

**LAPORAN KINERJA (LAKIN)
BALAI BESAR PELATIHAN PETERNAKAN
(BBPP) KUPANG
TAHUN 2015**



**BALAI BESAR PELATIHAN PETERNAKAN (BBPP) KUPANG
BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA PERTANIAN
KEMENTERIAN PERTANIAN
NUSA TENGGARA TIMUR
2015**



KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT Tuhan Yang Maha Kuasa, atas petunjuk dan rahmat-Nya, Laporan Kinerja (LAKIN) Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang dapat disusun dengan baik.

Sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 29 Tahun 2014 serta disempurnakan dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PermenPAN dan RB) Nomor 53 Tahun 2014 tentang Laporan Kinerja, maka disusunlah Laporan Kinerja (LAKIN) BBPP Kupang tahun 2015.

LAKIN BBPP Kupang Tahun 2015 merupakan pertanggungjawaban pelaksanaan kebijakan, program, kegiatan yang telah dilaksanakan BBPP Kupang selama tahun 2015 dan merupakan hasil yang dicapai berdasarkan kinerja kegiatan yang direncanakan, dilaksanakan dalam penyelenggaraan kegiatan Program tahun Anggaran 2015 telah berjalan dengan baik dalam pelaksanaannya. LAKIN BBPP Kupang tahun 2015 ini dapat dijadikan bahan evaluasi guna perbaikan dan penghantar keberhasilan penyelenggaraan program di masa yang akan datang.

Ucapan terima kasih dan penghargaan yang tulus disampaikan kepada semua pihak atas upaya dan jerih payahnya yang telah mencurahkan tenaga dan pikiran sehingga LAKIN BBPP Kupang tahun 2015 ini dapat terselesaikan. Semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak terkait.

Kupang, 10 Januari 2016

Kepala Balai Besar
Pelatihan Peternakan Kupang,

Apri Hardono, MM
NIP.195810051982021001





IKHTISAR EKSEKUTIF

Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang, dalam menjalankan tugas dan fungsinya dengan sumberdaya yang dimiliki berupaya secara terus menerus meningkatkan kinerjanya dalam rangka terwujudnya *good governance dan clean government* melalui penerapan mekanisme pertanggungjawaban yang tepat, jelas dan terukur.

BBPP Kupang sebagai instansi pemerintah wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dalam bentuk Laporan Kinerja. Laporan Kinerja (LAKIN) BBPP Kupang Tahun 2015 dibuat dengan mengacu pada Rencana Strategik 2015-2019 BBPP Kupang. Tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Renstra Balai, tujuan BBPP Kupang adalah 1) memenuhi tuntutan kebutuhan kediklatan secara kuantitatif dan kualitatif agar pelaksanaan pelatihan berjalan optimal; 2) Menyediakan aparat yang mampu mendampingi, memfasilitasi dan memberdayakan masyarakat pelaku utama dan pelaku usaha pertanian; 3) Meningkatkan kompetensi dan kemampuan SDM dalam penyelenggaraan pelatihan; 4) Menumbuh-kembangkan jejaring kerjasama diklat dengan semua pihak yang berkepentingan; 5) Meningkatkan peran dalam upaya pencapaian 4 (empat) target utama pembangunan pertanian; dan 6) Menjadikan Balai sebagai Inkubasi Agribisnis (IA) dan sebagai desiminator teknologi pertanian bidang peternakan. Sedangkan sasaran yang ingin dicapai BBPP Kupang adalah : 1) Meningkatnya kualitas sarana dan prasarana Balai (*hardware*); 2) Meningkatnya kualitas widyaiswara dan staf melalui program tugas belajar, ijin belajar, magang, pelatihan/TOT, *In house training*, studi banding, kaji widya, dan *short course*; 3) Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pelatihan teknisbidang peternakan bagi aparatur dan manajemen kewirausahaan bagi non aparatur; 4) Meningkatnya pemberdayaan personil struktural melalui upaya membagi habis pekerjaan kepada setiap individu pegawai; 5) Meningkatnya pelayanan kepada pengguna pelatihan dan masyarakat; 6) Meningkatnya pengembangan jejaring kerjasama dengan instansi terkait dengan bidang keahlian (kediklatan dan peternakan); 7) Meningkatnya pelaksanaan pelatihan yang mendukung 4 (empat) target utama pembangunan pertanian; 8) Berkembangnya Inkubasi Agribisnis (IA); dan 9) eningkatkan pengembangan sistem pelatihan yang berorientasi kompetensi kerja (*Competence Base Training*).

LAKIN ini mengkomunikasikan pencapaian kinerja BBPP Kupang selama Tahun 2015. Capaian Kinerja Tahun 2015 tersebut telah diperbandingkan dengan Rencana Kinerja Tahun 2015 (RKT) yang telah dibuat sebagai tolak ukur keberhasilan tahunan BBPP Kupang.

Berdasarkan hasil analisis akuntabilitas kinerjanya, dapat dirumuskan kinerja BBPP Kupang Tahun 2015 adalah baik. Hal ini dapat dilihat dari adanya peningkatan kuantitas dan kualitas kegiatan yang telah dilaksanakan pada tahun 2015. Nilai pencapaian kinerja sasaran strategis Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang pada tahun 2015 tercatat sebesar 129,58%. Dengan Total pagu Anggaran BBPP Kupang Tahun 2015 sebesar 20.466.825.000. Realisasi Anggaran tahun 2015 : **Rp. 20.264.676.836 (99,01%)**. Efisiensi capaian indikator kinerja kegiatan dapat dilihat dari perbandingan capaian indikator kinerja sasaran strategis **129,58%** berbanding **98,31%**, dengan demikian BBPP Kupang dikatakan efisien dalam mencapai indikator kinerja sasaran strategis.

Dari segi penyelenggaraan diklat, capaian jumlah peserta tahun 2015 3253 orang terdiri dari laki-laki 2500 orang, perempuan 753 orang, melampaui target peserta tahun 2015 sebanyak 3248 orang. Bertambahnya kegiatan pada Tahun 2015 tentu saja diikuti dengan makin besarnya anggaran yang dikelola oleh BBPP Kupang. Hal ini menandakan kepercayaan yang cukup besar kepada BBPP Kupang sebagai lembaga pelatihan untuk melaksanakan tupoksinya yaitu penyelenggaraan pengembangan SDM Pertanian yang difasilitasi oleh pemerintah melalui penyediaan anggaran yang bersumber dari APBN.



Berbagai temuan, baik yang positif ataupun yang kurang, tentunya akan menjadi bahan masukan dalam penyempurnaan rancangan kegiatan untuk tahun mendatang. Berbekal pengalaman ini, dapat disadari bahwa pentingnya untuk lebih meningkatkan koordinasi dan sinergitas dengan berbagai dinas/instansi/unsur terkait, baik horizontal maupun vertikal (mulai tingkat pusat, provinsi, kabupaten/kota sampai ditingkat lapangan) dimulai dengan tahap perencanaan, persiapan, pelaksanaan sampai tahap pengawasan/pengendalian dan evaluasinya. Mudah-mudahan hal ini akan lebih memberikan makna dan manfaat yang lebih besar untuk pelaksanaan pembangunan pertanian pada tahun yang akan datang.





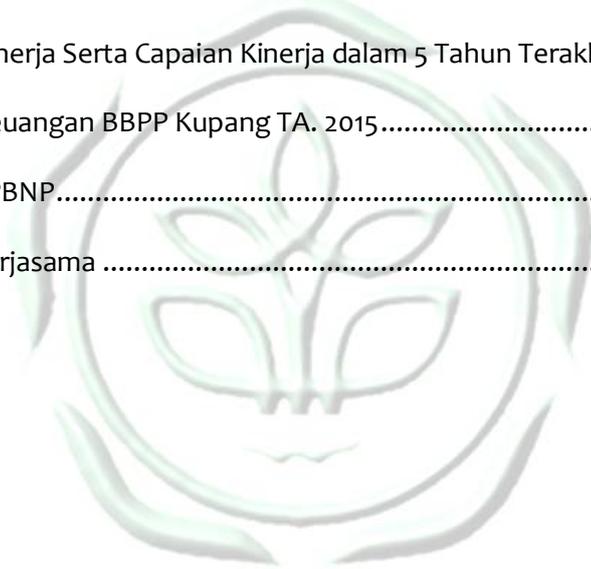
DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
IKHTISAR EKSEKUTIF.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR LAMPIRAN.....	vi
I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Tugas dan Fungsi.....	1
C. Organisasi dan Tata Kerja.....	5
D. Lingkungan Strategis Organisasi	9
II. PERENCANAAN KINERJA.....	16
A. Rencana Stratejik	16
B. Perjanjian Kinerja.....	20
III. AKUNTABILITAS KINERJA.....	22
A. Capaian Kinerja Organisasi	22
B. Realisasi Anggaran.....	26
C. Lain-lain	27
IV. PENUTUP	28
LAMPIRAN – LAMPIRAN	
1. STRUKTUR ORGANISASI	



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Komposisi Pegawai BBPP Kupang Berdasarkan Jenis kelamin	3
2. Komposisi Pegawai BBPP Kupang Berdasarkan Golongan	3
3. Komposisi Pegawai BBPP Kupang Berdasarkan Tingkat Pendidikan	4
4. Daftar Pegawai Tugas Belajar.....	4
5. Daftar Pegawai Ijin Belajar	5
6. Daftar Perjanjian Kinerja BBPP Kupang.....	21
7. Daftar Target dan Realisasi Perjanjian Kinerja.....	22
8. Daftar Realisasi Kinerja Serta Capaian Kinerja dalam 5 Tahun Terakhir	23
9. Daftar Realisasi Keuangan BBPP Kupang TA. 2015.....	24
10. Kegiatan Diklat APBNP.....	27
11. Kegiatan Diklat Kerjasama	27





DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Struktur Organisasi.....	30





BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang akuntabel dan transparan sebagaimana diamanatkan Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, setiap instansi pemerintah diwajibkan menyusun Laporan Kinerja (LAKIN). Laporan Kinerja tersebut disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan kegiatan dan pengukuran kinerja instansi pemerintah yang difasilitasi dengan anggaran negara kepada publik atau masyarakat luas.

Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 29 Tahun 2014 telah dijabarkan lebih lanjut dengan diterbitkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PermenPAN dan RB) Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, untuk menyempurnakan sekaligus penyederhanaan bentuk pelaporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang selama ini digunakan.

Sehubungan dengan diterbitkannya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PermenPAN dan RB) Nomor 53 Tahun 2014, maka Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang menyusun LAKIN Tahun Anggaran 2015, sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan kegiatan dan kinerja yang telah dicapai oleh Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang selama tahun 2015.

B. Tugas dan Fungsi

Berdasarkan Surat Keputusan Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian Nomor : 145/Kpts/OT.130/K/12/07 tanggal 12 Desember 2007 tentang Pembagian Wilayah Kerja Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Lingkup Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian, disebutkan bahwa Balai Besar Pelatihan Peternakan Kupang merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat dengan Eselon II B yang ada di daerah dimana wilayah kerjanya tingkat nasional meliputi 11 (sebelas) propinsi yaitu Propinsi Nusa Tenggara Timur, Nusa Tenggara Barat, Bali, Sulawesi Selatan, Sulawesi



Utara, Sulawesi Tenggara, Sulawesi Tengah, Sulawesi Barat, Gorontalo, Maluku, dan Maluku Utara yang melaksanakan pendidikan dan pelatihan bidang peternakan dengan kekhususan ternak potong dan teknologi lahan kering. Selanjutnya melalui Permentan Nomor : 102/Permentan/OT.140/10/2013 tanggal 09 Oktober 2013 Balai Besar Pelatihan Peternakan Kupang mengemban tugas dan fungsi sebagai berikut

1. Tugas Pokok :

Balai Besar Pelatihan Peternakan Kupang mempunyai tugas melaksanakan dan mengembangkan teknik pelatihan teknis, fungsional dan kewirausahaan di bidang peternakan bagi aparatur dan non aparatur pertanian.

2. Fungsi :

- a. Penyusunan rencana, program dan pelaksanaan kerjasama;
- b. Pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan;
- c. Melaksanakan IKD dan AKD untuk menjawab kebutuhan pelatihan;
- d. Pelaksanaan pelatihan teknis di bidang peternakan bagi aparatur dan non aparatur pertanian;
- e. Pelaksanaan pelatihan kewirausahaan di bidang peternakan bagi non aparatur pertanian;
- f. Pengembangan pelaksanaan tehnik pelatihan di bidang ternak potong dan teknologi lahan kering;
- g. Pengembangan pelaksanaan tehnik pelatihan peternakan bagi aparatur dan non aparatur pertanian;
- h. Penyusunan bahan standar kompetensi kerja (SKK) pelatihan teknis, fungsional, dan kewirausahaan di bidang peternakan;
- i. Pelaksanaan penyusunan paket pembelajaran dan media pelatihan teknis, fungsional dan kewirausahaan dibidang peternakan;
- j. Pelaksanaan pemberian konsultasi agribisnis;
- k. Pemberian pelayanan dan pengembangan teknik pelatihan teknis dan kewirausahaan di bidang peternakan bagi aparatur dan non aparatur; dan
- l. Pengelolaan urusan tata usaha dan rumah tangga BBPP kupang.



3. Keadaan Sumber Daya Manusia

Jumlah pegawai Balai Besar Pelatihan Peternakan Kupang sampai dengan Tanggal 31 Desember 2015 berjumlah 93 (Sembilan Puluh Tiga) orang dengan rincian : 71 (Tujuh Puluh Satu) orang PNS, dan 22 (Dua Puluh Dua) orang Tenaga Harian Lepas. Data lengkap pegawai BBPP Kupang dapat dilihat pada lampiran. Sedangkan sebaran berdasarkan jabatan, jenis kelamin, pangkat/golongan, dan tingkat pendidikan tertera pada table-tabel berikut.

Tabel 1. Komposisi Pegawai (PNS, CPNS, THL) di Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jabatan/Status	Laki-laki		Perempuan		Jumlah (orang)
		Jumlah (org)	%	Jumlah (org)	%	
1	Struktural					
	a. Eselon II	1	1.07	-		1
	b. Eselon III	3	3.23	-		3
	c. Eselon IV	6	6.45	1	1.07	7
2	Fungsional Widyaiswara	8	8.60	2	2.15	10
3	Pranata Humas	1	1.07		0.00	1
4	Fungsional Umum	32	34.41	17	18.28	49
5	Tenaga Harian Lepas	17	18.28	5	5.38	22
	Jumlah	68	73.12	25	26.88	93

Tabel 2. Komposisi Pegawai (PNS dan CPNS) di Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang Berdasarkan Golongan

No.	Jabatan/Status	Golongan				Jumlah
		IV	III	II	I	
1.	Struktural					
	a. Eselon II	1	-	-	-	1
	b. Eselon III	3	-	-	-	3
	c. Eselon IV	-	7	-	-	7
2.	Fungsional Widyaiswara	2	8	-	-	10
3.	Pranata Humas	-	1	-	-	1
4.	Fungsional Umum	-	26	22	1	49
	Jumlah	6	42	22	1	71



Berdasarkan tabel diatas, tingkat golongan pegawai (PNS) BBPP Kupang ada 6 (Enam) orang golongan IV, 42 (Empat Puluh Dua) orang golongan III, 22 (Dua Puluh Dua) orang golongan II, dan 1 (Satu) orang golongan I

Tabel 3. Komposisi Pegawai (PNS, CPNS, THL) di Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Jabatan/ Status	Tingkat Pendidikan						Jumlah
		S D	SLTP	SLTA	DIII	DIV/S-1	S-2	
1.	Struktural							
	a. Eselon II	-	-	-	-	-	1	1
	b. Eselon III	-	-	-	-	2	1	3
	c. Eselon IV	-	-	-	-	5	2	7
2.	Fungsional Widyaiswara	-	-	-	-	6	4	10
3.	Pranata Humas	-	-	-	-	1	-	1
3.	Fungsional Umum	3	-	27	3	15	1	49
4.	Tenaga Harian Lepas	1	-	18	1	2	-	22
Jumlah		4	0	45	4	31	9	93

Berdasarkan tabel diatas, tingkat pendidikan pegawai (PNS dan THL) BBPP Kupang : ada 9 (Sembilan) orang S-2, 31 (Tiga Puluh satu) orang S-1/D-4, 4 (Empat) orang D3, 45 (Empat Puluh Lima) orang SLTA, dan 4 (Empat) orang SD

Tabel 4. Daftar Pegawai Tugas Belajar Tahun 2015

No.	Nama/NIP	Pangkat/ Golongan	Perguruan Tinggi	Jenjang Pendidikan
1	Hendrikus Ngeo 19770428 200701 1 001	Pengatur/IC	STPP Malang	D IV
2	Alfedo Adoe 19800417 200710 1 001	IIA	STPP Malang	D IV

Tabel 5. Daftar Pegawai Izin Belajar Tahun 2015



No.	Nama/NIP	Pangkat/ Golongan	Perguruan Tinggi	Jenjang Pendidikan
1.	Ir. Subagyo Sumarsono 19570225 198703 1 001	Pembina - IV/a	Universitas Nusa Cendana	S2
2.	Fabianus Kowa Keraf, SP 19741219 200312 1 001	Penata - III/c	Universitas Nusa Cendana	S2
3.	Rukmawati, SST 19830811 200604 2 002	Penata - III/c	Universitas Terbuka	S2
4.	Menix E. Manafe, S.Pt 19810610 200910 1 001	Penata Muda Tk. I – III/b	Universitas Nusa Cendana	S2
5.	RIP. Krishaditersanto, S.Pt 19780909 201101 1 004	Penata Muda Tk. I – III/b	Universitas Nusa Cendana	S2
6.	Marthen L. Ressie, SP 19740424 200812 1 001	Penata Muda Tk I - III/b	Universitas Nusa Cendana	S2
7.	Adrianus Antoin Romea 19780726 200910 1 003	Pengatur Muda Tk. I -II/b	PGRI	S1

C. Organisasi dan Tata Kerja

Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang terbentuk pada tanggal 19 Pebruari 2007 sesuai dengan Permentan RI No. 16/Permentan/OT.140/2/2007. Sebelum menjadi BBPP, instansi ini sebelumnya bernama Balai Latihan Pegawai Pertanian (BLPP) Noelbaki – Kupang sesuai dengan SK Mentan RI No. 368/Kpts/Org/5/1982 tanggal 27 Mei 1982 yang menetapkan semua kegiatan pelatihan menjadi kelembagaan struktural yaitu BLPP yang wilayahnya meliputi seluruh Indonesia.

Dalam perkembangan selanjutnya, pada beberapa tahun nama BLPP Noelbaki – Kupang berubah-ubah menurut tugas dan fungsinya. Berdasarkan SK Mentan RI No. 84/Kpts/OT.210/2/2000 tanggal 29 Pebruari 2000 tentang Organisasi dan Tata Laksana disempurnakan lagi, sehingga BLPP menjadi Balai Pendidikan dan Pelatihan (Balai Diklat) Pertanian/ BDP Noelbaki – Kupang yang spesifikasi tugasnya diarahkan sebagai diklat pertanian lahan kering dengan



lingkup nasional. Perubahan nama kembali terjadi dari BDP menjadi Balai Diklat Agribisnis Ternak Potong dan Teknologi Lahan Kering (BDA TP-TLK) Noelbaki – Kupang dengan SK Mentan RI No. 332/Kpts/OT.210/5/2002 tanggal 08 Mei 2002 tentang Organisasi dan Tata Laksana Balai. Balai ini mempunyai tugas melaksanakan pendidikan dan pelatihan keahlian agribisnis ternak potong dan teknologi lahan kering dalam rangka mengembangkan sumberdaya manusia.

Berdasarkan tugas dan fungsinya sesuai dengan permentan no : 102/permentan/OT.140/10/2013 tanggal 9 oktober 2013 maka kapasitas kelembagaan Balai ditingkatkan dari Eselon III A menjadi Eselon II B dengan nama Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang yang merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat dibidang Pelatihan berada dibawah dan bertanggungjawab kepada kepala Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Pertanian (BPPSDMP) dan sehari-hari dibina oleh Kepala Pusat Pelatihan Pertanian Kementerian Pertanian Republik Indonesia.

Struktur organisasi BBPP Kupang terdiri dari 1) Kepala Balai, 2) Bagian Umum, 3) Bidang Program dan Evaluasi, 4) Bidang Penyelenggaraan Pelatihan, 5) Subbagian Kepegawaian dan Rumah Tangga, 6) Subbagian Keuangan, 7) Subbagian Perlengkapan dan Instalasi, 8) Seksi Program dan Kerjasama, 9) Seksi Evaluasi dan Pelaporan, 10) Seksi Pelatihan Aparatur, 11) Seksi Pelatihan Non Aparatur, 12) Kelompok Jabatan Fungsional dan 13) Fungsional Umum. Jabatan Kepala Bagian/Bidang adalah Eselon III, Subbagian/Seksi adalah Eselon IV, sedangkan kelompok jabatan fungsional terdiri dari widyaiswara.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, organisasi Balai Besar Pelatihan Peternakan Kupang didukung oleh 3 (tiga) unit kerja Eselon III dan 1 (satu) Kelompok Fungsional dan 7 (tujuh) Unit Eselon IV sebagai berikut :

1. Bagian Umum terdiri dari :
 - a) Sub Bagian Kepegawaian dan Rumah Tangga
 - b) Sub Bagian Keuangan
 - c) Sub Bagian Perlengkapan dan Instalasi
2. Bidang Program dan Evaluasi terdiri dari :
 - a) Seksi Program dan Kerjasama
 - b) Seksi Evaluasi dan Pelaporan
3. Bidang Penyelenggaraan Pelatihan terdiri dari :
 - a) Seksi Pelatihan Aparatur



- b) Seksi Pelatihan Non Aparatur
- 4. Kelompok Jabatan Fungsional

Masing-masing unit kerja Eselon III dan Kelompok Fungsional mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut :

1. Bagian Umum

Bagian Umum mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan urusan tata usaha dan rumah tangga BBPP. Dalam melaksanakan tugas tersebut Bagian Umum menyelenggarakan fungsi :

- a. Pelaksanaan urusan kepegawaian, tata usaha dan rumah tangga;
- b. Pelaksanaan urusan keuangan;
- c. Pelaksanaan urusan perlengkapan dan instalasi.

Bagian Umum terdiri dari :

- a. Subbagian Kepegawaian dan Rumah Tangga mempunyai tugas melakukan urusan kepegawaian, tata usaha dan rumah tangga;
- b. Subbagian Keuangan mempunyai tugas melakukan urusan keuangan;
- c. Subbagian Perlengkapan dan Instalasi mempunyai tugas melakukan urusan perlengkapan dan instalasi.

2. Bidang Program dan Evaluasi

Bidang Program dan Evaluasi mempunyai tugas melaksanakan penyusunan rencana, program, dan pelaksanaan kerjasama serta pemantauan, evaluasi dan pelaporan. Dalam melaksanakan tugas tersebut Bidang Program dan Evaluasi menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyiapan penyusunan rencana, program dan anggaran;
- b. Penyiapan pelaksanaan kerjasama;
- c. Pengelolaan data dan informasi pelatihan;
- d. Penyiapan pemantauan, evaluasi dan pelaporan.

Bidang Program dan Evaluasi terdiri dari :



- a. Seksi Program dan Kerjasama mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan rencana, program dan anggaran, serta pelaksanaan kerjasama;
- b. Seksi Evaluasi dan Pelaporan mempunyai tugas melakukan pengelolaan data dan informasi pelatihan, serta penyiapan bahan pemantauan, evaluasi dan pelaporan.

3. Bidang Penyelenggaraan Pelatihan

Bidang Penyelenggaraan Pelatihan mempunyai tugas melaksanakan pemberian pelayanan pelaksanaan dan pengembangan teknik pelatihan teknis, fungsional dan kewirausahaan di bidang pertanian bagi aparatur dan non aparatur pertanian. Dalam melaksanakan tugas tersebut Bidang Penyelenggaraan Pelatihan menyelenggarakan fungsi :

- a. Pemberian pelayanan pelaksanaan dan pengembangan teknik pelatihan teknis, dan fungsional di bidang pertanian bagi aparatur pertanian;
- b. Pemberian pelayanan pelaksanaan dan pengembangan teknik pelatihan teknis, dan kewirausahaan di bidang pertanian bagi non aparatur pertanian.

Bidang Penyelenggaraan Pelatihan terdiri dari :

- a. Seksi Pelatihan Aparatur mempunyai tugas melakukan pemberian pelayanan pelaksanaan dan pengembangan teknik pelatihan teknis dan fungsional di bidang pertanian bagi aparatur pertanian;
- b. Seksi Pelatihan Non Aparatur mempunyai tugas melakukan pemberian pelayanan pelaksanaan dan pengembangan teknik pelatihan teknis, dan kewirausahaan di bidang pertanian bagi non aparatur pertanian.

4. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional terdiri dari :

- a. Kelompok Jabatan Fungsional Widyaiswara;



- b. Kelompok Jabatan Fungsional lainnya yang terbagi dalam berbagai kelompok jabatan fungsional berdasarkan bidang masing-masing sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kelompok Jabatan Fungsional Widyaiswara mempunyai tugas :

- a. Melakukan pelatihan teknis di bidang pertanian bagi aparatur dan non aparatur pertanian;
- b. Melakukan pelatihan fungsional di bidang pertanian bagi aparatur pertanian;
- c. Melakukan pelatihan kewirausahaan di bidang pertanian bagi non aparatur pertanian;
- d. Menyusun bahan Standar Kompetensi Kerja (SKK) pelatihan teknis, fungsional dan kewirausahaan di bidang pertanian;
- e. Menyusun paket pembelajaran dan media pelatihan teknis, fungsional dan kewirausahaan di bidang pertanian;
- f. Melakukan pengembangan teknik pelatihan pertanian bagi aparatur dan non aparatur pertanian;
- g. Melakukan pemberian konsultasi agribisnis;
- h. Melakukan kegiatan fungsional lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kelompok Jabatan Fungsional lainnya mempunyai tugas melakukan kegiatan sesuai dengan jabatan fungsional masing-masing berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

D. Lingkungan Strategis Organisasi

Lingkungan strategis organisasi yang menjadi bahan acuan analisis terdiri dari lingkungan strategis internal dan eksternal baik yang bersifat positif maupun negatif. Lingkungan internal positif yaitu kekuatan (*strength*) dan lingkungan internal negatif yaitu kelemahan (*weaknesses*). Sedangkan lingkungan eksternal positif yaitu peluang (*opportunities*) dan lingkungan eksternal negatif yaitu



tantangan (*threats*). Secara rinci kelompok komponen tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kekuatan (*strength*)

- a. Dari aspek kelembagaan kekuatan yang dimiliki adalah adanya perubahan mandat balai berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian Nomor : 102/Permentan/OT.140/10/2013 tanggal 9 Oktober 2013 tentang Organisasi dan tata kerja Balai Besar Pelatihan Peternakan Kupang dalam rangka pengembangan sumberdaya manusia.
- b. Terakreditasinya Jenis Pelatihan bidang Agribisnis Sapi Potong dan Teknologi Pengolahan Hasil Ternak.
- c. Telah memiliki sertifikat ISO 9001:2008 untuk Sistem Manajemen Mutu,
- d. Adanya perubahan kegiatan diklat yang semula hanya agribisnis peternakan dan teknologi lahan kering, menjadi lebih luas lagi yaitu pelatihan teknis, kewirausahaan dan fungsional di bidang peternakan bagi aparatur dan non aparatur pertanian.
- e. Sumberdaya manusia Widyaiswara yang sudah berpendidikan S2 adalah sebagai berikut: bidang pertanian 1 orang, bidang peternakan 2 orang, bidang kesehatan hewan (dokter hewan) 2 orang, bidang pengolahan hasil 1 orang.

2. Kelemahan (*weaknesses*)

- a. Prasarana dan sarana pelatihan masih belum memadai;
- b. Kondisi widyaiswara dan staf baik kuantitas maupun kualitas belum optimal dalam menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Balai Besar Pelatihan Peternakan Kupang;
- c. Sistem pelatihan yang berorientasi pada kompetensi kerja belum terlaksana sepenuhnya;
- d. Perencanaan pelatihan keahlian, perumusan kebutuhan, kemitraan dan pendayagunaan kelembagaan pelatihan belum dapat dilaksanakan secara optimal;

3. Peluang (*opportunities*)



Peluang (*opportunity*) yang harus dimanfaatkan dalam rangka pengembangan ke depan antara lain:

a. Otonomi Daerah

Sesuai dengan arah reformasi pembangunan yang mengedepankan kreativitas rakyat dan otonomi daerah sebagaimana dimaksud dalam UU No. 32 tahun 2004 dan dijabarkan dalam PP No.25 tahun 2000 Kementerian Pertanian akan mempercepat desentralisasi pembangunan yang memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada pemerintah daerah dan pelaku ekonomi di daerah untuk mengembangkan kreativitasnya sebagai pelaku utama pembangunan sistem agribisnis. Ada 3 hal pokok yang akan difokuskan untuk mempercepat proses desentralisasi ini yaitu : (a) meningkatkan kemampuan pemerintah daerah dalam mengelola pembangunan sistem agribisnis, (b) menangani aspek-aspek pembangunan sistem agribisnis yang menyangkut kepentingan berbagai daerah dan hal-hal yang tidak efisien, (c) menangani dan mengkoordinasikan kebijakan-kebijakan ekonomi baik sektoral, makro ekonomi, perdagangan internasional maupun kerjasama internasional.

Dengan meningkatkan kemampuan daerah dalam membangun pertanian serta didukung oleh kebijakan ekonomi kondusif, diharapkan akan menumbuhkan agribisnis daerah yang berdaya saing sesuai dengan keunggulan komparatif masing-masing daerah.

b. Peluang Kerjasama Pelatihan

Sudah terjalannya kerjasama dengan Dinas/Instansi terkait, Balai Diklat, Koperasi, Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Nusa Tenggara Timur dan Universitas Nusa Cendana, terutama dukungan tenaga pelatih/fasilitator dalam bidang peternakan dan teknologi lahan kering.

c. Kebijakan Pembangunan SDM Pertanian

Kebijakan strategis pengembangan sumberdaya manusia pertanian yang dirumuskan berdasarkan tugas dan fungsi Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia Pertanian dengan berpedoman kepada program pembangunan pertanian secara keseluruhan.

Kebijakan strategik Pengembangan Sumberdaya Manusia Pertanian meliputi:



1. Meningkatkan daya saing sumberdaya manusia pertanian;
2. Mengoptimalkan fungsi kelembagaan pertanian;
3. Membangun sistem pengembangan sumberdaya manusia pertanian;
4. Mengembangkan piranti lunak (*soft ware*) dan piranti keras (*hard ware*) pengembangan sumberdaya manusia pertanian.

Untuk mengimplementasikan kebijakan strategik pengembangan sumberdaya manusia pertanian perlu dirumuskan langkah-langkah operasional yang sifatnya sinergis dan komprehensif dalam bentuk kebijakan operasional pengembangan sumberdaya manusia yaitu :

1. Menyelenggarakan peningkatan kualitas sumberdaya manusia pertanian melalui pendekatan sistem pengembangan individu, pengembangan karier, dan pengembangan organisasi;
2. Melaksanakan revitalisasi sistem aparatur dan sistem kelembagaan pertanian berdasarkan tugas pokok dan fungsi, serta sesuai dengan peta kewenangan pusat dan daerah;
3. Memperkuat mekanisme keterkaitan sistem kelembagaan pertanian melalui optimalisasi fungsi penelitian, pendidikan dan pelayanan kelembagaan pertanian;
4. Mendorong tumbuh kembangnya sentra-sentra pertumbuhan ekonomi kerakyatan melalui pengembangan sistem agribisnis berbasis perdesaan dengan memacu pemanfaatan teknologi spesifik lokalita, dan pengembangan jejaring kerjasama kemitraan antar kelembagaan pertanian.

d. Kebijakan Pembangunan Peternakan

Kebijakan Pembangunan Peternakan yang dilaksanakan adalah Program Swasembada Daging Sapi yang dilaksanakan dengan berbagai program pengembangan peternakan.

4. Tantangan (*threats*)

Lingkungan strategis pembangunan pertanian dapat dilihat dari aspek: 1) globalisasi, 2) perkembangan iptek, 3) otonomi daerah, 4) kebijakan pembangunan pertanian, dan 5) kondisi sumberdaya manusia pertanian saat ini. Jika dilakukan analisis lingkungan eksternal, maka



diperoleh beberapa hal yang menjadi ancaman atau tantangan (*threats*) antara lain:

a. Globalisasi

Kekuatan besar yang diperkirakan akan menjadi faktor yang paling dominan dalam era globalisasi ini adalah adanya perubahan mendasar terhadap iklim usaha. Penurunan subsidi dan proteksi terhadap produsen maupun konsumen komoditas pertanian merupakan salah satu implikasi dari kesepakatan GATT/WTO/ ACFTA.

Sementara itu, kesepakatan GATT/WTO/ACFTA juga mengharuskan pemerintah Indonesia untuk membuka pasar domestik bagi komoditas-komoditas pertanian impor. Hal ini akan berdampak pada membanjirnya produk-produk pertanian dari luar sehingga akan membuat pasar komoditas domestik terintegrasi dengan pasar dunia. Hal ini tentu akan membuat kebijaksanaan stabilitas harga komoditas pertanian domestik semakin sulit dilaksanakan pemerintah. Dinamika harga komoditas pertanian dalam negeri akan semakin tergantung pada, atau bisa jadi bahkan praktis ditentukan, oleh dinamika harga luar negeri.

Kebijakan tarif dan kuota yang dimaksudkan untuk melindungi konsumen maupun produsen komoditas pertanian tidak dibenarkan lagi diterapkan dalam era perdagangan bebas ini. Oleh karena itu, usaha pertanian harus mampu menghadapi persaingan yang semakin berat dengan mengandalkan kekuatan sendiri. Sehubungan dengan itu, peningkatan efisiensi merupakan faktor kunci bagi keberhasilan hidup usaha pertanian di masa mendatang.

Kondisi ini tidak hanya membuat kebijaksanaan stabilitas harga semakin sulit, pengelolaan usaha pertanian pun akan semakin kompleks pula. Karena itu usaha pertanian, baik usaha skala besar maupun pertanian rakyat dituntut harus dapat bertahan hidup dan berkembang atas kekuatan sendiri. Untuk itu prinsip efisiensi ekonomis dalam setiap kegiatan usaha pertanian merupakan syarat utama agar produk-produk pertanian mempunyai daya saing tinggi.

Untuk menghadapinya diperlukan peningkatan profesionalisme tenaga, terutama seluruh tenaga pelaksana yang menangani langsung



proses produksi/usaha tani mulai hulu, *on farm*, hilir dan usaha jasa penunjangnya terutama di bidang agribisnis peternakan dan teknologi lahan kering.

b. Perkembangan Iptek

Perkembangan dan kemajuan ilmu dan teknologi yang begitu pesat ditambah dengan arus informasi yang mudah diakses menyebabkan pengaruh yang cukup besar pada tatanan nilai, wawasan, dan budaya masyarakat. Ketertinggalan dalam penguasaan iptek akan menyebabkan bangsa kita tidak mampu bersaing, sehingga sukar mencapai kesejahteraan dan kejayaan dimasa yang akan datang. Pengetahuan baru dan keterampilan terkandung didalam sumberdaya manusia, sedangkan pembangunan ekonomi dan industri tergantung kepada peningkatan teknologi dan pengetahuan serta penggunaan cara-cara baru dalam proses produksi maka keberhasilan pembangunan akan sangat ditentukan oleh akumulasi kualitas sumberdaya manusia.

Kualitas sumberdaya manusia pertanian tidak lagi dinilai dalam wujudnya dalam pengertian yang sempit seperti mampu meningkatkan produktivitas output per hektar atau output per tenaga kerja, akan tetapi haruslah dinilai sebagai produktivitas masyarakat, yaitu terbangunnya masyarakat industri pertanian yang mampu meningkatkan hasil pertanian menjadi memiliki nilai tambah tinggi.

Strategi pendekatan dan metodologi pendidikan dan pelatihan harus dapat mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan demikian dipandang sebagai tantangan bagi Balai Besar Pelatihan Peternakan Kupang yang harus dijawab, antara lain ialah:

1. Balai Besar Pelatihan Peternakan Kupang yang melaksanakan pelatihan teknis, fungsional dan kewirausahaan dibidang peternakan bagi aparatur dan non aparatur pertanian, hal ini berimplikasi bahwa diperlukannya SDM Widyaiswara dengan kemampuan yang lebih spesifik untuk mendukung wilayah kerja regional, Nusa Tenggara Timur dan Nasional.
2. Meningkatnya kebutuhan akan SDM yang berkualitas (mumpuni dan berkarakter) akibat rendahnya "*Human Development Indeks*" (HDI);



3. Tuntutan akan pemenuhan produksi pertanian dengan upaya peningkatan produktivitas dan dampak penciptaan lahan pertanian;
4. Tuntutan akan pemenuhan kebutuhan daging sapi melalui program swasembada daging sapi tahun 2014.



BAB II PERENCANAAN KINERJA

A. Rencana Strategis



Dengan memperhatikan potensi sumberdaya alam khususnya lahan dan komoditi, potensi sumberdaya manusia, dan potensi sumberdaya buatan yang dimiliki seperti teknologi, infrastruktur, dan sarana-prasarana pendukung yang tersedia serta mengacu pada visi Kementerian Pertanian Tahun 2015 - 2019 yaitu *“Terwujudnya system pertanian-bioindustri berkelanjutan yang menghasilkan beragam pangan sehat dan produk bernilai tambah tinggi berbasis sumber daya local untuk kedaulatan pangan dan kesejahteraan petani”*, serta visi Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Pertanian (BPPSDMP) Tahun 2015 – 2019 *“Terwujudnya sumberdaya manusia pertanian yang profesional, kreatif, inovatif dan berwawasan global dalam rangka meningkatkan kemandirian pangan, nilai tambah, ekspor, dan kesejahteraan petani”*, maka Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang mempunyai visi, misi, tujuan, sasaran sebagai berikut :

1. VISI

Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang menetapkan visi Tahun 2015 – 2019 **“Terwujudnya Balai Besar Pelatihan Peternakan yang handal dalam menghasilkan Sumber Daya Manusia Pertanian yang profesional, berjiwa wirausaha dan berwawasan global dan berdaya saing berorientasi Bioindustri berkelanjutan”**.

2. MISI

Guna mewujudkan visi tersebut maka telah ditetapkan 10 (sepuluh) misi utama yaitu :

- 1) Mengembangkan manajemen, metode, model, teknik diklat fungsional dan diklat teknis bidang ternak potong bagi aparatur dan non aparatur.
- 2) Mengembangkan manajemen, metode, model, teknik diklat teknis bidang teknologi lahan kering bagi aparatur dan non aparatur.
- 3) Mengembangkan kelembagaan diklat peternakan swadaya
- 4) Mengembangkan diklat kewirausahaan bagi non aparatur pertanian
- 5) Mengembangkan profesionalisme petugas dan widyaiswara sesuai dengan kompetensinya.
- 6) Mengembangkan unit usaha melalui Unit Inkubator Agribisnis dalam rangka peningkatan kompetensi tenan.



- 7) Mengembangkan jejaring kemitraan dalam kediklatan dengan instansi lingkup pertanian, perguruan tinggi, LSM, swasta, di bidang peternakan dan lembaga terkait lainnya.
- 8) Mengembangkan pengelolaan administrasi umum, administrasi diklat dan optimalisasi sarana dan prasarana diklat.

3. TUJUAN

Dalam rangka mencapai misi sebagaimana diatas, maka dengan mempertimbangkan faktor-faktor penentu keberhasilan berbagai program dan prioritas kegiatan, selanjutnya disusun tujuan-tujuan kegiatan sebagai berikut :

- 1) Memenuhi tuntutan kebutuhan kediklatan secara kuantitatif dan kualitatif agar pelaksanaan pelatihan berjalan dengan optimal;
- 2) Menyediakan aparat yang mampu mendampingi, memfasilitasi dan memberdayakan masyarakat pelaku utama dan pelaku usaha pertanian;
- 3) Meningkatkan kompetensi dan kemampuan SDM dalam penyelenggaraan pelatihan;
- 4) Menumbuh-kembangkan jejaring kerjasama diklat dengan semua pihak yang berkepentingan;
- 5) Meningkatkan peran dalam upaya pencapaian 4 (empat) target utama pembangunan pertanian;.
- 6) Menjadikan Balai sebagai Inkubasi Agribisnis (IA) dan sebagai desiminotor teknologi pertanian bidang peternakan.

4. SASARAN

Sasaran yang ingin dicapai oleh Balai Besar Pelatihan Peternakan Kupang dalam bentuk rumusan yang lebih spesifik dan terukur. Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan serta menggambarkan hal ingin dicapai melalui tindakan-tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan.

Sasaran pengembangan SDM Pertanian di bidang peternakan dan teknologi lahan kering yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

1. Meningkatnya kualitas sarana dan prasarana Balai (*hardware*);



2. Meningkatnya kualitas widyaiswara dan staf melalui program tugas belajar, ijin belajar, magang, pelatihan/TOT, *In house training*, studi banding, kaji widya, dan *short course*;
3. Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pelatihan teknis, kewirausahaan bidang peternakan bagi aparatur dan non aparatur;
4. Meningkatnya pemberdayaan personil struktural melalui upaya membagi habis pekerjaan kepada setiap individu pegawai;
5. Meningkatnya pelayanan kepada pengguna pelatihan dan masyarakat;
6. Meningkatnya pengembangan jejaring kerjasama dengan instansi terkait dengan bidang keahlian (kediklatan dan peternakan);
7. Meningkatnya pelaksanaan pelatihan yang mendukung 4 (empat) target utama pembangunan pertanian.
8. Berkembangnya Pusat Inkubator Agribisnis.
9. Meningkatnya pengembangan sistem pelatihan yang berorientasi kompetensi kerja (*Competence Base Training*).

5. KEBIJAKAN DAN STRATEGI

Untuk mencapai tujuan organisasi maka memerlukan persepsi dan tekanan khusus dalam bentuk kebijakan. Kebijakan yang dibuat merupakan pedoman pelaksanaan tindakan-tindakan tertentu. Kebijakan yang dimaksudkan untuk mencapai tujuan dan sasaran disusun oleh organisasi dengan berdasarkan pandangan dari pimpinan organisasi.

Kebijakan-kebijakan yang diambil dalam mengembangkan Balai Besar Pelatihan Peternakan Kupang mengacu pada tujuan kedepan yang ingin dicapai oleh Balai adalah sebagai berikut :

1. Mendukung upaya-upaya pengembangan kawasan peternakan di wilayah kerja Balai Besar Pelatihan Peternakan Kupang (11 Propinsi di Indonesia Timur)
2. Mengembangkan program diklat keahlian dan berwawasan agribisnis mendukung 4 (empat) target utama pembangunan pertanian ;
3. Mendukung program pengembangan desa sentra pembibitan ternak (*village breeding center*);
4. Mendukung upaya-upaya konservasi hutan, tanah dan air.



5. Mendukung visi pembangunan pertanian 2015-2045 yaitu “ terwujudnya system pertanian bioindustri berkelanjutan yang menghasilkan beragam pangan sehat dan produk bernilai tambah tinggi dari sumberdaya hayati pertanian dan kelautan tropika”.
6. Menghasilkan purnawidya yang mampu membaca peluang pasar, berkomunikasi, menyusun perencanaan usaha tani dan menerapkannya;
7. Mendukung pelatihan bagi pengelola P4S, LM3 dan Pengurus Gapoktan serta pelaku agribisnis lainnya.

Strategi pencapaian tujuan dan sasaran Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang dilakukan melalui :

1. Pemantapan sistem penyelenggaraan pelatihan pertanian
 - 1.1 Pemantapan kelembagaan pelatihan
 - 1.2 Peningkatan kapasitas tenaga kepelatihan pertanian
 - 1.3 Peningkatan mutu penyelenggaraan
 - 1.4 Pengembangan jejaring kerjasama pelatihan
 - 1.5 Pengembangan sarana dan prasara pelatihan
2. Pemberdayaan kelembagaan pelatihan swadaya
 - 2.1 Registrasi dan legalisasi lembaga pelatihan swadaya
 - 2.2 Standarisasi, akreditasi dan fasilitasi lembaga pelatihan swadaya
 - 2.3 Pengembangan kerjasama teknis dan jejaring kerja pelatihan pertanian.

6. PROGRAM DAN KEGIATAN

Program pada dasarnya merupakan kumpulan rencana kegiatan yang dihimpun dalam satu kelompok yang sama secara sendiri-sendiri atau bersama-sama untuk mencapai tujuan dan sasaran. Program yang baik akan menunjukkan pada hasil-hasil yang diinginkan. Penetapan program dilakukan dengan melihat kebijakan yang telah ditetapkan tujuan dan sasaran serta visi dan misi.

Untuk mencapai visi, misi, tujuan, dan sasaran serta arah dan strategi kebijakan yang ditempuh, maka tugas pengembangan sumberdaya manusia pertanian, Balai Besar Pelatihan Peternakan Kupang tahun 2015 – 2019 dilaksanakan melalui program:

1. Pemantapan Kelembagaan Pelatihan



2. Peningkatan Kapasitas Tenaga Kepelatihan Pertanian
3. Peningkatan Mutu Penyelenggaraan Pelatihan
4. Pengembangan Jejaring Kerjasama Pelatihan Pertanian
5. Pemberdayaan Kelembagaan Petani
6. Pemantapan Sistem Administrasi dan Manajemen

B. PERJANJIAN KINERJA

Dokumen perjanjian kinerja merupakan dokumen pernyataan kinerja/perjanjian kinerja antara Kepala Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang dengan Kepala Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Pertanian untuk mewujudkan target kinerja tertentu berdasarkan DIPA tahun anggaran berjalan yang mencakup penyelenggaraan diklat yang dilaksanakan selama tahun 2015

Penetapan Kinerja (PK) Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang untuk tahun 2015 merupakan tindak lanjut dari Rencana Kinerja yang telah disusun dan mendapatkan anggaran tahun 2015 (DIPA). Selengkapnya perjanjian kinerja BBPP Kupang tahun 2015 dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel 6. Datfar Perjanjian Kinerja BBPP Kupang

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1.	Meningkatnya Kompetensi Aparatur dan Non Aparatur Pertanian	Jumlah Aparatur dan Non aparatur pertanian yang meningkat kompetensinya	2010 Orang
		1. Jumlah aparatur pertanian yang meningkat kompetensinya	960 orang



		2. Jumlah Non aparaturn pertanian yang meningkat kompetensinya	1050 orang
2.	Terfasilitasinya Ketenagaan Pelatihan Pertanian Untuk Meningkatkan Kompetensi	Jumlah ketenagaan pelatihan pertanian yang meningkat kompetensinya	44 orang
		1. Jumlah widyaiswara yang meningkat kompetensinya	10 orang
		2. Jumlah ketenagaan teknis kediklatan yang meningkat kompetensinya	34 orang
		3. Jumlah instruktur P4S yang difasilitasi dan dikembangkan	0 orang
3.	Terfasilitasinya Kelembagaan Pelatihan Pertanian	Jumlah kelembagaan pelatihan pertanian yang kompetensinya	17 Unit
		3. Jumlah kelembagaan pelatihan pertanian yang meningkat kompetensinya	1 Unit
		4. Jumlah kelembagaan pelatihan milik petani (P4S) yang meningkat kompetensinya	16 Unit



BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

A. Capaian Kinerja Organisasi



Capaian Kinerja Organisasi pada BBPP Kupang dilakukan melalui pengukuran kinerja yang digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan program sesuai dengan tujuan dan sasaran yang sudah ditetapkan dalam mewujudkan visi dan misi institusi. Hasil pengukuran kinerja dilakukan berdasarkan dokumen penetapan kinerja (*Performenc contract /agreement*) tahun 2015 antara Kepala Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang dengan Kepala BPPSDMP yang telah ditandatangani.

Secara menyeluruh, hasil pengukuran kinerja BBPP Kupang tahun 2015 dilakukan dengan cara membandingkan antara target pencapaian indikator yang telah ditetapkan dengan realisasinya. Standart indikator yang digunakan untuk mengukur sasaran secara umum adalah indikator output tetapi pada beberapa sasaran telah ditingkatkan standar indikatornya sampai dengan indikator outcome

1. Membandingkan target dan realisasi tahun 2015

Tabel 7. Daftar target dan realisasi Perjanjian Kinerja

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET		Realisasi			
			Fisik	Anggaran	Fisik	%	Anggaran	%
1.	Meningkatnya Kompetensi Aparatur dan Non Aparatur Pertanian	Jumlah Aparatur dan Non aparatur pertanian yang meningkat kompetensinya	2010 Orang	6.046.334.000	2015	100.25	5.938.379.175	98.21
		1) Jumlah aparatur pertanian yang meningkat kompetensinya	960 orang	3.026.305.000	964	100.4	3.001.875.975	99.2
		2) Jumlah Non aparatur pertanian yang meningkat kompetensinya	1050 orang	3.020.029.000	1051	100.09	2.936.503.200	97.23
2.	Terfasilitasinya Ketenagaan Pelatihan Pertanian Untuk Meningkatkan Kompetensi	Jumlah ketenagaan pelatihan pertanian yang meningkat kompetensinya	44 orang	233.996.000	70	159.1	232.371.000	99.31
		1) Jumlah widyaiswara yang meningkat kompetensinya	10 orang	84.596.000	10	100	83.058.100	98.18
		2) Jumlah ketenagaan teknis kediklatan yang meningkat kompetensinya	34 orang	149.400.000	60	176.5	149.313.050	99.94
		3) Jumlah instruktur P4S yang difasilitasi dan dikembangkan	0 orang					
3.	Terfasilitasinya Kelembagaan Pelatihan Pertanian	Jumlah kelembagaan pelatihan pertanian yang kompetensinya	17 Unit	460.283.000	22	129.4	456.549.100	99.19
		1) Jumlah kelembagaan pelatihan pertanian yang meningkat kompetensinya	1 Unit	234.263.000	1	100	233.463.500	99.66



	2) Jumlah kelembagaan pelatihan milik petani (P4S) yang meningkat kompetensinya	16 Unit	226.020.000	21	123.5	223.085.600	98.7
Jumlah			6.740.613.000		129.58	6.627.299.275	98.31

2. Membandingkan realisasi kinerja serta capaian kinerja dalam 5 tahun

Tabel 8. Daftar realisasi kinerja serta capaian kinerja dalam 5 tahun terakhir

Tahun	Pagu (Rp.)	Relisasi Anggaran		Realisasi
		(Rp.)	(%)	Fisik (%)
2011	13.516.944.000	13.055.597.469	96,59	
2012	22.680.923.000	22.421.149.991	98.85	110.43
2013	24.050.339.000	22.977.840.898	95.54	103.25
2014	14.296.018.000	14.282.292.936	99.90	103.87
2015	20.466.825.000	20.264.676.836	99.01	129.58

3. Analisa penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternative solusi yang telah dilakukan

Masih terdapat masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan program dan kegiatan Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Kupang pada tahun 2015, antara lain :

1. Pemantapan kelembagaan pelatihan bagi aparatur dan non aparatur.

- Belum seluruh program pelatihan teknis agribisnis terakreditasi oleh LAN;
- Belum seluruh kelembagaan pelatihan swadaya (P4S) terakreditasi;
- Kurang optimalnya fungsi Pusat Inkubator Agribisnis (PIA) sebagai pusat konsultasi agribisnis;
- Sarana dan prasarana yang mendukung pelatihan berbasis kompetensi belum memadai;

2. Peningkatan mutu penyelenggaraan pelatihan bagi aparatur dan non aparatur untuk mendukung program pembangunan pertanian

- Belum optimalnya pembinaan pasca permagangan dan pelatihan
- Tidak terserapnya anggaran sesuai target optimal (100%)



- c. Penyelesaian administrasi keuangan kegiatan tidak segera diselesaikan bersamaan dengan selesainya pelaksanaan kegiatan sehingga sering mengakibatkan terlambatnya penyelesaian administrasi keuangan.

3. Peningkatan kapasitas tenaga kepelatihan pertanian.

- a. Jumlah dan kompetensi widyaiswara belum sepenuhnya memadai dan proporsional untuk melaksanakan diklat teknis dan diklat fungsional yang dibutuhkan oleh eselon I dan instansi terkait lingkup pertanian;
- b. Spesialisasi kompetensi widyaiswara bidang teknis pertanian belum mengacu pada pengembangan sistem agribisnis ;

4. Peningkatan kerjasama, kemitraan pelatihan pertanian dan fasilitas Balai.

- a. Belum optimalnya pemanfaatan peluang kerjasama pelatihan dan permagangan bagi aparatur dan non aparatur dengan lembaga pemerintah/swasta dalam negeri maupun luar negeri ;
- b. Belum terbangunnya sistem kerjasama pelatihan yang berkelanjutan.

Adapun upaya tindak lanjut yang dilakukan untuk mengatasi permasalahan yang ada adalah :

1. Pemantapan kelembagaan pelatihan bagi aparatur dan non aparatur.

- a. Pengusulan program pelatihan teknis agribisnis agar dapat diakreditasi oleh LAN
- b. Melakukan klasifikasi terhadap P4S yang belum terakreditasi
- c. Perlu sosialisasi tentang fungsi dari pusat inkubator agribisnis
- d. Peningkatan sarana dan prasarana Balai

2. Peningkatan mutu penyelenggaraan pelatihan bagi aparatur dan non aparatur untuk mendukung program pembangunan pertanian

- a. Perlu adanya tindak lanjut pada pelatihan
- b. Segera menyusun jadwal palang kegiatan dan serapan anggaran secara lebih cermat setelah DIPA terbit



- c. Penyelesaian administrasi keuangan secara tepat waktu sesuai target yang telah ditetapkan

3. Peningkatan kapasitas tenaga kepelatihan pertanian.

- a. Mengajukan usulan calon widyaiswara
- b. Peningkatan kompetensi widyaiswara sesuai dengan spesialisasinya melalui workshop, kajiwidya, magang dan seminar

4. Peningkatan kerjasama, kemitraan pelatihan pertanian dan fasilitas Balai.

- a. Promosi mengenai Balai lebih ditingkatkan dengan memberikan leaflet, CD yang berisi tentang Balai.
- b. Perlu adanya tindak lanjut pada pelatihan kerjasama

4. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya

Realisasi serapan anggaran BBPP Kupang tahun 2015 tersebut di atas merupakan input (masukan) yang digunakan untuk mencapai indikator kinerja sasaran (output). Efisiensi terjadi apabila nilai rasio output dibandingkan dengan input mencapai 1 atau lebih dari 1. Capaian keseluruhan indikator kinerja sasaran strategis BBPP Kupang tahun 2015 dengan input yang digunakan sebesar 129.58% berbanding 98.31 dengan demikian BBPP Kupang dikatakan efisien dalam mencapai indikator kinerja sasaran strategis.

Efisiensi tersebut didukung oleh pengelolaan keuangan dan pembayaran biaya pelaksanaan setiap kegiatan BBPP Kupang T.A 2015, yang dilaksanakan berdasarkan pedoman umum pelaksanaan anggaran TA. 2015 dari Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Pertanian, Peraturan Presiden No. 36 Tahun 2006, PP No. 25 Tahun 2004, sistem pengelolaan keuangan berbasis kinerja (SAI, SAK, SIMAK BMN, SiMonev dan SAKIP/LAKIP). Disertai dengan monitoring secara periodik oleh Tim SPI dan Tim Monev BBPP Kupang.

B. Realisasi Anggaran



Secara menyeluruh, realisasi BBPP Kupang pada tahun 2015 disajikan pada Tabel berikut ini.

Tabel 9. Daftar realisasi Keuangan BBPP Kupang TA. 2015

No.	Uraian	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	% Realisasi	Sisa (Rp)
I.	DIPA				
1.	Belanja Pegawai	4.435.054.000	4.399.025.411	99.19	36.028.589
2.	Belanja Barang	9.360.290.000	9.231.822.925	98.63	128.467.075
3.	Belanja Modal	6.671.481.000	6.633.828.500	99.44	37.652.500
	Jumlah	20.466.825.000	20.264.676.836	99.01	202.148.164

Balai Besar Pelatihan Peternakan Kupang dalam Tahun 2015 memperoleh anggaran yang berasal dari APBN sebesar Rp. 20.466.825.000,- (Dua Puluh Milyar Empat Ratus Enam Puluh Enam Juta Depalan Ratus Dua Puluh Lima Ribu Rupiah). Realisasi anggaran selama Tahun 2015 yang berakhir tanggal, 31 Desember 2015 menghabiskan dana Rp. 20.266.676.836,- (Dua Puluh Milyar Dua Ratus Enam Puluh Empat Juta Enam Ratus Tujuh Puluh Enam Ribu Delapan Ratus Tiga Puluh Enam Rupiah) atau mencapai 99.01 % dari anggaran sebesar Rp. Rp. 20.466.825.000,- (Dua Puluh Milyar Empat Ratus Enam Puluh Enam Juta Depalan Ratus Dua Puluh Lima Ribu Rupiah) Sisa anggaran sebesar Rp. 202.148.164,- (Dua Ratus Dua Juta Seratus Empat Puluh Depalan Ribu Seratus Enam Puluh Empat Rupiah) atau 0.99 %.



C. Lain-lain

Selain kegiatan yang didukung oleh DIPA BBPP Kupang, pada tahun 2015 ini Balai Besar Pelatihan Peternakan juga telah melaksanakan kegiatan diklat yang bersumber dana APBNP dan diklat kerjasama dengan pihak lain sebagai berikut :

Tabel. 10 Kegiatan Diklat APBNP

No	Jenis Kegiatan	Rencana	Ralisasi
1.	Diklat Budidaya Padi, Jagung, Kedelai bagi Babinsa (6 Angkatan, 173 Orang)	173	173
2.	Diklat Teknis Budidaya padi, Jagung, Kedelai bagi Penyuluh Pertanian (16 Angkatan, 480 Orang)	480	480
3.	Diklat Dasar Fungsional RIHP (1 Angkatan, 30 Orang)	30	27
4.	Penguatan Kapasitas Kelembagaan dan Pemenuhan Sarana dan Prasarana P4S (21 Angkatan, 420 Orang)	420	423
Jumlah		1.103	1.103

Tabel. 11 Kegiatan Diklat Kerjasama

No	Jenis Kegiatan	Rencana	Realisasi
1.	Diklat Dasar bagi Penyuluh Pertanian Ahli II	23	23
2.	Diklat Dasar bagi Penyuluh Pertanian Terampil II	24	24
3.	Diklat Dasar Ahli bagi Penyuluh Pertanian di Kabupaten Sumba Timur	16	16
4.	Diklat Dasar Ahli bagi Penyuluh Pertanian di BDP Mataram	16	16
5.	Diklat Alih Kelompok bagi Penyuluh Pertanian di BDP Mataram	21	21
6.	Diklat Dasar bagi Penyuluh Pertanian Ahli di Kabupaten Sumbawa	10	10
7.	Diklat Dasar bagi Penyuluh Pertanian Ahli di Kabupaten Manggarai Timur	25	25
Jumlah		135	135



BB IV.

PENUTUP

Pencapaian kinerja kegiatan-kegiatan yang mendukung program tidak selalu dapat tergambarkan dalam keberhasilan atau kegagalan pencapaian indikator sasaran, karena masih dipengaruhi oleh pencapaian sasaran kinerja program lain. Satu program dapat ditujukan untuk pencapaian sasaran lebih dari satu, demikian juga sebaliknya satu sasaran dapat dicapai oleh lebih dari satu program.

Evaluasi yang dilaksanakan terhadap program dan kegiatan BBPP Kupang menggambarkan pencapaian yang baik. Kendala dan hambatan yang terjadi diantaranya masih kurang mantapnya perencanaan program, khususnya dalam penetapan dan penajaman prioritas dan fokus kegiatan program.

Apabila dilihat dari permasalahan penyusunan LAKIN, maka dibandingkan antara matrik Pengukuran Kinerja Kegiatan dan Pengukuran Pencapaian Sasaran dengan tabel keuangan terlihat kurang sinergisnya perencanaan dan penganggaran dengan penjabaran kegiatan program yang tertuang dalam Renstra, sehingga terdapat kesulitan dalam pemetaan program dan kegiatan dengan pengalokasian keuangan.

Laporan Kinerja ini menggambarkan tentang tingkat capaian target sasaran berbagai kegiatan dan sekaligus merupakan bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan kegiatan di Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang. Seluruh capaian kinerja yang telah diwujudkan maupun yang masih memerlukan perhatian lebih lanjut telah memberikan kontribusi yang sangat berharga guna peningkatan kinerja di masa datang bagi BBPP Kupang.



LAMPIRAN





STRUKTUR ORGANISASI BBPP KUPANG

