus, pelatihan/demplot, anjang sana, dan lain-lain. Dengan upaya ini diharapkan akan diperoleh sumber daya manusia yang terampil, efisien, dan produktif.

c. Penyuluhan dan Temu Tani Lapang

Penyuluhan dimaksudkan untuk meningkatkan pengetahuan petani dalam budi daya tanaman kapas secara teoritis di samping menarik petani untuk mengikuti dan menerapkan teknologi yang dianjurkan.

Sedangkan temu tani lapang merupakan penerapan budi daya kapas sesuai tahap kegiatan yang dilaksanakan dan mengevaluasi praktek budi daya kapas serta memperbaiki kekurangannya.

Adapun sistem pembinaan di tingkat petani secara skematis dapat digambarkan sebagai berikut (Gambar 2.).



Gambar 2. Skema pembinaan petani

d. Keragaan Hasil Pembinaan Petani

Keragaan prestasi petani dan kelompok tani MT 1995/1996 s.d. 1999/2000 tercantum pada Tabel 1. Kelompok tani yang mendapat hadiah adalah yang mencapai produksi rata-rata di atas 1.500 kg/ha. Dari Tabel 1 terlihat juga bahwa persentase kelompok tani tertinggi pada tahun 1996/1997 dan terendah tahun 1998/1999 masing-masing besarnya 5,67% dan 1,82%.

Tabel 1. Keragaan prestasi kelompok tani MTT 1995/1996 s.d. 1999/2000

Tahun	Jumlah	Yang mendapat hadiah	
		Jumlah	Persentase
1995/1996	164	5	3,04
1996/1997	141	8	5,67
1997/1998	199	9	4,52
1998/1999	165	3	1,82
1999/2000	204	5	2,45

3. Sistem Pengendalian

Pengendalian yang dilaksanakan pengelola dalam pelaksanaan IKR secara berjenjang dan berkesinambungan yang dilaksanakan bersamaan dengan pembinaan sehingga pengendalian melekat pada masing-masing petugas sesuai tingkatan dan tanggung jawabnya.

Dengan adanya sistem pengendalian ini diharapkan pengelola IKR dapat berjalan sesuai rencana yaitu efektif, efisien untuk mencapai sasaran areal dan produksi dengan biaya produksi yang relatif rendah.

Adapun kegiatan pengendalian ini ditujukan untuk:

a. Areal tanam

Mempertegas klasifikasi lahan, tegalan, tadah hujan, sawah

Waktu tanam jangan sampai terlambat (berdasar MPL)

Luas efektif tanam didasarkan pada populasi tanam

b. Perkreditan

Seleksi pengajuan saprodi

Penyaluran saprodi sampai tingkat petani

Stok saprodi di kelompok

Pelaksanaan pengembalian kredit

c. Produksi

Memperkecil luas gagal panen

Sistem penitipan kapas

Pembelian kapas oleh pihak lain

Penerapan saptausaha intensifikasi

KERAGAAAN PENGEMBANGAN IKR

Lokasi pengembangan IKR mencakup wilayah Propinsi Jawa Tengah, Daerah Istimewa Yogyakarta, dan Jawa Timur. Di Jawa Tengah menyebar di enam kabupaten, sedangkan di Daerah Istimewa Yogyakarta, dan Jawa Timur masing-masing satu dan empat kabupaten (Tabel 2).

USUL-USUL UNTUK PENGEMBANGAN IKR

1. Mengingat petani IKR pada umumnya sangat terbatas permodalannya, maka sangat diperlukan adanya bantuan dana bergulir (*revolving fund*) dari pemerintah termasuk dana OECF yang selama ini cukup membantu petani perlu diteruskan.
2. Untuk mendukung kemitraan yang berkelanjutan maka dinas perkebunan sebagai fasilitator harus bertindak adil, jangan sampai mementingkan satu pihak (petani) tanpa mempertimbangkan perusahaan mitra.

Tabel 2. Keragaan areal, produksi, dan produktivitas MTT 1995/1996 s.d. 1999/2000

Propinsi/ Kabupaten	Areal (ha)				Produksi (kg/ha)				Produktivitas (kg/ha/th)						
	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00
Jawa Tengah															
- Brebes	125,25	103,00	538,80	310,50	309,99	45 043,0	52 577,5	182 232,0	37 238,0	114 092,5	359,62	431,90	510,46	338,22	368,05
- Tegal	152,22	77,46	201,82	122,80	200,25	67 039,0	38 400,0	76 257,0	45 331,5	59 649,5	440,41	495,74	377,85	369,15	297,88
- Pemalang	113,90	165,41	234,10	166,82	125,50	143 163,0	168 788,5	133 319,5	76 023,0	52 082,0	1 256,92	1 020,43	569,50	455,72	415,00
- Blora	143,78	282,44	469,23	303,04	304,94	73 322,5	142 808,5	127 845,5	81 680,5	131 469,5	509,96	505,62	272,46	269,54	431,13
- Wonogiri	100,70	114,00	91,50	104,25	146,25	21 430,5	29 870,0	33 749,0	38 150,5	54 883,5	212,82	262,02	368,84	365,95	375,27
- Pati					33,33					2 690,0					80,71
Subjumlah	635,85	742,31	1 535,45	1 007,41	1 120,26	349 998,0	432 444,5	553 403,0	278 423,5	414 867,0					
Jawa Timur															
- Tuban	195,70	119,00	65,50	53,45	22,45	48 913,5	26 659,5	10 209,5	7 239,5	2 256,0	249,94	224,03	155,87	135,44	100,49
- Lamongan	305,76	588,75	858,96	932,25	1 307,61	304 530,5	730 441,5	1 203 131,0	706 886,0	1 224 035,5	995,98	1 240,66	1 400,68	758,26	936,09
- Gresik	103,75	24,00	27,17	17,05	28,05	44 504,0	16 984,0	21 790,5	6 670,5	11 189,0	428,95	707,67	802,01	391,23	398,89
- Mojokerto	49,80	72,05	73,80	93,00	89,60	29 287,0	36 098,5	40 191,5	53 618,5	54 232,5	588,09	501,02	544,60	576,5	605,27
Subjumlah	655,01	803,80	1 025,43	1 095,75	1 447,71	427 235,0	810 183,5	1 275 322,5	774 414,5	1 291 713,0					
DIY															
- Gunung Kidul				71,75	156,44				10 179,5	24 006,0				141,87	153,45
Subjumlah				71,75	156,44				10 179,5	24 006,0				141,87	153,45

3. Peran aktif dari berbagai pihak dalam memberikan informasi tentang ketersediaan lahan untuk pengembangan IKR kepada perusahaan mitra sebagai lahan untuk perencanaan pengembangan IKR di suatu wilayah.

Lampiran 1. Areal dan Produksi IKR Pengelola PR Sukun Kudus

No.	MT	Areal (ha)	Produksi (kg)	Keterangan
1.	1980/1981	1 001,00	376 767,50	Perusahaan Pembimbing Sampai dengan MT 1989/1990
2.	1981/1982	1 975,00	371 933,50	
3.	1982/1983	4 075,00	203 439,00	
4.	1983/1984	625,96	268 442,50	
5.	1984/1985	1 590,74	512 524,25	Perusahaan Pengelola
6.	1985/1986	1 506,38	785 925,00	
7.	1986/1987	1 171,20	615 233,50	
8.	1987/1988	974,78	539 163,50	
9.	1988/1989	1 106,24	564 801,00	Perusahaan Pengelola dan Penghela
10.	1989/1990	770,07	550 362,00	
11.	1990/1991	850,70	351 680,00	
12.	1991/1992	1 386,52	654 881,00	
13.	1992/1993	1 042,77	410 351,00	Perusahaan Pengelola
14.	1993/1994	790,14	121 791,00	
15.	1994/1995	1 532,61	574 062,50	
16.	1995/1996	1 309,16	781 591,00	
17.	1996/1997	1 531,00	1 233 986,00	Sampai dengan MT 1998/1999
18.	1997/1998	2 553,90	1 837 500,00	
19.	1998/1999	2 176,41	1 065 594,00	
20.	1999/2000	2 725,92	1 731 453,50	Perusahaan Mitra