

**LAPORAN KINERJA (LAKIN) TRIWULAN II
BALAI BESAR PELATIHAN PETERNAKAN
(BBPP) KUPANG
TAHUN 2017**



**BALAI BESAR PELATIHAN PETERNAKAN (BBPP) KUPANG
BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA PERTANIAN
KEMENTERIAN PERTANIAN
NUSA TENGGARA TIMUR
2017**





KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan ke hadirat Allah SWT Tuhan Yang Maha Kuasa, atas petunjuk dan rahmat-Nya, sehingga Laporan Kinerja (LAKIN) Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang triwulan II tahun 2017 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 triwulan II tahun 2017.

LAKIN BBPP Kupang triwulan II Tahun 2017 ini disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan kebijakan, program, kegiatan yang telah dilaksanakan BBPP Kupang selama triwulan II tahun 2017 dan merupakan gambaran hasil yang dapat dicapai BBPP Kupang berdasarkan kinerja kegiatan yang telah direncanakan, dilaksanakan dalam penyelenggaraan kegiatan Program Tahun Anggaran 2017 yang saat ini tengah berlangsung dengan baik sebagaimana yang direncanakan. LAKIN BBPP Kupang Triwulan II tahun 2017 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 Triwulan II tahun 2017 ini dapat diselesaikan. Semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak terkait.

Kupang, 10 Juli 2017

Kepala Balai Besar
Pelatihan Peternakan Kupang,


Dr. Ir. Adang Warya, MM
NIP. 19590722 198903 1 006





DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|---------|
| KATA PENGANTAR..... | i |
| DAFTAR ISI..... | II |
| DAFTAR TABEL..... | III |
| DAFTAR LAMPIRAN | vi |
| I. PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Lingkungan Strtegis Organisasi | 1 |
| C. Potensi dan Permasalahan | 10 |
| D. Isu Strategis | 12 |
| E. Analisis Kekuatan, Kelemahan, Peluang dan Tantangan | 13 |
| F. Dukungan Anggaran | 18 |
| II. PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA..... | 19 |
| A. Rencana Stratejik (Renstra)..... | 19 |
| B. Perjanjian Kinerja..... | 23 |
| III. AKUNTABILITAS KINERJA..... | 25 |
| A. Pengukuran Kinerja..... | 25 |
| B. Pencapaian Kinerja | 25 |
| C. Realisasi Anggaran..... | 30 |
| D. Analisis Keberhasilan/Penyebab Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja Serta Alternatif Solusi Yang Dilakukan | 32 |
| E. Analisis Atau Efisiensi Penggunaan Sumberdaya | 33 |
| F. Analisis Program/Kegiatan Yang Menunjang Keberhasilan atau Kegagalan Pencapaian PK | 34 |
| G. Rencana Aksi Untuk Mengatasi Permasalahan | 35 |
| H. Kinerja Lainnya | 36 |
| IV. PENUTUP | 38 |
| LAMPIRAN – LAMPIRAN | |



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 | 5 |
| 5. Daftar Pegawai Ijin Belajar | 5 |
| 6. Daftar Perjanjian Kinerja BBPP Kupang..... | 23 |
| 7. Daftar Target dan Realisasi Perjanjian Kinerja triwulan II Terhadap Perjanjian Kinerja BBPP Kupang | 26 |
| 8. Daftar Target dan Realisasi Capaian Perjanjian Kinerja s/d Tri wulan II | 27 |
| 9. Perbandingan Realisasi Kinerja Output triwulan II 2017 dengan triwulan II tahun 2016 | 28 |
| 10. Perbandingan Realisasi Kinerja Output triwulan II 2017 dengan Target Jangka Mengengah Organisasi | 29 |
| 11. Daftar Realisasi Keuangan BBPP Kupang sampai dengan triwulan II Berdasarkan Perjanjian Kinerja | 30 |
| 12. Daftar Realisasi Keuangan BPP sampai dengan triwulan II..... | 31 |



DAFTAR LAMPIRAN

| Lampiran | Halaman |
|---|---------|
| 1. Struktur Organisasi..... | 39 |
| 2. Data Capaian Kinerja Tahun Berjalan Tri Wulan II | 40 |
| 3. Grafik 1 Capaian Kinerja Triwulan II Tahun berjalan dan Grafik 2 Capaian Kinerja Tri Wulan II Tahun Berjalan Dibandingkan Dengan Tahun 2016..... | 41 |
| 4. Data Pengukuran Kinerja Berdasarkan Pencapaian Kinerja Selama 5 Tahun Terakhir..... | 42 |
| 5. Data Pengukuran Kinerja Berdasarkan Pencapaian Kinerja Tahun Berjalan | 43 |
| 6. Grafik 3 Capaian Kinerja Tahun Berjalan Dibandingkan Dengan 5 Tahun Sebelumnya..... | 44 |
| Grafik 4 Capaian Kinerja Tahun Berjalan Dibandingkan Renstra | 45 |
| 7. Data Analisis Efisiensi Penggunaan Sumberdaya Berdasarkan Pencapaian Perjanjian Kinerja Tahun 2017 | 46 |
| 8. Grafik 5 Efisiensi Penggunaan Sumberdaya Terhadap Pagu Anggaran | 47 |







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 triwulan II Tahun Anggaran 2017, sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan kegiatan dan kinerja yang telah dicapai oleh Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang selama triwulan II tahun 2017.

B. Lingkungan Strategis Organisasi

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 30 Juni 2017 berjumlah 88 (Delapan Puluh Delapan) orang dengan rincian : 63 (Enam Puluh Tiga) orang PNS, dan 25 (Dua Puluh Lima) 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 | 1,14 | - | | 1 |
| | b. Eselon III | 3 | 3,41 | - | | 3 |
| | c. Eselon IV | 5 | 5,68 | 1 | 1,14 | 6 |
| 2 | Fungsional Widyaiswara | 8 | 9,09 | 2 | 2,27 | 9 |
| 3 | Pranata Humas | 1 | 1,14 | - | 0,00 | 1 |
| 4 | Fungsional Umum | 27 | 30,68 | 15 | 17,05 | 48 |
| 5 | Tenaga Harian Lepas | 19 | 21,59 | 6 | 6,82 | 25 |
| | Jumlah | 64 | 72,73 | 24 | 27,27 | 88 |

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 | - | 6 | - | - | 6 |
| 2. | Fungsional Widyaiswara | 4 | 6 | - | - | 10 |
| 3. | Pranata Humas | - | 1 | - | - | 1 |
| 4. | Fungsional Umum | - | 27 | 15 | - | 42 |
| | Jumlah | 8 | 40 | 15 | - | 63 |

Berdasarkan tabel 2 diatas, menunjukkan bahwa pangkat/ golongan pegawai (PNS) BBPP Kupang terdiri dari : 8 (delapan) orang golongan IV, 40 (Empat Puluh) orang golongan III, dan 15 (Lima Belas) orang golongan II.

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 | S-3 | |
| 1. | Struktural | | | | | | | | |
| | a. Eselon II | - | - | - | - | - | 0 | 1 | 1 |
| | b. Eselon III | - | - | - | - | 1 | 2 | - | 3 |
| | c. Eselon IV | - | - | - | - | 4 | 2 | - | 6 |
| 2. | Fungsional Widyaiswara | - | - | - | - | 4 | 6 | - | 10 |
| 3. | Pranata Humas | - | - | - | - | 1 | - | - | 1 |
| 3. | Fungsional Umum | 1 | - | 22 | 3 | 14 | 2 | - | 42 |
| 4. | Tenaga Harian Lepas | 1 | - | 13 | 1 | 10 | - | - | 22 |
| Jumlah | | 2 | 0 | 35 | 4 | 34 | 12 | 1 | 88 |

Berdasarkan tabel 3 diatas, tingkat pendidikan pegawai (PNS dan THL) BBPP Kupang didominasi oleh pendidikan SLTA dan DIV/S-1 dengan rincian sebagai berikut : 1(satu) orang S3, 12 (dua belas) orang S-2, 34 (Tiga Puluh Empat) orang S-1/D-4, 4 (Empat) orang D3, 35 (Tiga Puluh Lima) orang SLTA, dan 2 (Dua) orang SD.

Selanjutnya untuk memperkuat sumberdaya manusia, pegawai BBPP Kupang (PNS) diberikan kesempatan untuk meningkatkan kompetensinya melalui pendidikan formal melalui ijin belajar dan tugas belajar. Pada tabel 4 dan Tabel 5 berikut ini dipaparkan jumlah pegawai (PNS) yang melanjutkan pendidikan jenjang S-1 dan S2 sebagai berikut :

Tabel 4. Daftar Pegawai Tugas Belajar Tahun 2017

| No. | Nama/NIP | Pangkat/ Golongan | Perguruan Tinggi | Jenjang Pendidikan |
|-----|---|----------------------|---------------------|-----------------------|
| 1. | Alfredo Adoe 19800417 200710 1 001 | IIA | STPP Malang | D IV |
| 2. | Wijarwati, Spt 19790507 201101 1 009 | IIIB | UNPAD Bandung | S-2 |

Tabel 5. Daftar Pegawai Izin Belajar Tahun 2017

| No. | Nama/NIP | Pangkat/ Golongan | Perguruan Tinggi | Jenjang Pendidikan |
|-----|---|---------------------------------|--|-----------------------|
| 1. | Menix E. Manafe, S.Pt 19810610 200910 1 001 | Penata Muda Tk. I – III/b | Universitas Nusa Cendana Kupang | S2 |
| 2. | RIP. Krishaditersanto, S.Pt 19780909 201101 1 004 | Penata Muda Tk. I – III/b | Universitas Nusa Cendana Kupang | S2 |
| 3. | Marthen L. Ressie, SP 19740424 200812 1 001 | Penata Muda Tk I - III/b | Universitas Nusa Cendana Kupang | S2 |
| 4. | Adrianus Antoin Romea 19780726 200910 1 003 | Pengatur Muda Tk. I -II/b | PGRI Kupang | 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 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 permentan nomor : 102/permentan/OT.140/10/2013 tanggal 9 oktober 2013, Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan dan mengembangkan teknik pelatihan teknis, fungsional dan kewirausahaan di bidang peternakan bagi aparatur dan non aparatur pertanian, sehingga kapasitas kelembagaan Balai ditingkatkan dari Eselon III A menjadi Eselon II B. Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang 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

Tugas dan fungsi masing-masing unit kerja Eselon III dan Kelompok Fungsional 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 dibidang 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 :

- Kelompok Jabatan Fungsional Widyaiswara;

Adapun Tugas pokok dari jabatan fungsional widyaiswara sebagai berikut :

- 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 yang terbagi dalam berbagai kelompok jabatan fungsional berdasarkan bidang masing-masing sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tugas pokok dan fungsi Jabatan Fungsional lainnya disesuaikan jabatan fungsional masing-masing berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

D. Tujuan

Tujuan yang ingin dicapai Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang berdasarkan visi, misi dan rumusan Renstra 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. Menumbuhkembangkan jejaring kerjasama diklat dengan semua pihak yang berkepentingan;
5. Meningkatkan peran dalam upaya pencapaian 4 (empat) target utama pembangunan pertanian;
6. Menjadikan Balai Besar Pelatihan Peternakan Kupang sebagai Inkubasi Agribisnis (IA) dan sebagai desiminator teknologi pertanian bidang peternakan

E. Potensi dan Permasalahan

1. Potensi

- a. Pengembangan sistem dan metodologi pelatihan pertanian
 - Memiliki program diklat berbasis kompetensi kerja (*Competency Based Training*);
 - Memiliki 8 (delapan) jenis diklat terakreditasi
 - Mempunyai keahlian dalam penyelenggaraan dan pelaksanaan diklat terutama diklat Sapi Potong, diklat Inseminasi Buatan, diklat Pengolahan Hasil Ternak, diklat fungsional penyuluh/petugas, diklat pakan ternak, diklat



- pengolahan limbah; diklat ternak kambing, diklat ayam Buras, diklat perawatan induk dan pedet
- b. Kelembagaan UPT
 - Telah bersertifikasi ISO 9001 – 2008
 - Memiliki unit unit produksi penggemukan sapi potong, pengolahan hasil, ayam potong, ayam buras, ternak kambing dan limbah ternak
 - c. Pengembangan widyaiswara dan tenaga kediklatan
 - Memiliki 10 (sepuluh) orang widyaiswara dengan berbagai spesifikasi keahlian
 - Pengkayaan kompetensi Widyaiswara (Teknis dan Manajemen)
 - d. Pengembangan Sarana dan Prasarana
Dukungan teknologi informasi manajemen (SIMPEG, SIMDAL, ESSIP, SABMN), Wifi internet, dan CCTV.
 - e. Program dan Kerjasama
Memiliki pengalaman dalam kerjasama diklat dalam negeri.

2. Permasalahan

- a. Dampak hasil pelatihan kurang dirasakan oleh masyarakat pertanian pengguna teknologi, melalui peserta yang mengikuti diklat;
- b. Tenaga fungsional widyaiswara belum disertifikasi;
- c. Jumlah widyaiswara sangat kurang untuk kriteria Balai Besar;
- d. Sarana dan Prasarana balai belum memenuhi standard Permentan Nomor 2/Permentan/SM.300/J/01/12;
- e. Kapasitas tampung Balai masih terbatas;
- f. Sistem drainase untuk optimalisasi pemanfaatan air selama musim hujan (4 bulan) dan musim kemarau (8 bulan) kurang memadai;
- g. Luas lahan untuk pengembangan tanaman Hijauan Pakan Ternak (HPT) terbatas;
- h. Sumber air untuk mengairi lahan HPT dari air tanah, sehingga membutuhkan sumber listrik yang memadai
- i. Kapasitas sumber listrik untuk menunjang kegiatan Balai, kurang memadai;
- j. Kapasitas jaringan internet yang tersedia sangat terbatas;
- k. Belum dilakukan AMDAL



- l. Tenaga PNS yang memasuki purna bakti untuk tahun 2017 sebanyak 5 (lima) orang terdiri dari tenaga fungsional widyaiswara 1 (satu) orang dan fungsional umum 4 (empat) orang, sehingga terjadi rangkap tugas, hal ini sebagai akibat rekrutmen tenaga CPNS tidak berbanding lurus dengan tenaga yang memasuki masa purna bakti.
- m. Tahun 2017 terjadi mutasi tenaga PNS dari BBPP Kupang ke tempat tugas yang baru atas permintaan sendiri, tanpa ada penggantinya, sehingga semakin mengurangi tenaga-tenaga PNS di BBPP Kupang, yang sangat berpengaruh pada kinerja yang akan dihasilkan oleh setiap PNS

F. Isu Strategis.

1. Pengembangan sistem dan metodologi pelatihan pertanian

- a. Rekrutmen peserta pelatihan belum menjawab kebutuhan wilayah (peserta yang mengikuti diklat sekedar untuk mendapatkan sertifikat),
- b. Data peserta diklat RIHP sangat sulit untuk diperoleh,
- c. Peserta diklat yang ditugaskan tidak sesuai dengan persyaratan,
- d. Waktu penyelenggaraan diklat disesuaikan dengan ketersediaan anggaran,
- e. Judul pelatihan masih terlalu umum sehingga sangat berpengaruh/menyulitkan dalam penyediaan modul dan bahan ajar,
- f. Hasil pelatihan belum banyak yang diterapkan ditingkat pengguna,
- g. Perlu dikembangkan pelatihan yang mendekati pengguna, melalui kerjasama dengan BPP di Kabupaten dan Balai Diklat Daerah,
- h. Jenis pelatihan yang direkomendasikan kurang sinkron dengan program Direktorat Jenderal Teknis,
- i. Pelatihan cenderung mahal

2. Pemberdayaan Kelembagaan Pelatihan Swadaya

- a. Registrasi dan legalisasi lembaga pelatihan swadaya,
- b. Standarisasi, akreditasi dan sertifikasi lembaga pelatihan swadaya,
- c. Pengembangan kerjasama teknis dan jejaring kerjasama pelatihan

3. Program Kegiatan

- a. Pemantapan kelembagaan pelatihan,
- b. Peningkatan Kapasitas Tenaga Kepelatihan Pertanian,
- c. Peningkatan mutu penyelenggaraan diklat,
- d. Pengembangan Jejaring Kerjasama Pelatihan,
- e. Pemberdayaan Kelembagaan Petani,
- f. Pemantapan Sistem Administrasi dan Manajemen

G. Analisis Kekuatan, Kelemahan, Peluang dan Tantangan

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 terjalinnya 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 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 tantangan yang harus dijawab Balai Besar Pelatihan Peternakan Kupang, 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) Pemenuhan kebutuhan daging sapi melalui program swasembada daging sapi tahun 2014 - 2019.

H. Dukungan Anggaran.

Sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, Balai Besar Pelatihan Peternakan Kupang mempunyai tugas untuk melaksanakan pengembangan SDM pertanian melalui penyelenggaraan diklat. Sehubungan dengan itu dalam rangka pencapaian sasaran dengan sejumlah target indikator yang telah ditetapkan, yaitu (1) Sertifikasi bidang profesi pertanian 60 orang, (2) Peningkatan kompetensi SDM Pertanian aparatur 480 orang, (3) Peningkatan kompetensi SDM Pertanian non aparatur 300 orang, (4) Layanan Internal (Overhead) 1 unit, (4) Layanan Pendidikan dan Pelatihan Melalui Replikasi READ 48 dokumen, (5) Layanan Pendidikan dan Pelatihan Melalui Program dan Kerjasama Pelatihan Yang Dihasilkan 8 dokumen dan (6) Layanan perkantoran 10 dokumen dengan total anggaran sebesar Rp. 13.317.679.000,-

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 2016 - 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 2016 – 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 2016 – 2019 **“Terwujudnya Balai Besar Pelatihan Peternakan yang handal dalam menghasilkan Sumber Daya Manusia Pertanian yang professional, berjiwa wirausaha dan berwawasan global dan berdaya saing berorientasi Bioindustri berkelanjutan”**.

2. MISI

Guna mewujudkan visi tersebut maka telah ditetapkan 8 (Delapan) 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 2016-2045 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 2016 – 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 dan kegiatan yang dilaksanakan selama tahun 2017

Penetapan Kinerja (PK) Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang untuk tahun 2017 merupakan tindak lanjut dari Rencana Kinerja yang telah disusun dan mendapatkan anggaran tahun 2017 (DIPA). Selengkapnya perjanjian kinerja BBPP Kupang tahun 2017 dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel 6. Datfar Perjanjian Kinerja BBPP Kupang

| NO | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | TARGET TAHUN 2017 | REALISASI S/D TRIW II |
|----|---|---|-------------------|-----------------------|
| 1. | Meningkatnya kompetensi aparatur dan non aparatur pertanian | Jumlah Aparatur dan Non aparatur pertanian yang meningkat kapasitasnya | 780 Orang | 754 orang |
| | | 1. Jumlah aparatur pertanian yang meningkat kompetensinya melalui pelatihan | 480 orang | 457 orang |

| NO | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | TARGET TAHUN 2017 | REALISASI S/D TRIW II |
|----|-------------------|---|-------------------|-----------------------|
| | | 2. Jumlah Non aparatur pertanian yang meningkat kompetensinya melalui pelatihan | 300 orang | 297 orang |



| | | | | |
|----|---|---|----------|------------|
| 2. | Tersertifikasinya aparatur dan non aparatur di bidang pertanian | 3. Jumlah aparatur dan non aparatur pertanian yang disertifikasi | 60 orang | - |
| 3. | Tersedianya fasilitas sarana dan prasarana pembelajaran | 4. Jumlah layanan internal (overhead) yang terfasilitasi sarana dan prasarana pembelajaran | 1 unit | - |
| 4. | Terfasilitasinya masyarakat untuk peningkatan keterampilan di bidang pertanian dan tersedianya infrastruktur yang memadai di tingkat desa | 5. Jumlah layanan pendidikan dan pelatihan melalui Penyuluhan dan Pengembangan SDM Pertanian di Wilayah Perbatasan Melalui Replikasi READ | 48 dok. | 10 dokumen |
| 5. | Terfasilitasinya layanan pendidikan dan pelatihan melalui program dan kerjasama pelatihan | 6. Jumlah layanan pendidikan dan pelatihan melalui Program dan Kerjasama Pelatihan Yang Dihasilkan | 8 dok | 6 dokumen |

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA ORGANISASI

A. Pengukuran Kinerja Organisasi

Manajemen kinerja merupakan suatu proses dalam organisasi untuk membangun kesepakatan bersama tentang apa yang ingin dicapai, apa ukuran pencapaiannya dan bagaimana cara mencapainya. Manajemen kinerja organisasi akan selaras dengan strategi organisasi di setiap tingkat jabatan di dalam organisasi tersebut.

B. 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 2017 antara Kepala Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang dengan Kepala BPPSDMP yang telah ditandatangani.

Hasil pengukuran kinerja BBPP Kupang triwulan II tahun 2017 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 sebagai berikut :

1. Perbandingan target dan realisasi triwulan II tahun 2017

- Perjanjian Kinerja BBPP Kupang sebagaimana terlihat pada tabel 7 di bawah ini.

Tabel 7. Daftar target dan realisasi Perjanjian Kinerja Triwulan II Terhadap PK BBPP Kupang



| NO | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | TARGET S/D TRIW II | REALISAS I S/D TRIW I | % CAPAIAN |
|----|---|--|--------------------|-----------------------|-----------|
| 1. | Meningkatnya kompetensi aparaturnya | Jumlah Aparatur dan pertanian yang meningkat kapasitasnya | 450 org | 457 org | 101,56 |
| 2. | aparatur dan non aparaturnya | Jumlah Aparatur dan Non aparaturnya yang meningkatkan kapasitasnya | 290 org | 297 org | 102,41 |
| 3. | Tersertifikasinya aparaturnya dan non aparaturnya di bidang pertanian | Tersertifikasinya aparaturnya dan non aparaturnya di bidang pertanian | - | - | - |
| 4. | Tersedianya fasilitas sarana dan prasarana pembelajaran | Jumlah layanan internal (overhead) yang terfasilitasi sarana dan prasarana pembelajaran | - | - | - |
| 5. | Terfasilitasinya masyarakat untuk peningkatan keterampilan di bidang pertanian dan tersedianya infrastruktur yang memadai di tingkat desa | Jumlah layanan pendidikan dan pelatihan melalui Penyuluhan dan Pengembangan SDM Pertanian di Wilayah Perbatasan Melalui Replikasi READ | 48 | 10 | 20,83 |
| 6. | Terfasilitasinya layanan pendidikan dan pelatihan melalui program dan kerjasama pelatihan | Jumlah layanan pendidikan dan pelatihan melalui Program dan Kerja sama Pelatihan yang dihasilkan | 8 | 6 | 75,00 |

- Perjanjian Kinerja Pemantapan Sistem Pelatihan BBPP Kupang sebagaimana terlihat pada tabel 8 di bawah ini.

Tabel 8. Daftar target dan realisasi Perjanjian Capaian Kinerja sampai dengan Triwulan II



| Sasaran Kegiatan | Indikator Kinerja | Target | Realisasi | % |
|---|--|---------|-----------|-------|
| Mantapnya Sistem pelatihan pertanian dalam meningkatkan kompetensi aparatur dan non aparatur pertanian, daya tarik pertanian bagi tenaga kerja muda, pelibatan perempuan petani/pekerja dan incubator agribisnis mendukung kedaulatan swasembada pangan | Jumlah Aparatur dan Non aparatur pertanian yang meningkat kapasitasnya | 780 org | | |
| | 1. Jumlah aparatur pertanian yang meningkat kompetensinya melalui pelatihan | 480 org | 457 | 95,21 |
| | 2. Jumlah non aparatur pertanian yang meningkat kompetensinya melalui pelatihan | 300 org | 297 | 99,00 |
| | 3. Jumlah aparatur dan non aparatur pertanian yang disertifikasi | - | - | 0,00 |
| | 4. Jumlah layanan internal (overhead) yang terfasilitasi sarana dan prasarana pembelajaran | - | - | 0,00 |
| | 5. Jumlah tenaga fungsional widyaiswara yang meningkat profesioalismenya | - | - | - |
| | 6. Jumlah tenaga teknis kediklatan yang meningkat profesioalismenya | - | - | - |
| | 7. Jumlah instruktur P4S dan petani yang difasilitasi dan dikembangkan | - | - | - |
| | 8. Jumlah kelembagaan pelatihan pertanian yang meningkat kapasitasnya | - | - | - |
| | 9. Penyuluhan dan Pengembangan SDM Pertanian di wilayah Perbatasan melalui Replikasi READ | 48 dok | 10 | 20,83 |
| 10. Layanan Program dan Kerjasama Pelatihan | 8 dok | 6 | 75,00 | |

(lampiran 2, grafik 1, hal. 41)

Keterangan : Indikator kinerja nomor 5, 6, 7 dan 8 untuk tahun 2017 tidak dianggarkan.

2. Perbandingan antara target dan realisasi kinerja output triwulan II tahun 2017 dengan triwulan II tahun 2016 sebagaimana tabel 9 di bawah ini

Tabel 9. Perbandingan Antara Realisasi Kinerja Output Triwulan II tahun 2017 dengan triwulan II tahun 2016

| Sasaran Kegiatan | Indikator Kinerja | Capaian Kinerja 2017 | | Capaian Kinerja 2016 | |
|---|--|----------------------|--------|----------------------|--------|
| | | Vol | % | Vol | % |
| Mantapnya Sistem pelayanan pertanian dalam meningkatkan kompetensi aparatur dan non aparatur pertanian, daya tarik pertanian bagi tenaga kerja muda, pelibatan perempuan petani/pekerja dan inkubator agribisnis mendukung keadilan swasembada pangan | Jumlah Aparatur dan Non aparatur pertanian yang meningkatkan komptensinya | 754 | 103,00 | 978 | 107,50 |
| | 1. Jumlah aparatur pertanian yang meningkatkan kompetensinya melalui pelatihan | 457 | 105,00 | 558 | 105,00 |
| | 2. Jumlah non aparatur pertanian yang meningkatkan komptensinya melalui pelatihan | 297 | 101,00 | 420 | 110,00 |
| | 3. Jumlah aparatur dan non aparatur pertanian yang di sertifikasi | 0 | 0 | 60 | 400,00 |
| | 4. Jumlah layanan internal (overhead) yang terfasilitasi sarana dan prasarana pembelajaran | 0 | 0 | 14 | 100,00 |
| | 5. Jumlah tenaga fungsional widyaiswara yang meningkatkan profesionalismenya | 0 | 0 | 4 | 250,00 |
| | 6. Jumlah tenaga teknis kebidanan yang meningkatkan profesionalismenya | 0 | 0 | 59 | 100,00 |
| | 7. Jumlah instruktur P4S dan petani yang difasilitasi dan dikembangkan | 0 | 0 | 128 | 100,00 |
| | 8. Jumlah kelembagaan pelatihan pertanian yang meningkatkan kapasitasnya | 0 | 0 | 11 | 100,00 |
| | 9. Penyuluhan dan Pengembangan SDM Pertanian di wilayah Perbatasan melalui Replikasi READ | 10 | 480,00 | 0 | 0 |
| 10. Layanan Program dan Kerja sama Pelatihan Yang Dihasilkan | 6 | 133,00 | 0 | 0 | |

(lampiran 3, Grafik 2, hal. 41)

3. Perbandingan Realisasi Kinerja s.d. Triwulan II Dengan Target Jangka Menengah Dalam Perencanaan Strategis

Tabel 10. Perbandingan Antara Realisasi Kinerja Output Triwulan II tahun 2017 dengan Target Jangka Menengah Organisasi



| Sasaran Kegiatan | Indikator Kinerja | Realisasi 2017 | | Target Jangka Mengengah | |
|---|--|----------------|--------|-------------------------|-------|
| | | Vol | % | Vol | % |
| Mantapnya Sistem pelatihan pertanian dalam meningkatkan kompetensi aparatur dan non aparatur pertanian, daya tarik pertanian bagi tenaga kerja muda, pelibatan perempuan petani/pekerja dan incubator agribisnis mendukung kedaulatan swasembada pangan | 1. Jumlah aparatur pertanian yang meningkat kompetensinya melalui pelatihan | 457 | 263,00 | 3600 | 60,00 |
| | 2. Jumlah non aparatur pertanian yang meningkat kompetensinya melalui pelatihan | 297 | 283,00 | 2520 | 60,00 |
| | 3. Jumlah aparatur dan non aparatur pertanian yang disertifikasi kasi | 0 | 0,00 | - | - |
| | 4. Jumlah layanan internal (overhead) yang terfasilitasi sarana dan prasarana pembelajaran | 0 | 0,00 | - | - |
| | 5. Jumlah tenaga fungsional widyaiswara yang meningkat profesionalismenya | - | - | 45 | 60,00 |
| | 6. Jumlah tenaga teknis kediklatan yang meningkat profesionalismenya | - | - | 180 | 60,00 |
| | 7. Jumlah instruktur P4S dan petani yang difasilitasi dan dikembangkan | - | - | 180 | 60,00 |
| | 8. Jumlah kelembagaan pelatihan pertanian yang meningkatkan kapasitasnya | - | - | 30 | 60,00 |
| | 9. Penyuluhan dan Pengembangan SDM Pertanian di wilayah Perbatasan melalui Replikasi READ | 10 | 0 | 0 | 0 |
| | 10. Layanan Program dan Kerjasama Pelatihan Yang Dihasilkan | 10 | 100,00 | 6 | 20,00 |

(lampiran 6, Grafik 3 dan 4, hal.44)

Keterangan : kegiatan nomor 5, 6, 7, dan 8 tidak dianggarkan pada tahun 2017,

e. Realisasi Anggaran

Realisasi Anggaran s.d. 30 Juni 2017 sebesar Rp. 5.886.655.389,- (44,20 %), dari target Rp. 8.601.369.000,- (64,59%) secara rinci dapat dilihat pada tabel 11 berikut ini :

Tabel 11. Daftar realisasi Keuangan BBPP Kupang sampai dengan triwulan II TA.2017

| Sasaran Strategi | Indikator Kinerja | Target | Realisasi | % |
|--|--|-----------------------|----------------------|--------------|
| Mantapnya Sistem pelatihan pertanian dalam meningkatkan kompetensi aparatur dan non aparatur pertanian, daya tarik pertanian bagi tenaga kerja muda, pelibatan perempuan petani/ pekerja dan incubator agribisnis mendukung kedaulatan swasembada pangan | Jumlah Aparatur dan Non Aparatur Pertanian Yang Meningkatkan Kapasitasnya | 3.727.871.000 | 2.400.699.900 | 64,40 |
| | 1. Jumlah aparatur pertanian yang meningkatkan kompetensinya melalui pelatihan | 2.282.201.000 | 1.445.203.000 | 63,32 |
| | 2. Jumlah non aparatur pertanian yang meningkatkan kompetensinya melalui pelatihan | 1.445.670.000 | 955.496.600 | 66,09 |
| | 3. Jumlah aparatur dan non aparatur pertanian yang disertifikasi | 276.000.000 | 0 | 0 |
| | 4. Jumlah layanan internal (overhead) yang terfasilitasi sarana dan prasarana pembelajaran | 189.000.000 | 0 | 0 |
| | 5. Jumlah tenaga fungsional widyaiswara yang meningkat profesionalismenya | 0 | 0 | 0 |
| | 6. Jumlah tenaga teknis kediklatan yang meningkat profesionalismenya | 0 | 0 | 0 |
| | 7. Jumlah instruktur P4S dan petani yang difasilitasi dan dikembangkan | 0 | 0 | 0 |
| | 8. Jumlah kelembagaan pelatihan pertanian yang meningkatkan kapasitasnya | 0 | 0 | 0 |
| | 9. Penyuluhan dan Pengembangan SDM Pertanian di wilayah Perbatasan melalui Replikasi READ | 2.005.745.000 | 138.350.000 | 6,90 |
| | 10. Layanan Program dan Kerjasama Pelatihan Yang Dihasilkan | 830.219.000 | 562.254.850 | 67,72 |
| | 11. Layanan Perkantoran | 6.288.844.000 | 2.785.350.639 | 44,29 |
| | Total | 13.317.679.000 | 5.886.655.389 | 44,20 |

(lampiran 9, Grafik 5, lhal. 46)

Berdasarkan tabel 11, capaian kinerja realisasi anggaran pada triwulan II tahun ini sebesar Rp. 5.886.655.389,- (44,20 %), dari target Rp. 8.601.369.000,- (64,59 %).

Realisasi anggaran tidak memenuhi target tri wulan II, hal ini disebabkan oleh kegiatan diklat teknis pertanian yang telah direncanakan pada tri wulan II

mengalami penundaan pelaksanaan pada triwulan III, layanan internal (overhead) dan sertifikasi profesi pertanian serta layanan internal belum dilaksanakan.

Selain kegiatan reguler yang tertunda pelaksanaannya, hal ini disebabkan juga oleh belum terlaksananya kegiatan *Penyuluhan Pengembangan SDM Pertanian di Wilayah Perbatasan Melalui Program READ*, sesuai dengan rencana.

Beberapa hal pokok yang menghambat pelaksanaan kegiatan Program READ sebagai berikut : 1) Rencana dan pelaksanaan kegiatan ini sepenuhnya dilaksanakan oleh tim yang ada di Kabupaten penerima program ini, yakni Kabupaten Belu sebanyak 13 (tiga belas) desa dan Kabupaten Kupang sebanyak 4 (empat) desa, 2) Ada perubahan nomenklatur pola pencairan dana, 3) Program ini merupakan tambahan kegiatan yang harus dilaksanakan di Kabupaten, disamping kegiatan reguler dari instansi pendamping di Kabupaten masing-masing penerima program READ.

Sampai dengan saat ini pencapaian realisasi keuangan sampai dengan triwulan II, dapat dilihat pada tabel 12 berikut ini :

Tabel 12. Daftar Realisasi Keuangan BBPP Kupang Sampai Dengan Triwulan II TA.2017

| No. | Uraian | Anggaran (Rp) | Realisasi (Rp) | % Realisasi | Sisa (Rp) |
|--------|-----------------|----------------|----------------|-------------|---------------|
| I. | DIPA | | | | |
| 1. | Belanja Pegawai | 4.508.007.000 | 2.114.349.237 | 46,90 | 2.393.657.763 |
| 2. | Belanja Barang | 8.809.672.000 | 3.772.306.152 | 42,82 | 5.037.365.848 |
| 3. | Belanja Modal | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 13.317.679.000 | 5.886.655.389 | 44,20 | 7.431.023.611 |

Balai Besar Pelatihan Peternakan Kupang dalam Tahun Anggaran 2017 memperoleh anggaran yang berasal dari APBN sebesar Rp. 13.317.679.000,- (Tiga Belas Milyar Tiga Ratus Tujuh Belas Juta Enam Ratus Tujuh Puluh Sembilan Ribu Rupiah). Realisasi anggaran sampai pada triwulan II Tahun 2017 sebesar Rp. 5.886.655.389,- (Lima Milyar Delapan Ratus Delapan Puluh Enam Juta Enam Ratus Lima Puluh Lima Ribu Tiga Ratus Delapan Puluh Sembilan



Rupiah) atau mencapai 44,20 % dan Sisa anggaran sebesar Rp. 7.431.023,611,- (Tujuh Milyar Empat Ratus Tiga Puluh Satu Juta Dua Puluh Tiga Ribu Enam Ratus Sebelas Rupiah) atau 55,80 %.

f. Analisis Keberhasilan/Penyebab Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja serta Alternatif Solusi Yang Dilakukan

Dalam pelaksanaan program dan kegiatan BBPP Kupang tahun 2017 sampai dengan triwulan II, masih terdapat penyebab atau penurunan kinerja sebagai berikut :

1. Penundaan pelaksanaan diklat teknis pertanian untuk aparatur dan non aparatur;
2. Belum dilaksanakan diklat sertifikasi profesi pertanian untuk aparatur dan non aparatur ;
3. Kegiatan penyuluhan di daerah perbatasan melalui Program READ di Kabupaten Belu dan Kabupaten Kupang belum berjalan sesuai dengan rencana;
4. Realisasi peserta diklat reguler sesuai dengan yang direncanakan sebanyak 509 orang; sedangkan jumlah diklat kerjasama dengan Balai Embrio Ternak Cipelang, melampaui target yakni rencana awal sebanyak 60 (enam puluh) orang, realisasinya sebanyak 67 (enam puluh tujuh) orang;
5. Peningkatan mutu pelayanan pelatihan melalui pengadaan peralatan dan fasilitas pekantoran belum dapat dilaksanakan;
6. Pemnatapan kelembagaan pelatihan bagi aparatur dan non aparatur melalui:
 - a. Belum seluruh program pelatihan teknis terakreditasi;
 - b. Pusat Inkubator Agribisnis (PIA) belum berfungsi secara optimal
 - c. Sarana dan prasarana yang mendukung pelatihan berbasis kompetensi belum memadai;
7. Peningkatan mutu penyelenggaraan pelatihan bagi aparatur dan non aparatur.
 - a. Belum optimalnya pembinaan lanjutan pasca pelatihan dan permagangan;
 - b. Tidak terserapnya anggaran sesuai dengan target optimal
 - c. Penyelesaian administrasi keuangan tidak segera dilaksanakan setelah berakhirnya kegiatan,



- d. Alokasi peserta diklat tidak dapat menjangkau seluruh wilayah kerja Balai, sebagai akibat dari alokasi dana tidak sesuai dengan kondisi
8. Peningkatan kapasitas tenaga kepelatihan
 - a. Jumlah dan kompetensi widyaiswara belum memadai dan proposional untuk mengampu diklat teknis dan diklat fungsional yang dibutuhkan Eselon I dan instansi terkait di lingkup Kementerian Pertanian;
 - b. Spesialisasi kompetensi widyaiswara bidang teknis pertanian, belum mengacu pada pengembangan agribisnis
9. Peningkatan kerja sama, kemitraan pelatihan pertanian dan fasilitas Balai
 - a. Belum optimalnya pemanfaatan peluang kerja sama pelatihan dan permagangan bagi aparatur dan non aparatur dengan lembaga pemerintah/swasta dalam negeri maupun luar negeri
 - b. Belum dibangun sistem kerjasama pelatihan berkelanjutan
10. Belum disosialisasikan secara lengkap rencana strategis BBPP Kupang 2015 – 2019 kepada seluruh komponen yang terkait;
11. Alokasi anggaran dan kegiatan yang tersedia, belum sepenuhnya mengacu pada rencana strategis Balai yang telah disusun.

g. Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumberdaya

1. Efisiensi capaian indikator kinerja kegiatan dapat dilihat dari perbandingan antara Realisasi Anggaran dengan Realisasi volume pengeluaran dibandingkan dengan perbandingan antara pagu anggaran dengan target volume keluaran.

Proporsi antara besarnya capaian indikator kinerja sasaran yang diperoleh dengan besaryamasukan/input yang digunakan (proporsi output/input). Efisiensi terjadi apabila nilai rasio output dibandingkan dengan input mencapai ≥ 1 .

2. Perbandingan proporsi capaian global indikator kinerja sasaran kegiatan sasaran kegiatan BBPP Kupang tahun 2017 sampai dengan triwulan I dengan input (pencapaian kinerja anggaran) yang digunakan adalah 17,39 % berbanding output 37,61%. Dengan demikian nilai efisiensi yang diperoleh adalah 48 %. Nilai tersebut mengiindikasikan bahwa capaian yang diperoleh



kegiatan pelatihan BBPP Kupang ke dalam kategori “ efisien “ (lihat lampiran 5; form4);

3. Tinggi rendahnya nilai efisiensi kegiatan BBPP Kupang dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain optimalisasi penggunaan sumber daya yang dimiliki dengan anggaran yang tersedia, didukung sumber daya manusia yang cukup memadai dalam menyelenggarakan kegiatan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang tersedia, walaupun ada penundaan beberapa kegiatan serta terjadi revisi DIPA dan revisi POK.
4. Efisiensi tersebut didukung oleh pengelolaan keuangan dan pembayaran biaya pelaksanaan setiap kegiatan BBPP Kupang T.A 2017, yang dilaksanakan berdasarkan pedoman umum pelaksanaan anggaran TA. 2017 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.

E. Analisis Program/Kegiatan Yang Menunjang Kenerhasilan atau Kegagalan Pencapaian PK

1. Hal-hal yang Menunjang Keberhasilan
 - a. Koordinasi dengan instansi terkait dalam menghadirkan peserta diklat berjalan dengan lancar;
 - b. Fasilitator dalam penyelenggaraan diklat selain widyaiswara, dilibatkan juga Penyuluh Pertanian (PNS dan Swadaya), dosen dan praktisi;
2. Hal-hal yang Menghambat
 - a. Penghematan (volume kegiatan dikurangi) berdampak pada berkurangnya koordinasi, pembinaan dan pendampingan;
 - b. Hasil IKL dan AKL belum dapat menjawab seluruh kebutuhan peserta diklat;
 - c. Seleksi calon peserta diklat belum dilakukan secara cermat dan teliti, sehingga sasaran yang akan dilatih belum sesuai dengan yang diharapkan;



- d. Jumlah widyaiswara yang ada di Balai Besar Pelatihan Peternakan Kupang belum memenuhi jumlah minimal yang harus ada di Balai Besar.

F. Rencana Aksi Untuk Mengatasi Permasalahan

Berdasarkan hal-hal yang menghambat pencapaian kinerja organisasi, untuk itu perlu melaksanakan beberapa aksi sebagai berikut :

1. Pemantapan kelembagaan pelatihan bagi aparatur dan non aparatur melalui :
 - a. Pengusulan program pelatihan teknis dan agribisnis agar dapat diakreditasi oleh LAN/Eselon I BPPSDMP
 - b. Melakukan klasifikasi terhadap P4S yang belum terakreditasi
 - c. Perlu sosialisasi tentang fungsi dari Pusat Inkubator Agribisnis(PIA) sebagai media pembelajaran dan konsultasi agribisnis bagi Tenan
 - d. Peningkatan sarana dan prasarana untuk mendukung kegiatan pelatihan di BBPP Kupang
2. Peningkatan mutu penyelenggaraan pelatihan bagi aparatur dan non aparatur untuk mendukung program pembangunan pertanian melalui :
 - a. Perlu adanya tindak lanjut hasil evaluasi peserta pelatihan terhadap penyelenggaraan pelatihan;
 - b. Segera menyusun jadwal palang kegiatan dan serapan anggaran secara lebih cermat setelah DIPA terbit
 - c. Penyelesaian administrasi keuangan dan administrasi pelaporan secara cermat dan tepat waktu sesuai target yang telah ditetapkan
3. Peningkatan kapasitas tenaga kepelatihan pertanian melalui :
 - a. Mengajukan usulan tambahan widyaiswara ataupun calon widyaiswara untuk memenuhi standard minimal jumlah widyaiswara pada Balai Besar;
 - b. Peningkatan kompetensi widyaiswara melalui pendidikan formal dan peningkatan profesionalisme sesuai dengan spesialisasinya melalui pelatihan, workshop, kajiwidya, magang dan seminar
4. Peningkatan kerjasama, kemitraan pelaksanaan pelatihan pertanian dan fasilitas Balai melalui :
 - a. Promosi keberadaan Balai lebih ditingkatkan dengan menyebarkan leaflet, CD yang berisi tentang kegiatan Balai Besar Pelatihan Peternakan;



- b. Meningkatkan komunikasi dan koordinasi dengan instansi pemerintah di wilayah kerja BBPP Kupang, untuk mendukung keberhasilan pelaksanaan program/kegiatan BBPP Kupang;
 - c. Melengkapi sarana dan prasarana Balai untuk menunjang proses berlatih melatih dan kenyamanan peserta selama mengikuti pelatihan
 - d. Perlu adanya rencana tindak lanjut pada pelatihan kerjasama, melalui koordinasi dan komunikasi yang intensif dengan instansi pemerintah/ lembaga swasta dalam diklat kerja sama lanjutan.
5. Mensosialisasikan renstra BBPP Kupang kepada seluruh komponen terkait agar dalam perencanaan kegiatan senantiasa merujuk pada renstra tersebut.

G. Kinerja Lainnya.

1. Sistem Manajemen Mutu Mutu ISO 9001 : 2008, yang telah diterima sejak bulan April 2010 dan telah diresertifikasi pada tanggal 22 April 2016;
2. Mendapat penghargaan “ emas “ pelaksanaan Satlak PI lingkup BPPSDMP tahun 2015;
3. Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) “ sangat baik “ untuk semester I (82,05) dan semester II (82,11) tahun 2016;
4. Mendapat penghargaan Juara III lomba webssite lingkup BPPSDMP tahun 2016;
5. Mendapat penghargaan Abdi Bakti Tani lingkup Kementerian Pertanian, tahun 2016;
6. Melaksanakan pengawalan Luas Tambah Tanam (LTT) dan GPPT pada 6 (enam) Kabupaten di Propinsi Nusa Tenggara Timur, yakni Kabupaten Belu, Malaka, Timor Tengah Utara, Timor Tengah Selatan, Alor dan Sumba Timur.
7. Melaksanakan pengawalan program SIWAB pada 5 (lima) kabupaten di Propinsi Nusa Tenggara Timur, yakni Kabupaten Malaka, Kabupaten Belu, Kabupaten Timor Tengah Utara, Kabupaten Timor Tengah Selatan, Kabupaten Alor dan Kabupaten Flores Timur



BAB 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 triwulan II, 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 sampai dengan triwulan II tahun 2017. 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.

