

**LAPORAN KINERJA (LAKIN) TRIWULAN I
BALAI BESAR PELATIHAN PETERNAKAN
(BBPP) KUPANG
TAHUN 2021**



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

LAPORAN KINERJA BALAI BESAR PELATIHAN PETERNAKAN (BBPP) KUPANG TRIWULAN I TAHUN 2021

RINGKASAN EKSEKUTIF

Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) mengacu pada ketetapan MPR RI No. XI/MPR/1998 tentang Penyelenggaraan Negara yang bersih dan bebas dari korupsi dan nepotisme; Peraturan Presiden RI No. 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Pada tahun 2020 BBPP Kupang mengelola anggaran sebesar Rp. 16.129.502.000,-

Realisasi serapan anggaran tahun 2021 Triwulan I mencapai Rp. 2.484.055.148,- atau 15,40%. Beberapa permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan kegiatan di BBPP Kupang pada tahun 2021 sampai Triwulan I adalah: 1) Revisi DIPA sebanyak 2 (dua) kali pada tahun anggaran 2021 mengakibatkan beberapa perubahan penting pada jumlah output yang dihasilkan, jenis kegiatan dan jadwal pelaksanaan. Meskipun perubahan anggaran berpengaruh terhadap capaian output, namun disisi lain revisi anggaran juga merupakan salah satu cara untuk memanfaatkan anggaran yang tersisa secara optimal; dan 2). Renstra BBPP Kupang tahun 2020 - 2024 perlu selalu disosialisasikan dan dibahas secara umum di BBPP Kupang.

Menindaklanjuti permasalahan yang ada maka langkah antisipasi yang dapat dilakukan pada tahun yang akan datang adalah 1). Meningkatkan koordinasi dan komunikasi internal agar pelaksanaan kegiatan berjalan solid dan terintegrasi pada setiap kegiatannya serta penyerapan anggaran terealisasi secara optimal; 2). Menyusun perencanaan anggaran secara lebih cermat, teliti dan cerdas; 3). Segera menyusun jadwal palang kegiatan secara lebih cermat setelah DIPA diterima; 4). Meningkatkan koordinasi dan komunikasi dengan pemerintah daerah di wilayah kerja untuk mendukung keberhasilan program/kegiatan Balai; 5). Untuk meningkatkan kualitas hasil pelatihan, perlu didukung desain, pola dan metodologi pelatihan yang sesuai dengan SKK/SKKNI; dan 6). Perlunya sosialisasi PK Kepala BBPP Kupang

tahun 2021 kepada seluruh pejabat struktural dan pejabat fungsional widyaiswara. Balai Besar Pelatihan Peternakan Kupang senantiasa berusaha menyempurnakan kebijakan yang ada untuk lebih mengoptimalkan pencapaian sasaran strategis, sehingga diharapkan di masa yang akan datang semua capaian kinerja sasaran strategis dapat optimal.

KATA PENGANTAR



Puji syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya sehingga Laporan Kinerja Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang NTT Triwulan I Tahun 2021 dapat diselesaikan pada waktunya berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pertanian No. 105/Permentan/ OT.140/ 10/ 2013 tanggal 9 Oktober 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang.

Tugas yang diemban oleh BBPP Kupang adalah melaksanakan pelatihan fungsional bagi aparatur, pelatihan teknis dan profesi; mengembangkan model teknik pelatihan fungsional dan teknis di bidang pertanian peternakan bagi aparatur dan non aparatur pertanian.

Laporan Kinerja ini merupakan bagian dari pelaksanaan transparansi dan akuntabilitas kinerja dalam rangka good governance dan pertanggungjawaban atas kinerja pencapaian sasaran strategis. Penyusunan Laporan Kinerja Balai Besar Pelatihan Peternakan Kupang NTT mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Peraturan Menteri PAN RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Adapun pencapaian program yang telah dilaksanakan di Balai Besar Pelatihan Peternakan Kupang NTT adalah berupa realisasi fisik yang telah mencapai 27,74 % dan realisasi anggaran sebesar 15,40 %, pencapaian ini menunjukkan ada peningkatan tingkat efisiensi terhadap output, outcome dan impact tercapai. Diharapkan laporan kinerja ini dapat memberikan manfaat dan informasi atas pencapaian kinerja Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang NTT.

Keberhasilan dan pencapaian kinerja BBPP Kupang pada tahun 2021 adalah hasil kerja keras seluruh jajaran BBPP Kupang serta dukungan pemangku kepentingan di pusat dan daerah, baik institusi pemerintah, swasta maupun petani.

Besar harapan kami Laporan Kinerja BBPP Kupang Tahun 2021 ini dapat memberikan gambaran kinerja BBPP Kupang dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sebagai akhir dari pengantar ini kami mengajak semua pihak untuk bekerja keras, cerdas, jujur dan ikhlas dengan semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan fungsi masing-masing guna mendukung keberhasilan pembangunan pertanian ke depan.

Kupang, 06 April 2021
Kuasa Pengguna Anggaran

Drh. Bambang Haryanto, MM
NIP.19630707 1991 03 1 001

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR LAMPIRAN	vii
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Tugas dan Fungsi	3
1.3. Potensi dan Permasalahan	9
1.4. Isu Strategis	15
1.5. Aspek Strategis Organisasi	17
1.6. Dukungan Anggaran	25
BAB II. PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA	26
2.1. Rencana Strategis.....	26
2.2. Perjanjian Kinerja	31
BAB III. AKUNTABILITAS KINERJA ORGANISASI.....	33
3.1. Kriteria Ukuran Keberhasilan	33
3.2. Capaian Kinerja BBPP Kupang Tahun 2021	34
3.3. Perbandingan Capaian Kinerja BBPP Kupang Tahun 2021 dengan Target Renstra 2020 – 2024	39
3.4. Realisasi Anggaran	44
3.5. Analisis Efisiensi Penggunaan Sumberdaya	47
3.7. Hambatan dan Kendala	48
3.8. Rencana Aksi	49
BAB IV. PENUTUP.....	50

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Daftar prasarana dan sarana BBPP Kupang Tahun 2021.....	13
Tabel 2. Daftar tambahan sarana dan prasarana.....	14
Tabel 3. Rincian perubahan anggaran BBPP Kupang tahun 2021	25
Tabel 4. Perjanjian kinerja BBPP Kupang tahun 2021	32
Tabel 5. Hasil pengukuran kinerja BBPP Kupang tahun 2021	35
Tabel 6. Nilai capaian setiap sasaran strategis/sasaran kegiatan pada aplikasi e-SAKIP	38
Tabel 7. Capaian kinerja BBPP Kupang tahun 2021	39
Tabel 8. Perbandingan capaian kinerja BBPP Kupang tahun 2020 sampai 2024	43
Tabel 9. Perkembangan realisasi serapan anggaran BBPP Kupang tahun 2017 sampai dengan tahun 2021	44
Tabel 10. Pagu dan realisasi anggaran BBPP Kupang tahun 2021 (sampai dengan bulan Maret (2021)	45
Tabel 11. Capaian kinerja anggaran Triwulan I	48

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Deskripsi aparatur BBPP Kupang berdasarkan jenis kelamin.....	7
Gambar 2. Deskripsi aparatur BBPP Kupang berdasarkan golongan pangkat....	8
Gambar 3. Deskripsi aparatur BBPP Kupang berdasarkan tingkat pendidikan ...	9
Gambar 4. Grafik pola serapan anggaran BBPP Kupang triwulan I tahun 2021...	35

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Indonesia sebagai negara agraris dengan kekayaan dan sumber daya alam yang berlimpah merupakan anugerah yang patut kita syukuri dan lestarikan. Pertanian merupakan salah satu sumber daya yang berperan penting dalam fungsinya sebagai penyedia pangan, pakan ternak serta energi. Tren saat ini terjadi peningkatan konsumsi pangan seiring meningkatnya jumlah penduduk dan pertumbuhan ekonomi. Hal tersebut menimbulkan tekanan yang lebih besar pada sektor pertanian. Upaya pemenuhan kebutuhan tersebut merupakan tantangan Indonesia khususnya Kementerian Pertanian untuk mewujudkan masyarakat yang maju, mandiri dan modern.

Tujuan tersebut sejalan dengan pembangunan jangka menengah tahun 2020-2024 menuju masyarakat adil dan makmur melalui percepatan pembangunan di berbagai bidang. Strateginya adalah dengan memprioritaskan terbangunnya struktur perekonomian yang kokoh berlandaskan keunggulan kompetitif di berbagai wilayah yang didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing.

Untuk mendukung tujuan tersebut, maka 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 Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah tersebut ditujukan sebagai bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan kegiatan dan kinerja instansi pemerintah dengan fasilitasi anggaran negara kepada publik atau masyarakat luas.

Penjabaran lebih lanjut mengenai Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 selanjutnya, yaitu telah 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, yang merupakan penyempurnaan sekaligus penyederhanaan dari bentuk pelaporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Hal terpenting yang diperlukan dalam penyusunan laporan kinerja adalah pengukuran kinerja dan evaluasi, serta pengungkapan (*disclosure*) secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja. Dengan adanya laporan kinerja, dapat diketahui tingkat capaian kinerja suatu unit organisasi dan hal lain yang terkait dengan pelaksanaan tugas dan fungsinya, terutama gambaran mengenai tingkat kesesuaian antara program dan kegiatan yang direncanakan dengan realisasinya. Laporan ini dapat juga digunakan sebagai acuan dalam menyusun rencana kinerja dan rencana anggaran di tahun mendatang

Secara umum, permasalahan pokok yang terkait dengan penyelenggaraan kegiatan pemantapan sistem pelatihan pertanian, antara lain: (1) Ketersediaan sarana dan prasarana yang harus dilengkapi meliputi teknologi dan informasi yang terkait dengan praktek pelatihan yang bersifat teknis serta yang terkait dengan alat bantu/media pembelajaran; (2) Keberadaan ketenagaan fasilitator yang profesional mutlak diperlukan dalam meningkatkan peran dan akreditasi balai pelatihan; dan (3) Penerapkan manajemen penyelenggaraan pelatihan yang kompeten. Setiap balai pelatihan harus memiliki sertifikasi berupa Sistem Manajemen Mutu standar ISO dan akreditasi jenis pelatihan.

Sebagai salah satu instansi pemerintah maka semua pelaksanaan kegiatan dan kinerja yang dicapai BBPP Kupang harus dapat

dipertanggungjawabkan dan dicapai secara efektif, efisien dan transparan, khususnya kepada atasan, lembaga pengawasan dan penilai akuntabilitas dalam bentuk Laporan Kinerja (LAKIN) Instansi Pemerintah.

Laporan kinerja ini wajib disusun sebagaimana telah diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Berdasarkan landasan hukum tersebut diatas maka disusunlah Laporan Kinerja (LAKIN) Balai Besar Pelatihan Peternakan Kupang Triwulan I Tahun 2020.

1.2 Tugas dan Fungsi

1.2.1 Organisasi dan Tata Kerja

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, BBPP Kupang telah mengalami penyempurnaan dari Permentan Nomor : 17/Permentan/OT.140/2/2007 tanggal 19 Pebruari Tahun 2007 ke Permentan Nomor : 105/Permentan/OT.140/10/2013 tanggal 9 Oktober Tahun 2013.

Dalam operasional kegiatan, BBPP Kupang didukung oleh 1 (satu) unit kerja Eselon III (bagian umum) dan Kelompok Jabatan Fungsional, yaitu :

1. Bagian Umum
 - a. Sub Koordinator bagian Kepegawaian dan Rumah Tangga
 - b. Sub Koordinator bagian Keuangan
 - c. Sub Koordinator bagian Perlengkapan dan Instalasi
2. Koordinator Program dan Evaluasi
 - a. Sub Koordinator Program dan Kerjasama
 - b. Sub Koordinator Evaluasi dan Pelaporan
3. Koordinator Penyelenggaraan Pelatihan
 - a. Sub Koordinator Pelatihan Aparatur
 - b. Sub Koordinator Pelatihan Non Aparatur
4. Kelompok Jabatan Fungsional

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

Bagian Umum mempunyai tugas melaksanakan urusan kepegawaian, tata usaha, keuangan dan Penatausahaan barang milik negara. 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, instalasi, dan sarana teknis

Bagian Umum terdiri dari :

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

Terjadi pergeseran tupoksi pada eselon IV dengan penyempurnaan Permentan Nomor: 105/Permentan/OT.140 /10/2013 tanggal 9 Oktober 2013, pada fungsi Promosi dan Publikasi saat ini menjadi tugas pokok dan fungsi pada Sub bagian Kepegawaian dan Rumah Tangga yang sebelumnya di Seksi Program dan Kerjasama. Sementara pada kegiatan inkubator agribisnis yang sebelumnya di Subbagian Perlengkapan dan instalasi menjadi tugas pokok dan fungsi Seksi Pelatihan Non Aparatur menjadi kegiatan inkubator usahatani (IUT).

Koordinator Program dan Evaluasi mempunyai tugas melaksanakan penyusunan program, rencana kerja, anggaran, pelaksanaan kerjasama, dan identifikasi kebutuhan pendidikan dan pelatihan (diklat) di bidang Peternakan, pengembangan kelembagaan pelatihan Peternakan swadaya, pemantauan dan evaluasi, serta pengelolaan data dan informasi pelatihan,

dan pelaporan. Dalam melaksanakan tugas tersebut Koordinator Program dan Evaluasi menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyusunan program, rencana kerja, anggaran dan pelaksanaan kerja sama;
- b. Pelaksanaan identifikasi kebutuhan pelatihan;
- c. Pelaksanaan pengembangan kelembagaan pelatihan pertanian swadaya;
- d. Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi pelatihan di bidang pertanian;
- e. Pelaksanaan pengelolaan data dan informasi pelatihan serta pelaporan.

Koordinator Program dan Evaluasi terdiri dari:

- a. Sub Koordinator Program dan Kerjasama mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan program, rencana kerja dan anggaran, pelaksanaan kerjasama, dan identifikasi kebutuhan pelatihan bagi aparatur dan non aparatur di bidang pertanian peternakan, serta pengembangan kelembagaan pelatihan pertanian swadaya;
- b. Sub Koordinator Evaluasi dan Pelaporan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pemantauan dan evaluasi, serta pengelolaan data dan informasi pelatihan dan pelaporan.

Terjadi pergeseran tupoksi pada eselon IV dengan penyempurnaan Permentan Nomor : 105/Permentan/OT.140/10/2013 tanggal 9 Oktober 2013, pada fungsi Pengembangan dan Penguatan Kelembagaan P4S saat ini menjadi tugas pokok dan fungsi pada Seksi Program dan Kerjasama yang sebelumnya pada Seksi Evaluasi dan Pelaporan.

Koordinator Penyelenggaraan Pelatihan mempunyai tugas melaksanakan pemberian pelayanan penyelenggaraan pelatihan fungsional bagi aparatur, pelatihan teknis dan profesi, pengembangan model dan teknik pelatihan fungsional dan teknis di pengolahan hasil peternakan bagi aparatur dan non aparatur pertanian peternakan, serta pengelolaan unit inkubator usaha

tani. Dalam melaksanakan tugas tersebut Bidang Penyelenggaraan Pelatihan menyelenggarakan fungsi :

- a. Pemberian pelayanan penyelenggaraan pelatihan fungsional bagi aparatur di bidang pengolahan hasil peternakan;
- b. Pemberian pelayanan penyelenggaraan pelatihan teknis dan profesi bagi aparatur dan non aparatur di pengolahan hasil peternakan;
- c. Pemberian pelayanan penyelenggaraan pengembangan model dan teknik pelatihan teknis bagi aparatur dan non aparatur;
- d. Pengelolaan unit inkubator usaha tani.

Koordinator Penyelenggaraan Pelatihan terdiri dari:

- a. Sub Koordinator Pelatihan Aparatur mempunyai tugas melakukan pemberian pelayanan penyelenggaraan pelatihan fungsional, teknis dan profesi, serta pengembangan model dan teknik pelatihan fungsional dan teknis di bidang pasca panen dan pengolahan hasil ternak bagi aparatur.
- b. Sub Koordinator Pelatihan Non aparatur mempunyai tugas melakukan pemberian pelayanan penyelenggaraan pelatihan teknis dan profesi, pengembangan model dan teknik pelatihan teknis bagi non aparatur di bidang pasca panen dan pengolahan hasil ternak, serta pengelolaan unit inkubator usaha tani.

Tugas pokok dan fungsi pada Koordinator Penyelenggaraan Pelatihan mengalami sedikit pergeseran di dalam Permentan Nomor: 105/Permentan/OT.140/10/2013, yaitu tertuang tugas pengembangan profesi dan inkubator usahatani dan hilangnya pengembangan pelatihan kewirausahaan secara spesifik di unit eselon IV pada Seksi Pelatihan Non Aparatur.

Kelompok **Jabatan Fungsional** terdiri dari :

- a. Kelompok Jabatan Fungsional Khusus 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 sebagai berikut :

- a. Melakukan penyusunan bahan Standar Kompetensi Kerja (SKK) di bidang pertanian peternakan;
- b. Melakukan pelatihan fungsional di bidang pertanian peternakan bagi aparatur;
- c. Melakukan pelatihan teknis di bidang pasca panen pengolahan hasil peternakan bagi aparatur dan non aparatur peternakan dalam dan luar negeri;
- d. Melakukan pelatihan profesi di bidang pasca panen dan peternakan bagi aparatur dan non aparatur;
- e. Melakukan uji kompetensi di bidang pertanian peternakan;
- f. Melakukan penyusunan paket pembelajaran dan media pelatihan fungsional dan teknis di bidang pertanian peternakan;
- g. Melakukan pengembangan model dan teknik pelatihan fungsional dan teknis di bidang peternakan dan pasca panen;
- h. Melakukan pemberian konsultasi di bidang peternakan;
- i. Melakukan bimbingan lanjutan pelatihan di bidang pertanian peternakan bagi aparatur dan non aparatur;
- j. Melakukan kegiatan fungsional lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

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

1.2.2 Tugas dan Fungsi

- Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pertanian Nomor : 105/Permentan/OT.140/10/2013 tanggal 9 Oktober Tahun 2013 sebagai penyempurnaan Permentan Nomor : 17/Permentan/OT.140/02/2007 19 Pebruari 2007, tentang tugas pokok Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang adalah “Melaksanakan pelatihan fungsional bagi aparatur, pelatihan teknis dan profesi, mengembangkan model dan teknik pelatihan fungsional dan teknis di bidang pertanian peternakan bagi aparatur dan non aparatur pertanian”.
- Dalam mendukung pelaksanaan tugas pokok, Balai Besar Pelatihan Peternakan Kupang memiliki fungsi sebagai berikut :
 1. Penyusunan program, rencana kerja, anggaran dan pelaksanaan kerjasama;
 2. Pelaksanaan identifikasi kebutuhan pelatihan;
 3. Pelaksanaan penyusunan bahan standar kompetensi kerja (SKK) di bidang pertanian peternakan;
 4. Pelaksanaan pelatihan fungsional dibidang pertanian peternakan bagi aparatur;
 5. Pelaksanaan pelatihan teknis dibidang pasca panen dan pengolahan hasil ternak bagi aparatur dan non aparatur pertanian dalam dan luar negeri;
 6. Pelaksanaan pelatihan profesi dibidang pasca panen dan pengolahan hasil ternak bagi aparatur dan non aparatur;

7. Pelaksanaan uji kompetensi di bidang peternakan;
8. Pelaksanaan penyusunan paket pembelajaran dan media pelatihan fungsional dan teknis di bidang peternakan;
9. Pelaksanaan pengembangan model dan teknik pelatihan fungsional dan teknis di bidang pasca panen dan pengolahan hasil ternak;
10. Pelaksanaan pengembangan kelembagaan pelatihan peternakan swadaya;
11. Pelaksanaan pemberian konsultasi di bidang peternakan;
12. Pelaksanaan bimbingan lanjutan pelatihan dibidang pertanian peternakan bagi aparatur dan non aparatur;
13. Pelaksanaan pemberian pelayanan penyelenggaraan pelatihan fungsional bagi aparatur, pelatihan teknis dan profesi, pengembangan model dan teknik pelatihan fungsional dan teknis di bidang peternakan bagi aparatur dan non aparatur pertanian;
14. Pengelolaan unit inkubator usaha tani;
15. Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi dibidang pelatihan peternakan;
16. Pelaksanaan pengelolaan data dan informasi pelatihan serta pelaporan;
17. Pelaksanaan pengelolaan sarana teknis;
18. Pengelolaan urusan kepegawaian, keuangan, rumah tangga, perlengkapan dan instalasi BBPP Kupang

13. Potensi dan Permasalahan

13.1. Potensi BBPP Kupang

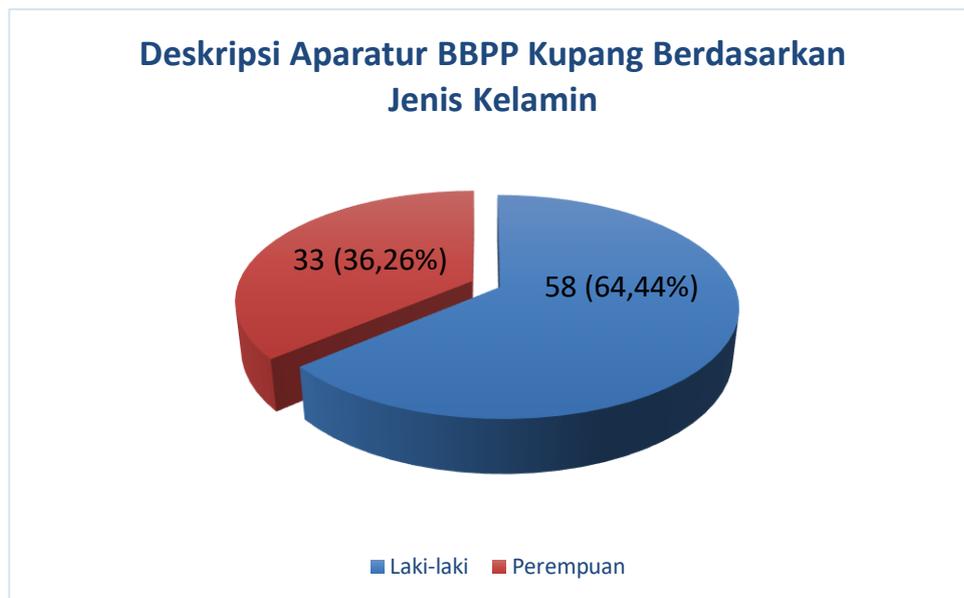
a. Potensi Sumberdaya Manusia Peternakan

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, sampai pada tahun 2021 BBPP Kupang didukung oleh 91 aparat yang terdiri dari 61 orang pegawai PNS dan 30 orang THL dengan deskripsi sebagai berikut:

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data sampai dengan 31 Maret 2021, jumlah aparatur Peternakan di BBPP Kupang sebanyak 91 (Sembilan puluh satu) orang, yang terdiri atas 33 (tiga puluh tiga) orang atau 36,26 % berjenis kelamin perempuan dan 58 (lima puluh delapan) orang atau 64,44 % berjenis kelamin laki-laki. Adapun deskripsi pegawai berdasarkan jenis kelamin disajikan pada gambar 1.

Gambar 1: Deskripsi Aparatur BBPP Kupang Berdasarkan Jenis Kelamin

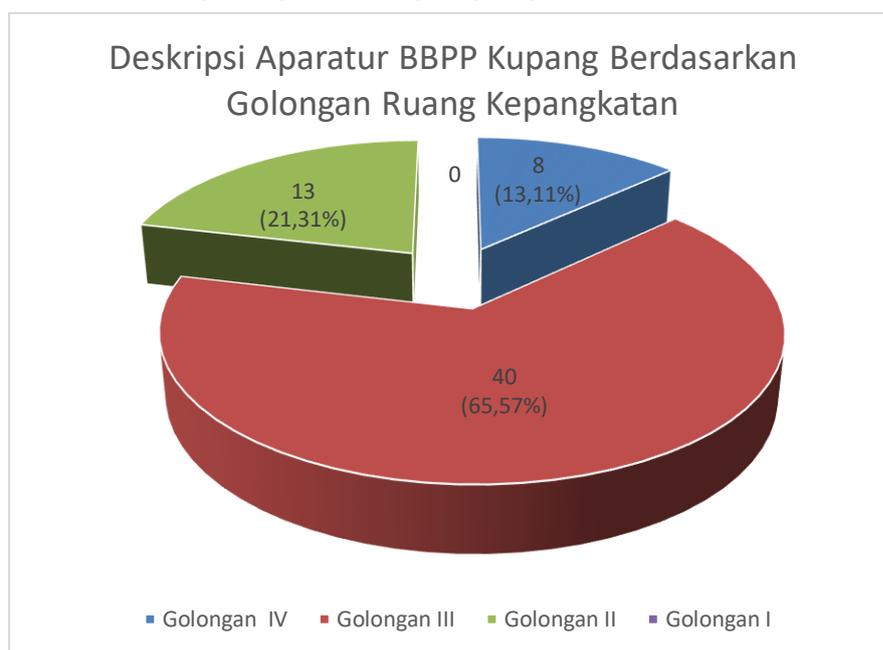


**) Data Bagian Umum BBPP-Kupang 31 Maret 2021*

2. Berdasarkan Golongan

Berdasarkan golongan, aparatur peternakan di BBPP Kupang terdiri dari golongan I sebanyak 0 (nol) orang atau 0%, golongan II sebanyak 13 (sebelas) orang atau 21,31%, golongan III sebanyak 40 (empat puluh enam) orang atau 65,57%, dan golongan IV sebanyak 8 (delapan) orang atau 13,11%. Sebagai berikut :

Gambar 2. Deskripsi aparatur BBPP Kupang berdasarkan golongan ruang kepangkatan



*) Data Bagian Umum BBPP Kupang s.d 31 Maret 2021

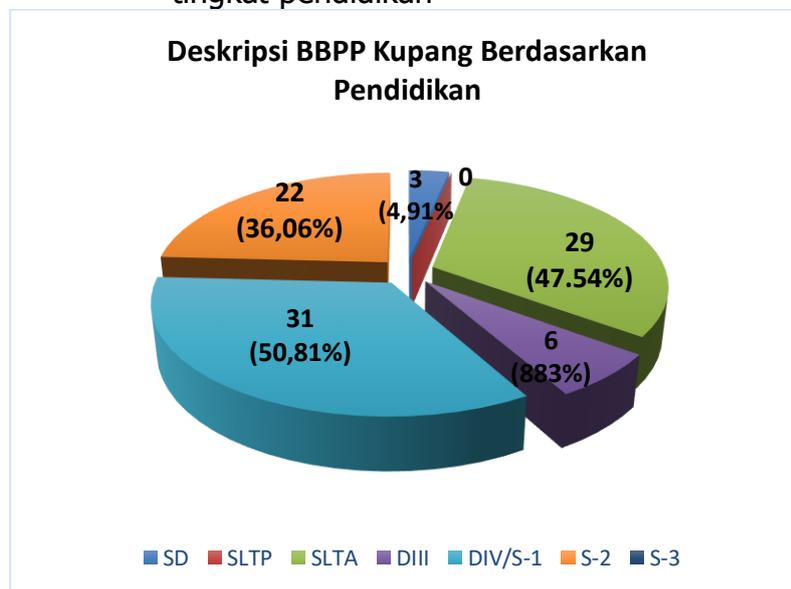
3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Ditinjau dari tingkat pendidikan, aparatur BBPP Kupang yang berpendidikan SD sebanyak 3 (tiga) orang atau 4,91% SLTP 0 (nol) 0 %, SLTA sebanyak 29 (dua puluh sembilan) orang atau 47,54%, D3 sebanyak 6 (enam) orang atau 8,83%, D4/S1 sebanyak 31 (tiga puluh satu) orang atau 50,81%, S2 sebanyak 22 (dua puluh dua) orang atau 36,06% dan S3 0 (nol) orang atau 0%. Sebagai berikut :

Komposisi Pegawai (PNS DAN THL) Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Jabatan/Status	Tingkat Pendidikan							Jumlah (orang)
	SD	SLTP	SLTA	DIII	DIV/S-1	S-2	S-3	
Struktural								
a. Eselon II						1		1
Eselon III					1	2		3
c. Eselon IV					4	3		7
Fungsional Tertentu								
a. Widyaiswara						11		11
b. Arsiparis				1				1
c. Calon Widyaiswara					0	5		5
Fungsional Umum	2		16	3	9	3		33
Tenaga Harian Lepas	1		14	1	13			29
	3	0	29	6	31	22	0	91

Gambar 3. Deskripsi aparatur BBPP Kupang berdasarkan tingkat pendidikan



*) Data Bagian Umum BBPP-Kupang s.d. 31 Maret 2021

b. Potensi sarana dan prasarana

BBPP Kupang berada di atas areal seluas 83.100M² dengan rincian, bangunan kantor seluas 43.100M² dan lahan praktek seluas 40.000M², sedangkan untuk Bangunan Eks BPTP berada di area seluas 30.061M² dengan rincian untuk Bangunan 10.061 dan untuk sarana praktek 40.000M². Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai lembaga pelatihan didukung oleh keragaan prasarana dan sarana pelatihan seperti pada tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Daftar prasarana dan sarana BBPP Kupang tahun 2020

a. Sarana

- 1) Instalasi ayam potong
- 2) Instalasi Biogas
- 3) Instalasi nutrisi dan pakan ternak
- 4) Instalasi kesehatan hewan
- 5) Instalasi pengolahan limbah
- 6) Rumah potong hewan
- 7) Perpustakaan.

b. Prasarana

- 1) Ruang kelas yang dilengkapi dengan fasilitas audio visual, LCD Proyektor Multimedia, TV, *Whiteboard* dan AC yang terdiri dari 2 (dua) ruang kelas dengan kapasitas 30 orang per kelas
- 2) Ruang perkantoran meliputi ruang kepala balai, ruang tamu/*lobby*, ruang bidang program dan evaluasi, ruang penyelenggaraan pelatihan, ruang umum terdiri dari ruang sub bagian kepegawaian dan rumah tangga, ruang sub bagian perlengkapan, ruang Subbag Keuangan, ruang panitera, serta ruang Widyaiswara.
- 3) Kamar dan guest house

Tabel 1. Daftar prasarana dan sarana Kamar dan Guest House

No	Rincian	Jumlah/Luas	Kapasitas	Keterangan
1.	Bangunan Gedung kantor Parmanen	5 unit	-	-
2.	Ruangan Perpustakaan	1 unit	30 orang	-
3	Ruangan Widyaiswara	1 unit	15 orang	
4.	Ruang secretariat	1 unit	2 orang	-
5	Ruang Kelas	2 unit	60 orang	-
6	Bangunan Gedung Laboratorium Parmanen	2 Unit	-	Terdiri dari :
	a. Instalasi /Laboratorium pengolahan hasil peternakan	¹ unit	30 orang	
	b. Instalasi kesehatan hewan	1 unit		
7.	Bangunan Gedung Pertemuan parmanen	7 unit	200 orang	-
8.	Asrama	1 unit		Jumlah keseluruhan kapasitas/daya tampung = 126 orang
	a. Mawar	10 kamar	30 orang	
	b.Melati	6 kamar	11 orang	
	c.Bougenville	10 kamar	30 orang	
	d.Anggrek	12 kamar	30 orang	
	e.Cendana	10 kamar	20 orang	
9.	<i>Guest House</i>	1 unit		Jumlah keseluruhan kapasitas/daya tampung = 14 orang
	a. Gaharu	3 kamar	8 orang	
	b.Flamboyan	4 kamar	6 orang	
10.	<i>Screen House</i>	2 unit	-	
11.	Lahan Praktek	3,5 Ha	-	Pemanfaatan :
				a. Tanaman Pakan Ternak
				b. Koleksi tanaman pakan ternak
12.	Kendaraan roda empat	9 unit	-	-
13	Kendaraan roda enam	1 unit		
14	Kendaraan roda tiga	4 unit	-	-
15	Kendaraan roda dua	5 unit	-	-

16	Bangunan Bengkel/Hanggar Permanen	1 unit	-	-
17	Rumah Dinas	25 unit	-	-
18	Genset/Rumah Genset	1 unit	-	-
19	Dapur	1 unit	-	-
20	Tempat Parkir	3 unit	-	-

Data Bagian Perlengkapan dan Instalasi BBPP-Kupang s.d 30 Maret 2021

Pada tahun anggaran 2021 juga dilakukan penambahan prasarana dan sarana

Seperti terlihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Daftar tambahan sarana tahun 2021

NO	JENIS BARANG	JUMLAH
1	Gedung Pematong Hewan Permanen	1 Unit
2	Lemari kayu	4 buah
3	Rak kayu	12 Buah
4	Meja Kerja kayu	1 Buah
5	Backdrop TV/Wardrobe	1 Unit
6	AC Split	1 Buah
7	Televisi	1 Buah
8	lampu	1 Buah
9	Cooler (alat Laboratorium Lapangan	1 Buah
10	Chest Freezer	1 Buah

**) Data Bagian Perlengkapan dan Instalasi BBPP-Kupang*

- 4) Sarana penunjang, terdiri dari lapangan bulu tangkis, tenis meja, Masjid Almutahdin, rumah dinas, kebun percobaan/koleksi, lahan rumput (Depan dan Belakang), tempat parkir mobil dan motor dan layanan internet 24 jam.
- 5) *Display* dan *outlet* sebagai Pusat Inkubator Agribisnis (PIA) untuk sarana tempat pemasaran/*display* produk-produk hasil ternak seperti, pengolahan hasil ternak (Pembuatan bakso sapi, bakso ayam, bakso kelor, naget ayam, mie kelor dan mie wortel) dan hasil ikutannya dan juga sekaligus sebagai tempat konsultasi agribisnis serta untuk promosi kepada masyarakat umum.

1.3.2 Permasalahan

Permasalahan yang dihadapi pada kegiatan Pemantapan Sistem Pelatihan Pertanian dalam rangka peningkatan kompetensi sumberdaya Aparatur dan Non Aparatur Peternakan sebagai berikut:

- Prasarana dan sarana kepelatihan belum lengkap seperti peralatan yang ada di laboratorium pakan (grinder), kandang pedet sapi dan kandang kambing.

1.4. Isu strategis

Identifikasi terhadap isu strategis dalam kurun waktu lima tahun ke depan memicu penyusunan strategis perkembangan peningkatan kapasitas sumberdaya manusia aparatur dan non aparatur Peternakan. Isu strategis pembangunan Peternakan, yaitu:

- 1) Pengembangan sistem dan metodologi pelatihan pertanian;
 - a. Pengembangan penyelenggaraan pelatihan dengan pemanfaatan teknologi informasi (IT).
 - b. Pelaksanaan pelatihan berbasis e-learning.
 - c. Rekrutmen peserta pelatihan belum menjawab kebutuhan wilayah (peserta yang mengikuti diklat sekedar untuk mendapatkan sertifikat).
 - d. Beberapa jenis pelatihan yang masih kesulitan dalam mencari calon pesertanya.
 - e. Sebagian peserta pelatihan yang ditugaskan tidak sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan.
 - f. Waktu penyelenggaraan diklat yang harus menyesuaikan dengan ketersediaan anggaran,
 - g. Hasil pelatihan belum banyak yang diterapkan ditingkat pengguna,
 - h. Perlu dikembangkan pelatihan yang mendekatkan pengguna, melalui kerjasama dengan BPP di Kabupaten dan Balai Diklat Daerah,
 - i. Belum semua purnawidya non aparatur diterima diperusahaan (*job seeker*) atau membuka lapangan usaha sendiri (*job creator*)

- j. Kegiatan pelatihan yang dilakukan belum bisa menjangkau seluruh wilayah kerja yang ditetapkan.
- 2) Sertifikasi Profesi Pertanian;
- a. Kesulitan dalam CPCL untuk jenis sertifikasi kompetensi tertentu,
 - b. Peningkatan tenaga widyaiswara untuk menjadi Asesor,
 - c. Pengembangan untuk sertifikasi kompetensi diluar tiga jenis kompetensi yang sekarang sudah dilakukan di BBPP Kupang,
 - d. Sertifikat kompetensi belum menjadi dasar sepenuhnya dalam penerimaan tenaga kerja yang dilakukan oleh dunia usaha.
 - e. Waktu penerbitan sertifikat kompetensi oleh LSP yang terlalu lama.
- 3). 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,
 - d. Model, jenis dan bentuk pembinaan yang tepat untuk diterapkan pada lembaga pelatihan swadaya.
 - e. Penumbuhan kelembagaan pelatihan swadaya
 - f. Optimalisasi alumni magang Jepang untuk didorong menjadi P4S.
- 4) Pengembangan Agro Edu Wisata
- a. Optimalisasi sarana prasarana yang dimiliki,
 - b. Pengorganisasian (struktur organisasi, divisi-divisi),
 - c. Analisa kondisi dan potensi yang dimiliki,
 - d. Penyiapan fasilitas dan sarana pendukung,
 - e. Promosi dan publikasi
- 5) Pusat Inkubator Agribisnis.
- a. Penyiapan sarana prasarana yang dimiliki,
 - b. Pengorganisasian
 - c. Penentuan jenis inkubasi yang akan dikembangkan mempertimbangkan potensi yang dimiliki,

- d. Penyiapan fasilitas dan sarana pendukung,
- e. Promosi dan publikasi
- f. Monitoring dan evaluasi

1.5 Aspek Strategis Organisasi

Aspek strategis organisasi yang menjadi bahan acuan analisis, terdiri dari aspek strategis internal dan eksternal baik yang bersifat positif maupun negatif. Aspek internal positif, yaitu kekuatan (*strength*) dan lingkungan internal negatif, yaitu kelemahan (*weaknesses*), sedangkan aspek eksternal positif, yaitu peluang (*opportunities*) dan aspek eksternal negatif, yaitu tantangan (*threats*). Secara rinci kelompok komponen tersebut, adalah:

1.4.1. 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. Berdasarkan Surat Keputusan Kepala BPPSDMP Nomor 141/Kpts/OT.020/I/08/18 tanggal 16 Agustus 2018 tentang pembagian pembagian wilayah kerja UPT Pelatihan berdasarkan tugas dan fungsi,
- c. Memiliki 8 (delapan) jenis pelatihan terakreditasi yakni pelatihan sapi potong, Pelatihan pengolahan hasil ternak, Pelatihan Pengolahan dan Pengawetan Hijauan Pakan Ternak, Pelatihan Agribisnis ayam, Pelatihan Pemanfaatan limbah ternak menjadi biogas dan Pupuk Organik, Pelatihan Agribisnis Ternak Kambing, Pelatihan perawatan induk dan pedet, Pelatihan Manajemen Hijauan Pakan Ternak;
- d. Telah memiliki sertifikat ISO 9001:2015 untuk Sistem Manajemen Mutu:
- e. Tersedianya Sarana dan Prasarana pendukung pelatihan Asrama ,

Ruang makan, Ruang Kelas, Rumah Potong Hewan (RPH) , Aula , Laboratorium Pengolahan hasil, klinik hewan, lahan praktek, lahan Hijauan Makanan Ternak, perkandangan, *Agriculture Operation Room* (AOR), *green house*, *Sport Center*, Outlet, tempat ibadah dan lain sebagainya;

- f. Tersedianya Tenaga Ahli Pelatihan yaitu Widyaswara sebanyak 11 Orang dan Calon Widyaswara 5 Orang.
- g. Adanya banyak regulasi terkait pelatihan pertanian, misalnya Peraturan Menteri Pertanian Republik Indonesia Nomor 37/Permentan/SM.120/8/2018 tentang Pedoman Pelatihan Pertanian.
- h. Merupakan salah satu Tempat Uji Kompetensi (TUK) sektor Pertanian Terakreditasinya Jenis Pelatihan bidang Agribisnis Sapi Potong dan Teknologi Pengolahan Hasil Ternak;

1.4.2. Kelemahan (*weaknesses*)

- a. Banyaknya Pegawai Negeri Sipil yang akan memasuki purna bakti, sehingga terjadi rangkap tugas, hal ini sebagai akibat jumlah rekrutmen CPNS tidak berbanding lurus dengan tenaga yang memasuki masa purna bakti;
- b. Kegiatan pelatihan yang belum bisa menjangkau seluruh wilayah kerja yang ditetapkan;
- c. Sebagian tenaga fungsional widyaiswara belum disertifikasi dengan keahlian khusus;
- d. Jumlah dan kualitas, khususnya kapasitas dan kompetensi, widyaiswara dan tenaga kediklatan masih belum memadai masih kurang untuk kriteria Balai Besar;
- e. Kondisi pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas yang belum optimal dalam menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BBPP Kupang;
- f. Sebagian sarana dan Prasarana pelatihan yang sudah berusia tua;
- g. Sistem pelatihan yang berorientasi pada kompetensi kerja belum terlaksana sepenuhnya;

- h. Perencanaan pelatihan keahlian, perumusan kebutuhan, kemitraan dan pendayagunaan kelembagaan pelatihan belum dilaksanakan secara optimal;
- i. Adopsi teknologi yang masih rendah baik dalam penyelenggaraan pelatihan maupun dalam pelaksanaan praktek dilapangan.

1.4.3. Peluang (*opportunities*)

Peluang (*opportunity*) yang harus dimanfaatkan dalam rangka pembangunan 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

BBPP Kupang telah menjalin kerjasama dengan Pemerintah daerah, Dinas Pertanian Peternakan, Balai Pelatihan lainnya, Koperasi, Balai

Pengkajian Teknologi Pertanian Nusa Tenggara Timur (BPTP); Universitas Nusa Cendana dan universitas swasta lainnya, Politani Kupang, Politeknik Kupang, Sekolah Kejuruan, Balai Penyuluhan Pertanian (BPP), dan beberapa instansi terkait lainnya. Bentuk kerjasama terutama dukungan tenaga pelatih/fasilitator dalam bidang peternakan dan teknologi lahan kering, sebagai tempat magang, dan pemanfaatan sarana prasarana yang dimiliki BBPP Kupang. Dengan semakin berkembangnya BBPP Kupang tidak menutup kemungkinan instansi lain juga akan bekerjasama dengan BBPP Kupang.

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 strategis 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 SDM pertanian.

Untuk mengimplementasikan kebijakan strategis pengembangan sumberdaya manusia pertanian perlu dirumuskan langkah-langkah operasional yang sifatnya sinergis dan komprehensif dalam bentuk kebijakan operasional pengembangan sumber daya 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 oleh pemerintah pusat maupun pemerintah daerah 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.

e. Kebutuhan pangan strategis di dunia yang membuka peluang untuk peningkatan volume ekspor.

Kebutuhan akan pangan di dunia menunjukkan kecenderungan peningkatan yang lebih cepat dari ketersediannya. FAO (2008) memperkirakan kebutuhan pangan untuk negara-negara berkembang akan meningkat sebesar 60% pada tahun 2030 dan berlipat dua kali pada tahun 2050, atau ekuivalen dengan kebutuhan peningkatan produksi dunia sebesar 42% pada tahun 2030 dan 70% pada tahun 2050. Dengan meningkatnya SDM Pertanian maka diharapkan juga terjadi peningkatan produksi sektor pertanian yang dapat membuka peluang untuk peningkatan ekspor khususnya untuk komoditas strategis.

- f. Masih tersedia lahan produktif yang belum dimanfaatkan untuk pertanian.

Banyaknya lahan produktif yang belum dimanfaatkan untuk pertanian membuka peluang untuk mengembangkan sebuah inovasi baru disektor pertanian. Ketergantungan lahan dengan musim hujan membutuhkan sentuhan inovasi dan teknologi agar lahan produksi yang masih produktif masih terus bisa dimanfaatkan sepanjang tahun dan tidak tergantung dengan musim. Kesempatan yang bagus bagi para inovator untuk dapat menciptakan dan mengembangkan sebuah inovasi baru yang dapat dimanfaatkan oleh para petani maupun peternak.

1.4.4. Tantangan (*threats*)

Lingkungan strategis pembangunan pertanian eksternal disamping membuka peluang bagi BBPP Kupang untuk terus berkembang, melainkan juga terdapat beberapa tantangan yang harus dihadapi. Diantara bentuk tantangan yang harus dihadapi yaitu:

- a. Perubahan iklim secara ekstrim, kerusakan lingkungan, dan bencana alam.

Tantangan dari alam yang berupa perubahan cuaca yang ekstrim membuat kita harus bisa berfikir secara cerdas dan inovatif untuk bisa mengatasi dan mengendalikannya. Belum lagi kerusakan lingkungan akibat bencana maupun ulah manusia seperti penebangan liar, pembangunan yang tidak memperhatikan analisa dampak lingkungan semakin memperparah kondisi lingkungan.

- b. Tingkat pengangguran terbuka masih tinggi

Belum semua Purnawidya bisa diserap oleh Dunia Usaha maupun Dunia industry (Job Seeker). Purnawidya juga belum bisa memiliki inisiatif yang tinggi untuk bisa menciptakan pekerjaannya sendiri berdasarkan kompetensi yang sudah dimiliki (Job Creator). Hal ini berdampak pengangguran menjadi belum bisa dikurangi jumlahnya.

- c. Minat generasi muda dibidang pertanian cenderung mengalami penurunan.

Pekerjaan petani yang identik dengan pekerjaan yang kotor dan berpenghasilan rendah menjadi salah satu factor rendahnya minat generasi muda Indonesia. Padahal, jika ditekuni dengan baik menjadi seorang petani merupakan salah satu pekerjaan yang cukup menjanjikan banyak keuntungan. Rendahnya minat generasi muda disektor pertanian dibarengi dengan semakin menurunnya jumlah petani. Hal ini tentu akan sangat berpengaruh pada peningkatan produksi menuju lumbung pangan dunia ditahun 2045.

- d. Belum link and match antara kebutuhan Dunia Usaha dan Dunia Industri dengan Purnawidya.

Kurikulum pelatihan belum dapat mengakomodir kebutuhan kompetensi di dunia usaha dan dunia industri (DUDI), dan masih bersifat general, sementara industri masih membutuhkan kompetensi dengan kekhususan. Selain itu juga belum terjalannya kerjasama yang baik dengan DUDI membuat para purnawidya belum bisa diserap oleh DUDI.

- e. 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. 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.

f. 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 pengusahaan 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 sumber daya 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.

15. Dukungan Anggaran

Untuk melaksanakan program peningkatan penyuluhan dan pelatihan pertanian tahun 2021, BBPP Kupang memperoleh alokasi anggaran senilai **Rp. 14.984.337.000,-** Anggaran tersebut selalu mengalami perubahan seiring dengan perubahan anggaran di Kementerian Pertanian. Pada kegiatan triwulan I tahun 2021 BBPP Kupang telah melakukan 2 (dua) kali revisi DIPA. Adapun kronologis perkembangan alokasi pagu BBPP Kupang disajikan pada tabel 3.

Tabel 3. Rincian Perubahan Anggaran BBPP Kupang 2021

No	Uraian	Bulan	Anggaran (Rp)
1.	DIPA REVISI I (RK-AKL)	16 Februari 2021	10.721.082.000
2.	DIPA Revisi II (RK-AKL)	26 Maret 2021	16.129.502.000
	DIPA MURNI BBPP KUPANG 2021		16.129.502.000

BAB II

PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

2.1. Rencana Strategi (Renstra)

Rencana strategi Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang tahun 2020 - 2024 disusun dengan visi, misi, kebijakan, program dan kegiatan sebagai berikut :

2.1.1. Visi

Visi Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang selama 5 tahun kedepan (2020-2024) adalah "*Terwujudnya Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong.*"

2.1.2. Misi

Dalam rangka mewujudkan visi, Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang menetapkan misi sebagai berikut :

1. Mengembangkan pelatihan fungsional di bidang peternakan bagi aparatur;
2. Mengembangkan pelatihan teknis di bidang peternakan dan teknologi lahan kering bagi aparatur dan non aparatur pertanian dalam dan di luar negeri;
3. Mengembangkan pelatihan vokasi di bidang peternakan dan teknologi lahan kering bagi aparatur dan non aparatur;
4. Mengembangkan penyusunan paket pembelajaran dan media pelatihan fungsional, teknis dan tematik dibidang peternakan;
5. Mengembangkan model dan teknik pelatihan fungsional dan teknis di bidang peternakan dan teknologi lahan kering;
6. Menumbuhkan dan mengembangkan kelembagaan pelatihan peternakan swadaya;
7. Mengembangkan pelatihan kewirausahaan bagi non aparatur pertanian;
8. Mengembangkan manajemen, metode dan materi pelatihan;
9. Mengembangkan pengelolaan administrasi umum, administrasi pelatihan

- dan optimalisasi sarana dan prasarana pelatihan.;
10. Mengembangkan unit usaha melalui Unit Inkubator Agribisnis dalam rangka peningkatan kompetensi SDM Pertanian;
 11. Mengembangkan beberapa daerah potensi sebagai *Agro Edu Wisata*;
 12. Mengembangkan *prototype* model pertanian terpadu mulai dari kegiatan Peternakan, Pertanian dan Tanaman Pangan, Pengolahan hasil peternakan, sampai dengan kegiatan pemasaran.
 13. Mengembangkan jejaring kemitraan dalam kediklatan dengan instansi Iingkup pertanian, pemerintah daerah, perguruan tinggi, Balai Penyuluhan Pertanian (BPP), Lembaga Sosial Kemasyarakatan (LSM), sektor swasta di bidang peternakan dan lembaga terkait lainnya;
 14. Mengembangkan profesionalisme staff dan widyaiswara sesuai dengan kompetensinya;

2.1.3. Tujuan

Sejalan dengan visi dan misi yang telah ditetapkan, maka tujuan Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang selama lima tahun kedepan, adalah :

- a. Meningkatnya kualitas sumber daya manusia dan kelembagaan pertanian nasional;
- b. Terwujudnya Birokrasi Balai Besar Pelatihan Peternakan Kupang yang efektif, efisien dan berorientasi pada layanan prima;
- c. Terkelolanya anggaran BBPP Kupang yang akuntabel dan berkualitas, dengan indikator;

2.1.4. 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. Pemantapan sistem penyelenggaraan pelatihan pertanian
2. Pemberdayaan kelembagaan pelatihan swadaya
3. Pengembangan Pusat Inkubator Agribisnis
4. Pengembangan kawasan peternakan serta Agro Edu Wisata
5. Mendukung pelaksanaan program Kostratani
6. Penguatan Reformasi Birokrasi

Mengacu pada strategi Kementerian Pertanian serta strategi yang didelegasikan kepada Badan PPSDMP melalui Pusat Pelatihan Pertanian, selanjutnya BBPP Kupang membuat Rincian strategi dan langkah-langkah operasional diuraikan sebagai berikut:

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 sarana dan prasara pelatihan pertanian untuk menghasilkan mutu SDM sesuai standar yang ditentukan
 - 1.5 Pengembangan kurikulum berbasis SKKNI/SKK;
 - 1.6 Peningkatan kapasitas lembaga sertifikasi profesi pertanian;
 - 1.7 Penerapan sistem pelatihan berbasis kompetensi dan minat atau talenta;
 - 1.8 Pelatihan peningkatan literasi bagi petani menuju era pertanian digital;
 - 1.9 Pengembangan metode pelatihan secara e learning;
 - 1.10 Peningkatan profesionalisme dan kompetensi Widyaiswara dan tenaga pelatihan;
 - 1.11 Pengembangan lembaga pelatihan pertanian sebagai pusat pelatihan dengan taraf internasional;
 - 1.12 Standardisasi mutu pelayanan pelatihan dengan penerapan ISO;

- 1.13 Penguatan jejaring dan kerjasama pelatihan dengan universitas, pemerintah daerah, dunia usaha, serta dunia industri.
2. Pemberdayaan kelembagaan pelatihan swadaya
 - 2.1 Melakukan sosialisasi lembaga pelatihan swadaya
 - 2.2 Registrasi dan legalisasi lembaga pelatihan swadaya
 - 2.3 Standarisasi, akreditasi dan sertifikasi lembaga pelatihan swadaya
 - 2.4 Pengembangan kerjasama teknis dan jejaring kerja pelatihan pertanian dengan lembaga pelatihan swadaya.
 - 2.5 Penumbuhan dan penguatan lembaga pelatihan swadaya
 - 2.6 Pembinaan dan fasilitasi lembaga pelatihan swadaya
3. Pengembangan Pusat Inkubator Agribisnis (PIA)
 - 3.1 Membentuk struktur organisasi PIA
 - 3.2 Penempatan dan pembagian personel pegawai
 - 3.3 Pengembangan sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan PIA
 - 3.4 Menjalin kerjasama dengan berbagai lembaga terkait.
 - 3.5 Peningkatan kapasitas personel dan petugas PIA
4. Pengembangan kawasan peternakan serta Agro Edu Wisata
 - 4.1 Membentuk struktur organisasi Agro Edu Wisata
 - 4.2 Penempatan dan pembagian personel pegawai ke dalam beberapa divisi yaitu divisi Divisi Kegiatan Peternakan, Pertanian dan Tanaman Pangan, divisi pengolahan hasil dan divisi pemasaran.
 - 4.3 Pengembangan sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan Agro Edu Wisata
 - 4.4 Menjalin kerjasama dengan berbagai lembaga terkait.
 - 4.5 Peningkatan kapasitas personel dan petugas Agro Edu Wisata
5. Mendukung pelaksanaan program Kostratani
 - 5.1 Membentuk struktur organisasi atau tim program Kostratani
 - 5.2 Penempatan dan pembagian personel pegawai

- 5.3 Pengembangan sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan program Kostratani
 - 5.4 Menjalinkan kerjasama dan koordinasi dengan berbagai lembaga terkait seperti pemerintah daerah dan provinsi, BPP, BPTP, dan lembaga lainnya.
 - 5.5 Peningkatan kapasitas personel dan petugas program Kostratani
 - 5.6 Melaksanakan pelatihan atau bimbingan teknis program Kostratani
 - 5.7 Melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala program Kostratani
 - 5.8 Melaporkan pelaksanaan program Kostratani secara berkala kepada Kostranas
6. Penguatan Reformasi Birokrasi
 - 6.1 Penguatan implementasi manajemen pegawai melalui penataan personel pegawai, promosi pegawai, pembinaan pegawai serta kegiatan lain yang terkait;
 - 6.2 Penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) terintegrasi;
 - 6.3 Reformasi sistem akuntabilitas kinerja melalui Perluasan implementasi sistem integritas, Penguatan pengelolaan reformasi birokrasi dan akuntabilitas kinerja organisasi serta Reformasi sistem perencanaan dan penganggaran;
 - 6.4 Pelayanan publik berbasis elektronik (*e-service*);
 - 6.5 Pengembangan pelayanan terpadu dan inovasi pelayanan.

2.1.5. Program dan Kegiatan BBPP Kupang

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 2020 – 2024 dilaksanakan melalui program:

1. Penyelenggaraan pelatihan Vokasi Bidang Pertanian dan Pelatihan mendukung Program Prioritas Pembangunan Pertanian.
2. Sertifikasi dibidang Peternakan.
3. Penumbuhan, penguatan dan fasilitasi kelembagaan pelatihan swadaya.
4. Pengembangan *Agro Edu* Wisata.
5. Pengembangan Pusat Inkubator Agribisnis

2.2 Perjanjian Kinerja

Berdasarkan Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permen PAN & RB) No. 53 / 2014, Perjanjian Kinerja (PK) adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja.

Melalui PK terwujudkan komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumberdaya yang tersedia. Kinerja disepakati tidak dibatasi pada kinerja yang dihasilkan atas tahun bersangkutan, tetapi termasuk kinerja (*outcome*) yang seharusnya terwujud akibat kegiatan tahun-tahun sebelumnya. Dengan demikian target kinerja yang diperjanjikan juga mencakup *outcome* yang dihasilkan dari kegiatan tahun-tahun sebelumnya, sehingga terwujud kesinambungan kinerja setiap tahunnya.

Sesuai dengan kedua peraturan yaitu Perpres No. 29/2014 dan

Permen PAN&RB No. 53/2014 tersebut, perjanjian kinerja BBPP Kupang tahun 2021 berisikan indikator kinerja utama beserta targetnya, dimana indikator kinerja tersebut memenuhi kriteria-kriteria yang ditetapkan, yaitu spesifik (*specific*), dapat diukur (*measurable*), dapat dicapai (*attainable*), berjangka waktu tertentu (*time bound*) dan dapat dipantau dan dikumpulkan.

Dari uraian tersebut diatas, maka dokumen PK BBPP Kupang merupakan suatu dokumen pernyataan kinerja/kesepakatan kinerja/perjanjian kinerja antara Kepala Badan PPSDMP dan Kepala BBPP Kupang untuk mewujudkan target kinerja tertentu berdasarkan pada sumberdaya yang dimiliki oleh instansi. Adapun PK BBPP kupang Tahun 2021 tersaji pada tabel 4.

Tabel 4. Perjanjian Kinerja BBPP Kupang Tahun 2021

No.	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target	
1.	Meningkatnya kualitas SDM dan Kelembagaan Pertanian Nasional	Persentase SDM Pertanian yang meningkat kapasitasnya	75	%
	Meningkatnya kualitas layanan penyelenggaraan pelatihan pertanian	Tingkat kepuasan peserta pelatihan terhadap penyelenggaraan pelatihan pertanian (Skal Likert 1-4)	3,91	Skala Likert
2.	Terwujudnya Birokrasi Balai Besar Pelatihan Peternakan Kupang yang efektif, efisien dan berorientasi pada layanan prima	Nilai penilaian mandiri pelaksanaan reformasi birokrasi Balai Besar Pelatihan Peternakan Kupang (Nilai)	33,50	Nilai

3	Terkelolanya anggaran BBPP Kupang yang akuntabel dan berkualitas	Persentase rekomendasi revidi laporan keuangan Balai Besar Pelatihan Peternakan Kupang yang ditindaklanjuti terhadap total rekomendasi yang diberikan oleh ITJEN (%)	91	%
		Persentase temuan BPK yang ditindaklanjuti Balai Besar Pelatihan Peternakan Kupang terhadap total temuan BPK atas laporan keuangan Balai Besar Pelatihan Peternakan Kupang (%)	91	%

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA ORGANISASI

3.1 Kriteria Ukuran Keberhasilan

Pengukuran kinerja merupakan alat untuk menilai keberhasilan dan kegagalan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan demi tercapainya visi dan misi instansi pemerintah. Dokumen penetapan kinerja merupakan tolok ukur perencanaan, yang menjadi materi utama untuk mengukur sejauh mana keberhasilan kinerja sebuah instansi.

Gambaran kinerja BBPP Kupang Tahun 2021 dapat diketahui dari hasil pengukuran kinerja sesuai dengan Perjanjian Kinerja (PK), yaitu dengan membandingkan antara realisasi dengan target yang ditentukan di awal tahun.

Indikator kinerja yang diukur dibedakan atas 2 (dua) jenis indikator, yaitu *lead indicator* dan *lag indicator*. *Lead indicator* adalah indikator yang pencapaiannya dibawah kendali organisasi. Indikator ini juga dikenal dengan istilah indikator proses atau indikator aktifitas, sedangkan *lag indicator* adalah indikator yang pencapaiannya diluar kendali organisasi. Indikator ini juga dikenal dengan istilah indikator *output* atau indikator *outcome*. Berdasarkan ketentuan pada peraturan Menteri Keuangan (PMK) nomor 196/PMK.02/2015 tentang perubahan atas peraturan menteri keuangan nomor 143/PMK.02/2015 tentang Petunjuk Penyusunan dan Penelaahan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga dan Pengesahan Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran, maka jenis Indikator Kinerja Sasaran Strategis (IKSS) pimpinan Kementerian/Lembaga adalah *outcome/impact (lag indicator)*. Indikator Kinerja Sasaran Program (IKSP) eselon I harus menggunakan jenis indikator *outcome/output*, sedangkan Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan (IKSK) eselon II harus menggunakan jenis indikator *output*. Berdasarkan penjabaran tersebut, maka Perjanjian

Kinerja (PK) Menteri hingga Eselon II menggunakan *lag indicator*.

3.2 Capaian Kinerja BBPP Kupang Tahun 2021

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 2021 antara Kepala Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang dengan Kepala BPPSDMP yang telah ditandatangani.

PK tersebut berisi sasaran strategis, Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan (IKSK) serta target kinerja yang ingin dicapai pada tahun 2021.

Evaluasi kinerja Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang tidak hanya menganalisis perbandingan antara target dengan realisasi kinerja, namun secara sistematis juga mencari akar permasalahan atas pencapaian kinerja yang belum memenuhi harapan. Hal ini dilakukan sebagai bentuk upaya perbaikan kinerja BBPP Kupang sehingga peningkatan kinerja secara berkesinambungan (*continous improvement*) dapat terwujud. Pencapaian kinerja BBPP Kupang pada tahun 2021 secara ringkas disajikan pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil pengukuran kinerja BBPP Kupang tahun 2021

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target	Realisasi				
				TW I	TW II	TW III	TW IV	Rata-rata Tahun 2021
1	Meningkatnya kualitas SDM dan Kelembagaan Pertanian Nasional	Persentase SDM Pertanian yang meningkat kapasitasnya (%)	75	75	75			75
	Meningkatnya kualitas layanan penyelenggaraan pelatihan pertanian	Tingkat kepuasan peserta pelatihan terhadap penyelenggaraan pertanian (Skala Likert 1-4)	3,91	3,91	3,91			3,91
2	Terwujudnya Birokrasi Balai Besar Pelatihan peternakan Kupang yang efektif,efisien dan berorientasi pada layanan prima	Nilai penilaian mandiri pelaksanaan reformasi Birokrasi Balai Besar Peternakan Kupang (Nilai)	33,50	33,50	33,50			33,50
3	Terkelolanya anggaran BBPP Kupang yang akuntabel dan berkualitas	Persentase rekomendasi reuiu laporan keuangan Balai Besar Peternakan Kupang yang ditindaklanjuti terhadap total rekomendasi yang diberikan oleh Inpektorat Jenderal (%)	91	91				91

		Persentase temuan BPK yang ditindaklanjuti Balai Besar Pelatihan Peternakan Kupang terhadap total temuan BPK atas laporan keuangan Balai Besar Pelatihan Peternakan Kupang (%)	91	91				91
--	--	--	----	----	--	--	--	----

Berdasarkan pengukuran kinerja yang tersaji pada tabel 5 terdapat 3 (tiga) sasaran kegiatan yang harus dicapai Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang pada tahun 2021, Capaian ketiga sasaran tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Sasaran kegiatan “Meningkatnya kualitas SDM dan Kelembagaan Pertanian Nasional”

Pada sasaran kegiatan “Meningkatnya kualitas SDM dan Kelembagaan Pertanian Nasional” diukur dengan menggunakan indikator kinerja kegiatan persentase SDM Pertanian yang meningkat kapasitasnya. Hasil penilaian (assessment) peserta pelatihan pertanian dan uji kompetensi disektor pertanian, sumber data bidang penyelenggara diklat. Sampai dengan triwulan I Kegiatan pelatihan tidak ada. Sedangkan target baik Aparatur maupun Non Aparatur sebanyak 1.890 orang realisasi secara fisik sudah mencapai 35,40%.

2. Terwujudnya “Birokrasi Balai Besar Pelatihan peternakan Kupang yang efektif,efisien dan berorientasi pada layanan prima”

Pada sasaran kegiatan “ Terwujudnya Birokrasi BBPP kupang yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima” diukur menggunakan indikator kinerja kegiatan “Nilai penilaian mandiri pelaksanaan reformasi birokrasi BBPP Kupang”.

Sumber data dari bagian umum Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang tahun 2021.

3. Sasaran kegiatan “Terkelolanya anggaran BBPP Kupang yang akuntabel dan berkualitas”

Pada sasaran kegiatan “ Terkelolanya anggaran BBPP Kupang yang akuntabel dan berkualitas” diukur menggunakan indikator kinerja kegiatan “Persentase rekomendasi reuiu laporan keuangan BBPP Kupang yang ditindak lanjuti terhadap total rekomendasi yang diberikan oleh itjen”.

Sumber data dari bagian umum Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang tahun 2021.

Dari hasil pengukuran capaian PK yang tersaji pada tabel 5, maka berikut disajikan nilai capaian setiap sasaran strategis pada setiap triwulan. Nilai tersebut diambil dari aplikasi e-SAKIP yang datanya selalu di *update* per triwulan.

Tabel 6. Nilai capaian setiap sasaran strategis/sasaran kegiatan pada aplikasi e-SAKIP

No	Sasaran Strategis	Realisasi				
		TW I (%)	TW II (%)	TWIII (%)	TW IV (%)	Rata-rata Tahun 2020 (%)
1	Peningkatan kualitas Sumberdaya manusia dan kelembagaan pertanian nasional dengan indikator kinerja sasaran kinerja (IKSK)	100	100			
2	Pelaksanaan Reformasi Birokrasi BBPP Kupang yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima dengan indikator kinerja sasaran kinerja (IKSK)	100	100			
3	Pengelolaan anggaran BBPP Kupang yang akuntabel indikator kinerja sasaran kinerja (IKSK)	100	100			
	Nilai Capaian Kinerja	100	100			

Dari tabel 6 diketahui bahwa capaian kinerja pada Triwulan I tahun 2021 sebesar 100%, hal ini berarti termasuk kategori "sangat baik".

3.3. Perbandingan Capaian Kinerja BBPP Kupang Tahun 2021 dengan Target Renstra 2020 – 2024

Capaian kinerja BBPP Kupang tahun 2020 disajikan pada tabel 6

Tabel 7. Capaian kinerja BBPP Kupang tahun 2021

SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	Target 2021		Realisasi	% Capaian	
		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 inkubator agribisnis mendukung kedaulatan swasembada pangan	Pelatihan Bidang Pertanian dan Perikanan					
	1. Pelatihan Vokasi Pertanian Bagi Aparatur					
	Jumlah aparatur pertanian yang meningkat kapasitasnya melalui pelatihan Teknis	30	100	0	0	0
	2. Pelatihan Bidang Pertanian Bagi Non Aparatur					
	Jumlah non aparatur pertanian yang meningkat kapasitasnya melalui pelatihan teknis	270	100	90	33,33	33,33
	3. Pelatihan Pelatihan Vokasi Pertanian Bagi Aparatur (PEN)					
	Jumlah aparatur pertanian yang meningkat kapasitasnya melalui pelatihan Teknis Bagi Penyuluh Pertanian	780 Org	100	0	0	0
	4. Pelatihan Bidang Pertanian Bagi Non Aparatur					
	Jumlah Non Aparatur pertanian yang meningkat kapasitasnya melalui Pelatihan tematik Peternakan 3 hari	1890 Org	100	0	0	0
	Penumbuhan dan Penguatan P4S					
	1. Terfasilitasinya pelaksanaan Kegiatan Pembinaan P4S	1	100	0	0	0
	2. Terfasilitasinya Bantuan Sarana dan Prasarana Pelatihan bagi P4S	8	100	0	0	0
	Layanan Dukungan Manajemen Satker					
	1. Terfasilitasinya Penyusunan rencana program dan penyusunan rencana anggaran	13	100	0	0	0
	2. Terfasilitasinya Pelaksanaan Pemantauan dan Evaluasi	2	100	0	0	0
3. Terfasilitasinya Pengelolaan	1	100	0	0	0	

	Keuangan dan perbendaharaan					100
	4.Terfasilitasnya Pengelolaan Kepegawaian	2	100	0	0	0
LAYANAN SARANA DAN PRASARANA INTERNAL (base line)						
	Terpenuhinya Pengadaan Perangkat Pengolah Data dan Komunikasi	2	100	0	0	0
	Terpenuhinya Pengadaan Peralatan dan Fasilitas Perkantoran	2	100	0	0	0
	Terselesaikan pembangunan dan renovasi gedung dan bangunan	1	100	0	0	0
LAYANAN PERKANTORAN						
	Terpenuhinya gaji dan Tunjangan pegawai	12	100	3	25	25
	Terpeliharanya Operasional dan Pemeliharaan kantor	12	100	3	25	25

Untuk capaian kinerja pada indikator “jumlah layanan pendidikan dan pelatihan” tidak diikuti sertakan dalam menghitung capaian kinerja yang dibandingkan dengan Renstra, dikarenakan pada Renstra tidak terdapat indikator kinerja tersebut.

Tahun 2021 merupakan tahun awal Renstra 2020 - 2024, artinya pada tahun kelima (tahun 2024) target sasaran yang tercantum didalam Renstra harus tercapai maksimal 100%. Adapun capaian kinerja tahun 2021 sampai dengan 2024 dibandingkan dengan Renstra 2020 - 2024 tersaji pada tabel 8.

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan		Tahun 2020			Tahun 2021			Tahun 2022			Tahun 2023			Tahun 2024		
			T	R	%	T	R	%	T	R	%	T	R	%	T	R	%
Meningkatnya kualitas sumberdaya manusia dan kelembagaan pertanian nasional	1	Persentase SDM Pertanian yang meningkat kapasitasnya (%)	60	60	%	75	75	%	80		%	85		%	90		%
Meningkatnya kalitas layanan penyelenggaraan pelatihan pertanian		Tingkat kepuasan peserta pelatihan terhadap penyelenggaraan pelatihan pertanian (Skala Likert)	3,9	3,9	Skala Likert	3,91	3,91	Skala Likert	3,92		Skala Likert	3,93		Skala Likert	3,94		Skala Likert
Terwujudnya Birokrasi BBPP Kupang yang efektif,efisien dan berorientasi pada layanan prima	2	Nilai penilaian mandiri pelaksanaan reformasi birokrasi BBPP Kupang	33,25	33,25	Nilai	33,50		Nilai	33,75		Nilai	34,00		Nilai	34,25		Nilai
Terkelolanya anggaran BBPP Kupang yang akuntabel dan	3	Persentase Rekomendasi Reviu laporan keuangan BBPP	90	90	%	91	91	%	92		%	93		%	94		%

berkualitas		Kupang yang ditindaklanjuti terhadap total rekomendasi yang diberikan oleh ITJEN															
		Persentase temuan BPK yang ditindaklanjuti Balai Besar Pelatihan Peternakan Kupang terhadap total temuan BPK atas laporan keuangan Balai Besar Pelatihan Peternakan Kupang	90	90	%	91	91	%	92	%	93	%	94	%			

Tabel 8. Perbandingan capaian kinerja tahun 2020 sampai dengan 2024

Perbandingan Capaian Kinerja BBPP Kupang Tahun 2021 dengan Target Renstra 2020 – 2024

Capaian kinerja BBPP Kupang tahun 2021 disajikan pada table 8

3.4. Realisasi Anggaran

Untuk melaksanakan program peningkatan penyuluhan dan pelatihan pertanian tahun 2021, BBPP Kupang pada triwulan I memperoleh alokasi anggaran senilai Rp. 16.129.502.000-, yang digunakan untuk membiayai kegiatan - kegiatan Balai Besar Pelatihan Peternakan Kupang. Sampai dengan triwulan I 2021, realisasi anggaran BBPP Kupang sebesar Rp. **13.645.446.852,-** atau **15,40 %**.

Apabila dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya, maka secara proporsional angka realisasi serapan anggaran pada tahun 2021 tampak naik. Adapun perkembangan realisasi serapan anggaran BBPP Kupang selama 5 tahun terakhir seperti tampak pada tabel 9.

Tabel 9. Perkembangan realisasi serapan anggaran BBPP Kupang tahun 2016 sampai dengan tahun 2021

Tahun	Pagu Anggaran	Realisasi Anggaran	%
2016	18.991.377.000	18.059.627.556	95,09
2017	17.122.989.000	16.744.140.000	97,79
2018	15.421.317.000	15.039.163.963	97,52
2019	14.479.986.000	14.336.961.572	99,01
2020	11.416.520.000	9.057.734.033	79,34
2021	16.129.502.000	2.484.055.148	15,40

Dari tabel 9 diketahui bahwa pagu anggaran BBPP Kupang tahun 2021 mengalami penurunan.

Dari tabel 9 diketahui bahwa pagu anggaran BBPP Kupang tahun 2021 mengalami penurunan jika dibandingkan dengan tahun 2018 dan 2019. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa anggaran DIPA BBPP Kupang yang terbesar berada pada tahun 2016 (Rp. 18.991.377.000), sedangkan anggaran terkecil pada tahun 2020 (Rp. 11.416.520.000)

Sedangkan secara prosentase realisasi anggaran terkecil pada tahun 2016 (95,09%) tertinggi pada tahun 2019 99,01%) Untuk realisasi anggaran tahun 2021 masih menunggu penyelesaian pada akhir desember 2021

Tabel 10. Pagu dan Realisasi Anggaran BBPP
Kupang (sampai dengan bulan Maret 2021)

Indikator Sasaran Program	Target /Pagu	Realisasi	%
018.10.DL Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi.18.10 Penguatan Penyelenggaraan pelatihan Pertanian 1810. AEA Koordinasi	1.375.500.000	785.958.500	57,14
1810.BDB.001 Fasilitas dan Pembinaan Kelembagaan, Penumbuhan dan Penguatan P4S (lembaga)	296.000.000	55.000.000	18,58
1810.CAG Sarana Bidang Pertanian, Kehutanan dan Lingkungan Hidup, (unit)	257.204.000	0	0
1810.PDI Sertifikasi Profesi dan SDM (orang)	78.000.000	0	0
1810.SCC Pelatihan Bidang Pertanian dan Perikanan (orang)	6.349.705.000	398.260.700	6,27
1813.EAA Layanan Perkantoran (Layanan)	7.773.093.000	1.244.835.948	16,01

Tabel 10 menunjukkan bahwa presentase capaian target pagu anggaran BBPP Kupang tahun 2021 tertinggi pada Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi 57,14 %. Sedangkan terendah adalah Sarana bidang pertanian, kehutanan dan lingkungan hidup dan sertifikasi profesi dan SDM sebesar 0 % .

3.5. Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Capaian realisasi anggaran BBPP Kupang triwulan I tahun 2021 sebesar RP. 2.484.055.148,- atau (15,40%) dari pagu anggaran sebesar Rp. 16.129.502.000,-. Sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan No. 214/PMK.02/2017 tanggal 29 Desember 2017 tentang Pengukuran dan Evaluasi Kinerja Anggaran Atas Pelaksanaan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga, yang kemudian ditindaklanjuti dengan Peraturan Direktur Anggaran No: PER-2/AG/2017 tanggal 29 Juni 2018 tentang Pedoman Monitoring dan Evaluasi Kinerja atas Pelaksanaan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga, bahwa pengukuran efisiensi dilakukan dengan membandingkan selisih antara pengeluaran seharusnya dan pengeluaran sebenarnya dengan pengeluaran seharusnya. Pengeluaran seharusnya merupakan jumlah anggaran yang direncanakan untuk menghasilkan capaian keluaran (output) kegiatan.

Sedangkan pengeluaran sebenarnya merupakan jumlah anggaran yang terealisasi untuk menghasilkan capaian keluaran (output) kegiatan. Pelaksanaan evaluasi kinerja anggaran atas pelaksanaan RKA-K/L difasilitasi melalui aplikasi Sistem Monitoring Kinerja Anggaran Terpadu (SMART).

3.1. Hambatan dan Kendala

Secara umum pelaksanaan program dan kegiatan tahun 2021 sudah berjalan lancar, namun masih mengalami hambatan/kendala, yaitu:

1. Revisi DIPA sebanyak 2 (dua) kali pada triwulan I tahun anggaran 2021 mengakibatkan beberapa perubahan penting pada jumlah *output* yang dihasilkan, jenis kegiatan dan jadwal pelaksanaan. Meskipun pengurangan anggaran berpengaruh terhadap capaian output, namun disisi lain revisi anggaran juga merupakan salah satu cara untuk memanfaatkan anggaran yang tersisa secara optimal;
2. Renstra BBPP Kupang tahun 2020 - 2024 belum disosialisasikan dan

dibahas secara umum di BBPP Kupang menunggu renstra Pusat Pelatihan (Puslatan) untuk di jabarkan kepada UPT dibawahnya;

3.2 Rencana Aksi

Untuk mengatasi berbagai permasalahan dan kendala sebagaimana diuraikan di atas, maka upaya dan tindak lanjut yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja, yaitu :

1. Meningkatkan koordinasi dan komunikasi internal agar pelaksanaan kegiatan berjalan solid dan terintegrasi pada setiap kegiatannya, serta penyerapan anggaran terealisasi secara optimal;
2. Menyusun perencanaan anggaran secara lebih cermat, teliti dan cerdas;
3. Segera menyusun jadwal palang kegiatan secara lebih cermat setelah DIPA diterima;
4. Meningkatkan koordinasi dan komunikasi dengan pemerintah daerah di wilayah kerja untuk mendukung keberhasilan program/kegiatan Balai;
5. Untuk meningkatkan kualitas hasil pelatihan, perlu didukung desain, pola dan metodologi pelatihan yang sesuai dengan SKK/SKKNI;
6. Perlunya sosialisasi PK Kepala BBPP Kupang tahun 2021 kepada seluruh pejabat struktural dan pejabat fungsional widyaiswara, karena untuk tahun 2021 penilaian kinerjanya berdasarkan capaian fisik output kegiatan.

BAB IV P E N U T U P

A. Kesimpulan

Penyusunan Laporan Kinerja (LAKIN) BBPP Kupang tahun 2020, merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban penyelenggaraan tugas dan fungsi BBPP Kupang selama tahun 2021. Pada tahun bersangkutan, BBPP Kupang mempertanggungjawabkan target-target pencapaian sasaran kegiatan yang telah disepakati oleh Kepala Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Pertanian dan Kepala BBPP Kupang dalam dokumen Perjanjian Kinerja. Adapun dari pengukuran kinerja tersebut salah satunya dapat dilihat pada realisasi serapan anggaran mencapai 15,40% atau sebesar Rp 2.484.055.148,- dari total pagu anggaran sebesar Rp. 16.129.502.000,-

B. Rencana Tindak Lanjut

Menindaklanjuti permasalahan yang ada maka langkah antisipasi yang dapat dilakukan pada tahun yang akan datang adalah 1). Penyempurnaan Rencana Strategis sesuai dengan perubahan lingkungan strategis dan tetap mengacu pada renstra Pusat Pelatihan Pertanian; 2). Meningkatkan koordinasi dan komunikasi internal agar pelaksanaan kegiatan berjalan solid dan terintegritas pada setiap kegiatannya serta penyerapan anggaran terealisasi secara optimal; 3). Segera menyusun jadwal palang kegiatan secara lebih cermat setelah DIPA diterima; 4). Menyusun perencanaan anggaran secara lebih cermat, teliti dan cerdas; 5). Meningkatkan koordinasi dan komunikasi dengan pemerintah daerah di wilayah kerja untuk mendukung keberhasilan program/kegiatan Balai; Dengan mempertahankan capaian kinerja sampai dengan Triwulan I tahun 2021, disertai dengan antisipasi permasalahan yang sama di tahun mendatang, serta mampu meningkatkan capaian kinerjanya.

Kupang, 06 April 2021

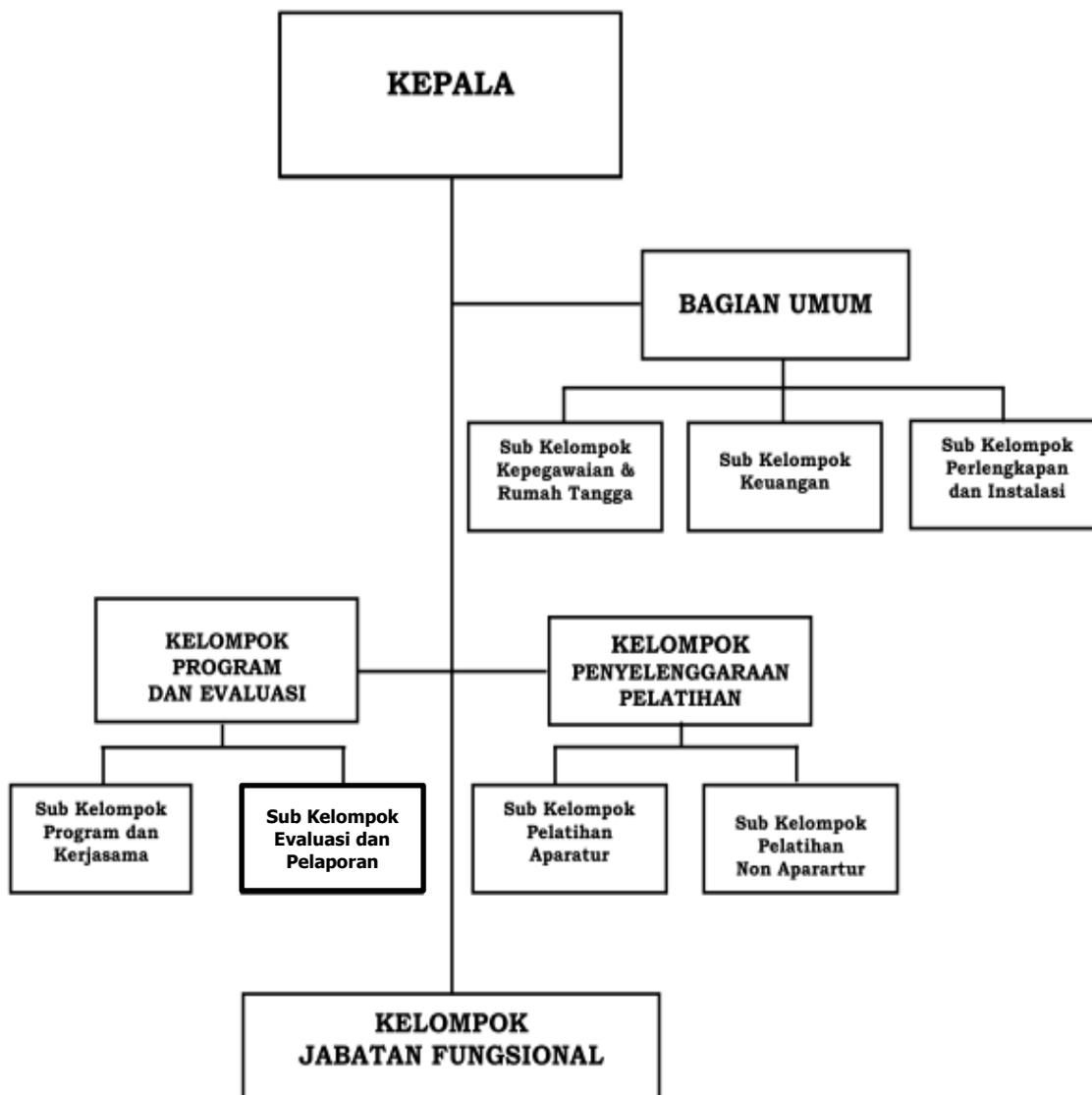
Kabid Program dan Evaluasi

Bayu Aryawan, S.Pd, M.Si
NIP. 19840712 2009 12 1 010

LAMPIRAN 1

STRUKTUR ORGANISASI

BBPP KUPANG





KEMENTERIAN PERTANIAN
BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA PERTANIAN
BALAI BESAR PELATIHAN PETERNAKAN KUPANG

Jln. Timor Raya Km. 17 Noelbaki - Kupang Tengah - Kupang - NTT
Telp. (0380) 8551140, 8551166 Fax. (0380) 8551166

Website : <http://bbppkupang.bppsdmp.pertanian.go.id>
Email : adminbbppkupang@pertanian.go.id

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Bambang Haryanto
Jabatan : Kepala Balai Besar Pelatihan Peternakan Kupang

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : Dedi Nursyamsi
Jabatan : Kepala Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian

Selaku atasan langsung pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Kupang, 29 Maret 2021

Pihak Kedua

Dedi Nursyamsi

Pihak Pertama



Bambang Haryanto

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BALAI BESAR PELATIHAN PETERNAKAN KUPANG**

No	Sasaran Kegiatan	Indikator	Target	
1	Meningkatnya kualitas sumberdaya manusia dan kelembagaan pertanian nasional	Persentase SDM pertanian yang meningkat kapasitasnya	75	%
2	Meningkatnya kualitas layanan penyelenggaraan pelatihan pertanian	Tingkat kepuasan peserta pelatihan terhadap penyelenggaraan pelatihan pertanian	3.91	Skala-Likert
3	Terwujudnya Birokrasi Balai Besar Pelatihan Peternakan Kupang yang efektif, efisien dan berorientasi pada layanan prima	Nilai Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Balai Besar Pelatihan Peternakan Kupang	33	Nilai
4	Terkelolanya anggaran Balai Besar Pelatihan Peternakan Kupang yang akuntabel dan berkualitas	Persentase rekomendasi revidi laporan keuangan Balai Besar Pelatihan Peternakan Kupang yang ditindaklanjuti terhadap total rekomendasi yang di berikan oleh Inspektorat Jenderal	91	%
		Presentase temuan BPK yang ditindaklanjuti Balai Besar Pelatihan Peternakan Kupang terhadap total temuan BPK atas Laporan Keuangan Balai Besar Pelatihan Peternakan Kupang	91	%

No	Kegiatan	Anggaran (Rp)
1	Penguatan Penyelenggaraan Pelatihan Pertanian	8.356.409.000
2	Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya BPPSDMP	7.773.093.000
	Total	16.129.502.000

Kepala Badan

Dedi Nursyamsi

Kupang, 29 Maret 2021

Kepala Balai

Bambang Haryanto

