

**LAPORAN KINERJA (LAKIN) TRIWULAN II  
BALAI BESAR PELATIHAN PETERNAKAN  
(BBPP) KUPANG  
TAHUN 2018**



**BALAI BESAR PELATIHAN PETERNAKAN (BBPP) KUPANG  
BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA PERTANIAN  
KEMENTERIAN PERTANIAN  
NUSA TENGGARA TIMUR  
2018**



## IKHTISAR EKSEKUTIF

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dalam penerapannya mengacu pada Peraturan Presiden Nomor : 29 Tahun 2014, yang disempurnakan dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan RB) Nomor 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang, mulai menerapkan Rencana Strategis (Renstra) pada tahun 2015, berdasarkan Renstra BBPP Kupang tahun 2015 – 2019, dengan merumuskan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) tahun 2015, Penyusunan Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Perjanjian Kinerja (PK).

Berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 102/Permentan/ OT.140 /10/2013 tanggal 9 Oktober 2013, tentang Organisasi dan Tata Kerja BBPP Kupang, sebagai penyempurnaan Permentan Nomor 16/Permentan/OT.140 /2/2007 tanggal 19 Pebruari 2007, menetapkan bahwa BBPP Kupang adalah Unit Pelaksana Teknis (UPT) di bidang pelatihan, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Pertanian (BPPSDMP) – Kementerian Pertanian Republik Indonesia; sedangkan pembinaan teknis dilakukan oleh Kepala Pusat Pelatihan Pertanian – BPPSDMP – Kementerian Pertanian RI.

BBPP Kupang mempunyai **tugas**, “ *melaksanakan pelatihan fungsional bagi aparatur, pelatihan teknis dan profesi, mengembangkan model dan teknik pelatihan fungsional dan teknis di bidang peternakan bagi aparatur dan non aparatur pertanian* “. Dalam melaksanakan tugas tersebut BBPP Kupang menjalankan **fungsi** : (1) penyusunan program, rencana kerja, anggaran dan pelaksanaan kerja sama; (2) pelaksanaan identifikasi kebutuhan diklat; (3) pelaksanaan penyusunan bahan Standar Kompetensi Kerja (SKK) di bidang peternakan; (4) pelaksanaan diklat fungsional di bidang peternakan bagi aparatur; (5) pelaksanaan diklat teknis di bidang ternak potong dan teknologi lahan kering bagi aparatur dan non aparatur; (6) pelaksanaan diklat profesi di bidang ternak potong dan teknologi lahan kering bagi aparatur dan nonaparatur; (7) pelaksanaan uji kompetensi di bidang peternakan; (8) pelaksanaan penyusunan paket pembelajaran dan media diklat fungsional dan teknis di bidang peternakan; (9) pelaksanaan pengembangan model dan teknik diklat fungsional dan teknis di bidang ternak potong dan teknologi lahan kering; (10) pelaksanaan pengembangan kelembagaan diklat peternakan swadaya; (11) pelaksanaan pemberian konsultasi di bidang peternakan; (12) pelaksanaan bimbingan lanjutan diklat di bidang peternakan bagi aparatur dan non aparatur; (13) pelaksanaan pemberian pelayanan penyelenggaraan diklat fungsional bagi aparatur, diklat teknis dan profesi, pengembangan model dan teknik diklat fungsional dan teknis di bidang peternakan bagi aparatur dan non aparatur; (14) pengelolaan unit inkubator usahatani; (15) pelaksanaan pemantauan dan evaluasi diklat di bidang peternakan; (16) pelaksanaan pengelolaan data dan informasi diklat serta pelaporan; (17) pelaksanaan pengelolaan sarana teknis; dan (18) pengelolaan urusan kepegawaian, keuangan, rumah tangga, perlengkapan dan instalasi BBPP Kupang



Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya tersebut, BBPP Kupang mempunyai **visi** “ Terwujudnya Balai Besar Pelatihan Peternakan yang Andal dalam menghasilkan Sumber Daya Manusia Peternak yang Profesional, Berjiwa Wirausaha, Berwawasan Global dan Berdaya Saing Berorientasi Bioindustri Berkelanjutan” dan **“Misi”** meliputi : (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 ternak potong dan teknologi lahan kering bagi aparatur dan non aparatur pertanian; (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 dan (8) mengembangkan pengelolaan administrasi umum, administrasi diklat dan optimalisasi sarana dan prasarana diklat.

Sejalan dengan visi dan misi yang telah ditetapkan, tujuan kegiatan BBPP Kupang, meliputi : ( 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 kerja sama diklat dengan semua pihak yang berkepentingan; (5) meningkatkan peran dalam upaya pencapaian 4 (empat) target utama pembangunan pertanian dan (6) menjadikan Balai sebagai Inkubator Agribisnis (IA) dan sebagai desiminotor teknologi pertanian bidang peternakan.

Sasaran pengembangan SDM Pertanian di bidang peternakan dan teknologi lahan kering yang ingin dicapai 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 teknisbidang peternakan bagi aparatur dan manajemen kewirausahaan bagi non aparatur; (4) meningkatnya pemberdayaan personal struktural melalui upaya membagi habis pekerjaan kepada setiap individu pegawai; (5) meningkatnya pelayanan kepada pengguna pelatihan dan masyarakat; (6) meningkatnya pengembangan jejaring kerjasama dengan instansi terkait dengan bidang keahlian (kediklatan dan peternakan); (7) meningkatnya pelaksanaan pelatihan yang mendukung 4 (empat) target utama pembangunan pertanian; (8) berkembangnya Inkubasi Agribisnis (IA); (9) meningkatnya pengembangan sistem pelatihan yang berorientasi kompetensi kerja (*Competence Base Training*).

Untuk mencapai visi, misi, tujuan dan sasaran dan strategi kebijakan yang ditempuh, maka tugas pengembangan SDM Pertanian di BBPP Kupang dilaksanakan melalui program : (1) pemantapan kelembagaan pelatihan; (2) peningkatan kapasitas tenaga kepelatihan pertanian; (3) peningkatan mutu penyelenggaraan pelatihan; (4) pengembangan jejaring kerja sama pelatihan pertanian; (5) pemberdayaan kelembagaan petani; (6) pemantapan sistem administrasi dan manajemen



Tahun 2018, sembilan sasaran dalam Renstra BBPP Kupang tahun 2015 – 2019 tersebut, dijabarkan dalam 3 (tiga) sasaran kegiatan melalui 4(empat) indikator kinerja yang dituangkan dalam bentuk Perjanjian Kinerja (PK) BBPP Kupang, yakni a) Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) atas layanan publik BBPP Kupang; b) Penurunan rata-rata Competency-Gap-Index (CGI) peserta; c) Jumlah temuan BPK atas pengelolaan keuangan BBPP Kupang yang terjadi berulang; d) Jumlah temuan Itjen atas implementasi SAKIP yang terjadi berulang ( 5 aspek SAKIP sesuai Permenpan RB 12 tahun 2015).

Anggaran yang dikelola BBPP Kupang pada tahun 2018 pada awal tahun anggaran (08 Desember 2017) sebesar Rp. 16.230.679.000,- Pada tanggal 25 Januari 2018 dilakukan revisi I dengan pemotongan dana sebesar Rp. 368.605.000,- dari layanan internal (overhead) untuk Tukin dan program BEKERJA. Selanjutnya pada tanggal 07 Pebruari 2018 dilakukan revisi II, namun tidak merubah total dana keseluruhan sehingga total dana yang dikelola pada tri wulan I tahun 2018 sebesar Rp. 15.862.074.000,- namun ada pengurangan dana Pelatihan Teknis Tematik Peternakan sebesar Rp. 34.932.000,- dialihkan ke Pelatihan Fungsional RIHP sebesar Rp. 34.932.000,- Realisasi penyerapan anggaran sampai dengan 31 Maret 2018 sebesar Rp. 2.938.388.230,- atau 18,52 %. Selanjutnya pada triwulan II dilakukan revisi III pada tanggal 23 Juni 2018, dengan pengurangan sebesar Rp. 440.687.000,- sehingga dana yang dikelola sampai dengan skhir triwulan II sebesar Rp. 15.421.387.000,-

Pencapaian sasaran 4 (empat indikator kinerja tahun 2018 pada triwulan II sebagai berikut : (a)Indeks KEPUASAN Masyarakat (IKM) atas layanan publik BBPP Kupang 3,88 dalam skala likert; (b) Penurunan rata-rata CGI peserta pelatihan 22,53; (c) Jumlah temuan BPK atas pengelolaan keuangan BBPP Kupang yang terjadi berulang 0; dan (d) Jumlah temuan Itjen atas implementasi SAKIP yang terjadi berulang ( 5 aspek SAKIP sesuai Permenpan RB 12 tahun 2015) 0.

Perbandingan proporsi pencapaian secara keseluruhan indikator kinerja sasaran BBPP Kupang dengan input yang digunakan pada tahun 2018 sampai dengan 30 Juni 2018 dengan *input* (pencapaian kinerja anggaran) berbanding dengan output 36,00 %. Dengan demikian nilai efisiensi yang diperoleh 3 % . Nilai tersebut mengindikasikan bahwa capaian yang diperoleh kegiatan BBPP Kupang kedalam kategori “ **efisien** “

Dalam pelaksanaan kegiatan tahun 2018, pada tri wulan II terdapat beberapa hambatan dan kendala yang dihadapi, terdiri dari : (1) Revisi DIPA sebanyak 2 (dua) kali dan revisi POK sebanyak 3 (tiga) kali, mengakibatkan beberapa perubahan penting pada jumlah *output* yang dihasilkan, jenis kegiatan dan jadwal pelaksanaan; (2) alokasi peserta untuk mengikuti pelatihan tidak bisa menjangkau seluruh wilayah kerja BBPP Kupang karena keterbatasan dana; (3) Renstra BBPP Kupang tahun 2015 – 2019 belum disosialisasikan dan dibahas secara umum di BBPP Kupang.



Untuk mengatasi berbagai permasalahan dan kendala sebagaimana diuraikan di atas, maka upaya tindak lanjut yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja, yakni (1) menyusun perencanaan anggaran secara lebih cermat, teliti dan cerdas; (2) menyusun jadwal palang secara lebih cermat untuk seluruh kegiatan Balai setelah DIPA diterima; (3) meningkatkan koordinasi dan komunikasi dengan pemerintah daerah di wilayah kerja untuk mendukung keberhasilan program/kegiatan Balai; (4) menyelenggarakan diklat berbasis pendekatan wilayah; (5) segera melakukan penyempurnaan Rencana Strategis (renstra) sesuai dengan perubahan lingkungan strategis dengan mengacu pada renstra Pusat Pelatihan Pertanian BPPSDMP Kementerian Pertanian RI.





## KATA PENGANTAR

**P**ada tahun ini pemerintah Kabupaten Aceh Barat telah melaksanakan kegiatan pelatihan dan peningkatan kapasitas (LAKIP) bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan (SDP), Kabupaten Aceh Barat, melalui metode *Workshop* (kerja sama) dan *PKM* (Pengabdian Masyarakat) dengan dukungan Perencanaan Kesehatan (Pengkab) Nomor 29 Tahun 2014 serta diimplementasikan dengan dukungan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, Menteri dan Sekretaris Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Aceh Barat tahun 2014 melalui Laporan Kegiatan (LK) dan Laporan Uraian Kegiatan (LUK) RPPK pengabdian 2012 per masa. Melalui Lembar Kerja (LK) ini, LK dan LUK akan diolah menjadi *perbedaan* (LAKIP) RPPK Kirang, ini dilakukan sebagai bentuk dukungan yang diberikan pemerintah kabupaten kepada program kegiatan yang sudah dilaksanakan RPPK Kirang, tahun 2012 - 2014 dan masa akan datang. LK dan LUK yang dapat berupa RPPK Kirang yang berdasarkan kegiatan kegiatan yang telah direvisi dan dilaksanakan dalam penyediaan kegiatan program tahun Anggaran 2018 yang sudah dilaksanakan. Laporan LK dan LUK yang dapat diolah menjadi LAKIP RPPK Kirang, tahun 2018, dapat digunakan sebagai acuan yang pertukaran dan pengujian kebermanfaatan yang sangat penting yang akan diolah yang akan datang.

Demikian LK dan LUK yang telah selesai dan diserahkan kepada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat, semoga dapat memberikan manfaat yang banyak bagi RPPK Kirang Tahun 2018 (per masa 2018-2019) dan tahun 2018 dan dapat memberikan sumbangs besar di dapat kebermanfaatan yang penting yang akan datang.

Sipongi, 01 Juli 2018

Ketabirani, 2018

Perwakilan Dinas Pendidikan



Dr. R. Agus Triandana, M.D.

Ketabirani, 2018





## DAFTAR ISI

	Halaman
IKHTISAR EKSEKUTIF .....	i
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI .....	v
DAFTAR TABEL .....	vi
DAFTAR LAMPIRAN .....	vii
I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Lingkungan Strategis Organisasi .....	1
C. Organisasi dan Tata Kerja.....	6
D. Tujuan .....	11
E. Potensi dan Permasalahan .....	11
F. Isu Strategis .....	13
G. Analisis Kekuatan, Kelemahan, Peluang dan Tantangan .....	14
H. Dukungan Anggaran .....	19
II. PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA .....	21
A. Rencana Strategik (renstra) .....	21
B. Perjanjian Kinerja .....	28
III. AKUNTABILITAS KINERJA .....	28
A. Pengukuran Kinerja Organisasi .....	28
B. Capaian Kinerja Organisasi .....	28
a. Hasil pengukuran kinerja Triwulan II tahun 2018 .....	28
b. Realisasi Anggaran .....	34
c. Analisis keberhasilan/penyebab kegagalan atau peningkatan/ penurunan kinerja serta alternatif solusi yang dilakukan .....	37
d. Analisis atas efisiensi penggunaan sumberdaya .....	39
e. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan atau kegagalan pencapaian Perjanjian Kinerja .....	40
f. Rencana aksi untuk mengatasi permasalahan .....	41
g. Kinerja lainnya .....	42
IV PENUTUP .....	44

LAMPIRAN-LAMPIRAN



## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Komposisi Pegawai BBPP Kupang Berdasarkan Jenis kelamin.....	3
2. Komposisi Pegawai BBPP Kupang Berdasarkan Golongan.....	4
3. Komposisi Pegawai BBPP Kupang Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	4
4. Daftar Pegawai Tugas Belajar.....	5
5. Daftar Pegawai Ijin Belajar.....	6
6. Rincian Perubahan Anggaran BBPP Kupang s/d triwulan II 2018 .....	20
7. Rencana Aksi Pencapaian Perjanjian Kinerja BBPP Kupang.....	26
8. Perjanjian Kinerja BBPP Kupang tahun 2018.....	27
9. Daftar Target dan Realisasi Capaian Kinerja s/d Tri wulan II Terhadap Perjanjian Kinerja.....	29
10. Daftar Target dan realisasi Capaian Kinerja sampai dengan Triwulan II.....	30
11. Perbandingan antara Realisasi Kinerja Output sampai dengan triwulan II .....	32
12. Perbandingan antara Realisasi Kinerja output sampai dengan Triwulan II dengan target jangka menengah organisasi .....	33
13. Daftar Realisasi Keuangan BBPP Kupang sampai dengan triwulan II Berdasarkan Indikator Kinerja.....	35
14. Daftar Realiasi Keuangan BBPP Kupang sampai dengan triwulan II Berdasarkan Kegiatan.....	37





## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Perjanjian Kinerja.....	45
2. Struktur Organisasi .....	67
3. Data Capaian Kinerja Tahun Berjalan sampai dengan Triwulan II.....	68
4. Grafik 1 Capaian Kinerja sampai dengan Triwulan II Tahun Berjalan dan Grafik 2 Capaian Kinerja sampai dengan Triwulan II Tahun Berjalan Dibandingkan Dengan Tahun 2017.....	69
5. Data Pengukuran Kinerja berdasarkan Pencapaian Kinerja Selama 5 Tahun terakhir .....	70
6. Data Pengukuran Kinerja Berdasarkan Pencapaian Kinerja Tahun Berjalan	71
7. Grafik 3, Capaian Kinerja Tahun Berjalan Dibandingkan Dengan 5 Tahun Sebelumnya dan Grafik 4, Capaian Kinerja Tahun Berjalan Dibandingkan Renstra.....	72
8. Data Analisis Efisiensi Penggunaan Sumberdaya Berdasarkan Pencapaian Perjanjian Kinerja .....	73
9. Grafik 5 Efisiensi Penggunaan Sumberdaya Terhadap Pagu Anggaran .....	74
10. Perubahan anggaran kegiatan/sub kegiatan berdasarkan revisi	75
11. Perhitungan CGI Pelatihan Tri wulan II	79



## **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 sampai dengan Triwulan II tahun anggaran 2018, sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan kegiatan dan kinerja yang telah dicapai oleh Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang selama tahun anggaran 2018.

### **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 pelatihan fungsional bagi aparatur, pelatihan teknis dan profesi, mengembangkan model dan teknik pelatihan fungsional dan teknis, serta kewirausahaan di bidang peternakan bagi aparatur dan non aparatur pertanian.

2. Fungsi :

- a. Penyusunan program, rencana kerja, anggaran dan pelaksanaan kerjasama;
- b. Pelaksanaan identifikasi kebutuhan diklat untuk menjawab kebutuhan diklat;
- c. Pelaksanaan penyusunan bahan Standar Kompetensi Kerja (SKK) di bidang peternakan;
- d. Pelaksanaan diklat fungsional, di bidang peternakan bagi aparatur;
- e. Pelaksanaan diklat teknis di bidang ternak potong dan teknologi lahan kering bagi aparatur dan non aparatur, dalam dan luar negeri;
- f. Pelaksanaan diklat profesi di bidang ternak potong dan teknologi lahan kering bagi aparatur dan non aparatur;
- g. Pelaksanaan uji kompetensi di bidang peternakan;
- h. Pelaksanaan penyusunan paket pembelajaran dan media diklat fungsional dan teknis di bidang peternakan;
- i. Pelaksanaan pengembangan model dan teknik diklat fungsional dan teknis di bidang ternak potong dan teknologi lahan kering;
- j. Pelaksanaan pengembangan kelembagan diklat peternakan swadya;
- k. Pelaksanaan pemberian konsultasi di bidang peternakan;



- l. Pelaksanaan bimbingan lanjutan diklat di bidang peternakan bagi aparatur dan non aparatur;
  - m. Pelaksanaan pemberian pelayanan penyelenggaraan diklat fungsional bagi aparatur, diklat teknis dan profesi, pengembangan model dan teknik diklat fungsional dan teknis di bidang peternakan bagi aparatur dan non aparatur;
  - n. Pengelolaan unit inkubator usaha tani;
  - o. Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi diklat di bidang peternakan;
  - p. Pelaksanaan pengelolaan data dan informasi diklat serta pelaporan;
  - q. Pelaksanaan pengelolaan sarana teknis;
  - r. Pengelolaan urusan kepegawaian, keuangan, rumah tangga, perlengkapan dan instalasi BBPP Kupang.
3. Keadaan Sumber Daya Manusia

Jumlah pegawai Balai Besar Pelatihan Peternakan Kupang sampai dengan Tanggal 30 Juni 2018 berjumlah 88 (Delapan Puluh Delapan) orang dengan rincian : 61 (Enam Puluh Satu ) orang PNS, dan 27 (Dua Puluh Empat) 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-table 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	1,11	-		1
	b. Eselon III	3	3,33	-		3
	c. Eselon IV	5	5,55	2	2,22	7
2.	Fungsional Tertentu					
	a. Widyaiswara	7	7,77	7	7,77	14
	b. Pranata Humas	1	1,11	-	0.00	1



No	Jabatan/Status	Laki-laki		Perempuan		Jumlah (orang)
		Jumlah (org)	%	Jumlah (org)	%	
	c. Arsiparis	0	0	1	1,11	1
3.	Fungsional Umum	23	25,55	13	14,44	35
4	Tenaga Harian Lepas	20	22,47	7	7,77	27
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	<b>66,67</b>	<b>30</b>	<b>33,33</b>	<b>90</b>

**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	2	1			3
	c. Eselon IV	1	6			7
2.	Fungsional Tertentu					
	a. Widyaiswara	3	11			14
	b. Pranata Humas		1			1
	c. Arsiparis		1			1
3.	Fungsional Umum	-	20	15	1	36
<b>Jumlah</b>		<b>7</b>	<b>40</b>	<b>15</b>	<b>1</b>	<b>63</b>

Berdasarkan tabel 2 diatas, menunjukkan bahwa pangkat/ golongan pegawai (PNS) BBPP Kupang terdiri dari : Golongan IV, 7 (tujuh) orang,, Golongan III, 40 (empat puluh) orang, Golongan II, 15 (lima belas) orang dan Golongan I (satu) orang.

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

No	Jabatan/Status	Tingkat Pendidikan						Jmlh
		SD	SLTP	SLTA	DIII	DIV/S-1	S-2	
1.	Struktural							
	a. Eselon II						1	1
	b. Eselon III					1	2	3
	c. Eselon IV					5	2	7
2.	Fungsional Tertentu							
	a. Widyaiswara					4	10	14



No	Jabatan/ Status	Tingkat Pendidikan							Jmlh
		SD	SLTP	SLTA	DIII	DIV/S-1	S-2	S-3	
	b. Pranata Humas					1			1
	c. Arsiparis				1				1
3.	Fungsional Umum	2		20	2	11	1		36
4	Tenaga Harian Lepas	1		14	1	11			27
	<b>Jumlah</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>34</b>	<b>4</b>	<b>33</b>	<b>15</b>	<b>1</b>	<b>90</b>

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, 15 (lima belas) orang S-2, 33 (tiga puluh tiga) orang S-1/D-4, 4 (empat) orang D3, 34 (tiga puluh empat) orang SLTA, dan 3 (tiga) orang SD.

Selanjutnya untuk memperkuat sumberdaya manusia, pegawai BBPP Kupang ( PNS) diberikan kesempatan untuk meningkatkan kompetensinya melalui pendidikan formal, dengan cara 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 2018**

No.	Nama/NIP	Pangkat/ Golongan	Perguruan Tinggi	Jenjang Pendidikan
1.	Alfredo Adoe 19800417 200710 1 001	Pengatur Muda Tk I (IIb)	STPP Malang	D IV
2.	Wijarwati, SPT 19790507 201101 1 009	Penata Muda Tk I (IIIb)	UNPAD Bandung	S-2
3.	Ari Oscar Moris, SST 19890805 201101 1 006	Penata Muda/ IIIa	UNPAD Bandung	S-2
4.	Emmy Noviarini Ningtiyas, STP 19901104 201503 2 002	Penata Muda/ IIIa	Unibraw Malang	S-2



**Tabel 5. Daftar Pegawai Izin Belajar Tahun 2018**

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	Penata Muda Tk. I (III/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 pelatihan fungsional bagi aparatur, mengembangkan model dan teknik pelatihan fungsional dan teknis, serta 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 ditetapkan berdasarkan persetujuan MENPAN No. B/282/M.PAN/2/2007 tanggal 7 Februari 2007 dan Peraturan Menteri Pertanian No. 102/Permentan/OT.140/10/2013 menerangkan Organisasi dan Tata Kerja BBPP Kupang, tanggal 09 Oktober 2013 sebagai berikut : 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 pokok 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 bersrtifikasi 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 2018 sebanyak 3 (tiga) orang terdiri dari : tenaga struktural (Eselon IV) 2 (dua) orang dan fungsional umum 1 (satu) orang, sehingga terjadi rangkap tugas; hal ini terjadi sebagai akibat rekrutmen tenaga CPNS tidak berbanding lurus dengan tenaga struktural dan fungsional umu yang memasuki masa purna bakti.
- m. Tahun 2018 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.

- n. Hibah bangunan kantor , rumah dinas dan lahan pertanian dari Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Nusa Tenggara Timur, menambah volume luas lahan dan bangunan serta jaringan listrik, yang tidak dapat di biayai dengan dana yang ada di DIPA BBPP Kupang, tahun anggaran 2018, sehingga diperlukan tambahan biaya pemeliharaan bangunan, pengelolaan lahan dan pembayaran jasa listrik

## **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 peltihan 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. Pemanapan 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 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, sebagai berikut : (1) Pelatihan Fungsional RIHP, 335 orang, (2) Pelatihan Teknis Tematik Peternakan (aparatur dan non aparatur), 1.230 orang, (3) Penguatan P4S Sebagai Pusat Pembelajaran Petani, 7 P4S, (4) Layanan Dukungan Manajemen, 15 layanan, (5) Layanan Internal (Overhead), 3 layanan; dan (5) layanan perkantoran, 12 (dua belas) bulan dengan total anggaran pada triwulan I sebesar Rp. 15.421.387.000,-

Dalam tahun anggaran 2018, selama periode tri wulan II terjadi revisi DIPA sebanyak 1 (satu) kali dengan rincian sebagai berikut :

**Tabel 6. Rincian Perubahan Anggaran BBPP Kupang 2018**

No	Uraian	Bulan	Anggaran (Rp)
1.	DIPA AWAL (RK-AKL)	8 Desember 2017	16.230.679.000
2.	DIPA Revisi I (RK-AKL)	25 Januari 2018	15.862.074.000
3.	DIPA Revisi II (RK-AKL)	07 Februari 2018	15.862.074.000
4	DIPA Revisi III (RK-AKL)	23 Juni 2018	15.421.387.000
	<b>DIPA MURNI BBPP KUPANG 2018</b>		<b>15.421.387.000</b>

*(Rincian lengkap perubahan anggaran kegiatan/sub kegiatan, lihat lampiran 9, halaman 57)*



## **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

Sejalan dengan visi pembangunan pertanian dan arah kebijakan pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (SDMP), serta memperhatikan dinamika kondisi lingkungan strategis, maka ditetapkan visi Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang sebagai berikut : :  
**“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

Dalam upaya mewujudkan visi yang sudah ditetapkan, maka BBPP Kupang akan melaksanakan 8 (delapan) visi utama, sebagai berikut :

- 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 desinator 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 STRATEGIS 2015 - 2019**

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

## 7. Rencana Aksi Pencapaian Kinerja

Dalam rangka mewujudkan pencapaian kinerja BBPP Kupang, telah ditetapkan aksi/kegiatan yang dilaksanakan selama tahun 2018, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 6. Rencana Aksi Pencapaian Kinerja BBPP Kupang

SASARAN KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINER JA	RENCANA AKSI TIAP TRIWULAN				Penan ggung Jawab
			I	II	III	IV	
<b>SASARAN KEGIATAN:</b>							
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							
<b>SUB KEGIATAN :</b>							
<b><i>I. PELATIHAN Mendukung Komoditas Strategis Pertanian</i></b>							
<b>A.</b>	<b>Pelatihan Fungsional RIHP</b>						
1.	Pelatihan Dasar Fungsional Penyuluh Bagi CPNS Dari THL-TBPP	Jumlah aparatur pertanian yang berhasil dalam mengikuti pelatihan Fungsional RIHP	335 org	90	65	180	

SASARAN KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA	RENCANA AKSI TIAP TRIWULAN				Penan ggung Jawab
			I	II	III	IV	
<b>SASARAN KEGIATAN:</b>							
2.	Pelatihan Dasar Ahli Pengawas	Jumlah aparatur pertanian yang berhasil dalam	30 org	30			



	Bibit Ternak	mengikuti pelatihan Fungsional RIHP							
<b>B.</b>	<b>Pelatihan Teknis Tematik Peternakan</b>								
1.	Pelatihan Teknis Tematik Peternakan	Jumlah aparatur per taniannya yang meningkat kapasitasnya melalui pelatihan	210	Org	105	105			
		Jumlah non aparatur pertanian yang meningkat kapasitasnya melalui pelatihan	1020	org	<b>340</b>	<b>340</b>	<b>340</b>		
<b>II. PENGUATAN P4S SEBAGAI PUSAT PEMBELAJARAN PETANI</b>									
<b>A.</b>	<b>P4S Sebagai Pusat Pembelajaran Petani</b>								
1.	Penguatan Kelembagaan P4S	Terfasilitasinya sarana dan prasarana pembelajaran P4S	7	P4S					
2.	Pelatihan di P4S	Jumlah non aparatur yang meningkat kapasitasnya melalui pelatihan	210	org					
<b>III. LAYANAN DUKUNGAN MANAJEMEN PELATIHAN</b>									
<b>A.</b>	Layanan Program dan Kerjasama Pelatihan	Jumlah layanan program dan kerjasama, penyelenggaraan, standarisasi dan sertifikasi profesi pertanian	12	layanan					
<b>B.</b>	Layanan Penyelenggaraan, Kelembagaan dan Ketenagaan Pelatihan Yang dihasilkan		3	layanan					
<b>IV.</b>	<b>LAYANAN INTERNAL (Overhead)</b>								
1.	Pengadaan Peralatan dan Fasilitas Perkantoran	Terpenuhinya sarana dan prasarana UPT Pelatihan	2	layanan					
2.	Pembangunan Aula		1	layanan					
<b>V.</b>	<b>LAYANAN PERKANTORAN</b>								
<b>A.</b>	Gaji dan Upah	Terpenuhinya gaji dan upah pegawai serta terpeliharanya sarana dan prasarana kantor	12	bln					
<b>B.</b>	Operasional dan Pemeliharaan Kantor		8	layanan					

## 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 2018



Penetapan Kinerja (PK) Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang untuk tahun 2018 merupakan tindak lanjut dari Rencana Kinerja yang telah disusun dan mendapatkan anggaran tahun 2018 (DIPA). Selanjutnya sehubungan dengan adanya mutasi pegawai dan perubahan anggaran DIPA BBPP Kupang, maka perjanjian kinerja BBPP Kupang tahun 2018 juga mengalami perubahan. Selengkapanya perjanjian kinerja BBPP Kupang tahun 2018 dapat disajikan sebagai berikut :

**Tabel 8. Daftar Perjanjian Kinerja BBPP Kupang**

**A. Bulan Januari 2018**

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET TAHUN 2018	
1.	Meningkatnya kualitas layanan publik terhadap layanan BBPP Kupang	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) atas layanan publik BBPP Kupang	3,75	1 – 4 (skala likert)
2.	Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pelatihan pertanian	Penurunan rata-rata Competency Gap Index (CGI) peserta pelatihan	30	%
3.	Meningkatnya akuntabilitas kinerja di lingkungan BBPP Kupang	Jumlah temuan BPK atas pengelolaan keuangan BBPP Kupang yang terjadi berulang	0	Jumlah
		Jumlah temuan Itjen atas implementasi SAKIP yang terjadi berulang ( 5 aspek SAKIP sesuai Permenpan RB 12 tahun 2015)	0	Jumlah
No	Kegiatan		Anggaran (RP)	
1.	Pemantapan Sistem Pelatihan Pertanian		15.421.387.000	

**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 2018 antara Kepala Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang dengan Kepala BPPSDMP yang telah ditandatangani.

### a. Hasil Pengukuran Kinerja Tahun 2018

Hasil pengukuran kinerja BBPP Kupang sampai dengan triwulan II tahun 2018 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 s/d triwulan II tahun 2018

- a. Perjanjian Kinerja BBPP Kupang sebagaimana terlihat pada tabel 8 di bawah ini.

**Tabel 9. Daftar target dan realisasi Capaian Kinerja s/d triwulan II Terhadap Perjanjian Kinerja BBPP Kupang**

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TAHUN 2018	
			TERGET	REALISASI



1.	Meningkatnya kualitas layanan publik terhadap layanan BBPP Kupang	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) atas layanan publik BBPP Kupang	3,75	1 – 4 (skala likert)	3,706
2.	Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pelatihan pertanian	Penurunan rata-rata Competency Gap Index (CGI) peserta pelatihan	30	%	22,53
3.	Meningkatnya akuntabilitas kinerja di lingkungan BBPP Kupang	Jumlah temuan BPK atas pengelolaan keuangan BBPP Kupang yang terjadi berulang	0	Jumlah	0
		Jumlah temuan Itjen atas implementasi SAKIP yang terjadi berulang ( 5 aspek SAKIP sesuai Permenpan RB 12 tahun 2015)	0	Jumlah	0
No	Kegiatan		Anggaran (RP)		
1.	Pemantapan Sistem Pelatihan Pertanian		15.421.387.000		

*Catatan : Perhitungan CGI Triwulan II SKK kumulatif : 100; sedangkan untuk masing-masing pelatihan SKK : 85; dan IKM Triw II*

b. Pemantapan Sistem Pelatihan Pertanian

**Tabel 10. Daftar Target dan Realisasi Jumlah Orang dan Layanan Terhadap Kinerja BBPP Kupang**

SASARAN KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA (TRIW I S/D IV)	Realisasi Triw II	% Capaian
<b>SASARAN KEGIATAN:</b>				



SUB KEGIATAN :					
<b>I. PELATIHAN Mendukung Komoditas Strategis Pertanian</b>					
<b>A. Pelatihan Fungsional RIHP</b>					
1.	Pelatihan Dasar Fungsional Penyuluh Bagi CPNS Dari THL-TBPP	Jumlah aparatur pertanian yang berhasil dalam mengikuti pelatihan Fungsional RIHP	335 org	98	29,25
2.	Pelatihan Dasar Ahli Pengawas Bibit Ternak	Jumlah aparatur pertanian yang berhasil dalam mengikuti pelatihan Fungsional RIHP	30 org	30	100,00
<b>B. Pelatihan Teknis Tematik Peternakan</b>					
1.	Pelatihan Teknis Tematik Peternakan	Jumlah aparatur per tanian yang meningkat kapasitas nya melalui pelatihan	210 Org	210	100,00
		Jumlah non aparatur perta nian yang meningkat kapa sitas nya melalui pelatihan	1020 org	1.020	100,00
<b>II. Penguatan P4S Sebagai Pusat Pembelajaran Petani</b>					
<b>A. P4S Sebagai Pusat Pembelajaran Petani</b>					
1.	Penguatan Kelem bagaan P4S	Terfasilitasinya sarana dan prasarana pembelajaran P4S	7 P4S	0	0
2.	Pelatihan di P4S	Jumlah non aparatur yang meningkat kapasitasnya melalui pelatihan	210 org	0	0

SASARAN KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINER JA (TRIW I S/D IV)	Realisi sasi Triw II	% Capaian
<b>SASARAN KEGIATAN:</b>				
<b>SUB KEGIATAN :</b>				
<b>III. LAYANAN DUKUNGAN MANAJEMEN PELATIHAN</b>				





A.	Layanan Program dan Kerjasama Pelatihan	Jumlah layanan program dan kerjasama, penyelenggaraan, standarisasi dan sertifikasi profesi pertanian	12	layan an	3	25,00
B.	Layanan Penyelenggaraan, Kelembagaan dan Ketenagaan Pelatihan Yang dihasilkan		3	layan an	1	33,33
<b>IV.</b>	<b>LAYANAN INTERNAL (Overhead)</b>					
1.	Pengadaan Peralatan dan Fasilitas Perkantoran	Terpenuhinya sarana dan prasarana UPT Pelatihan	2	layan an	1	50,00
2.	Pembangunan Aula		1	layan an	0	0,00
<b>V.</b>	<b>LAYANAN PERKANTORAN</b>					
A.	Gaji dan Upah	Terpenuhinya gaji dan upah pegawai serta terpeliharanya sarana dan prasarana kantor	12	bln	6	50,00
B.	Operasional dan Pemeliharaan Kantor		8	layan an	2	25,00

(lampiran 2, grafik 1, hal. 50)

- c. Perbandingan antara target dan realisasi kinerja output s/d triwulan II tahun 2018 dengan triwulan II tahun 2017 sebagaimana tabel 10 di bawah ini

**Tabel 11. Perbandingan Antara Realisasi Kinerja Output s/d Triwulan II tahun 2018 dengan triwulan II tahun 2017**

SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	Capaian Kinerja 2018	Capaian Kinerja 2017
------------------	-------------------	----------------------	----------------------



	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	<b>Pelatihan Fungsional RIHP</b>				
	Jumlah aparatur pertanian yang berhasil dalam mengikuti pelatihan Fungsional RIHP	98	100,00	0	0,00
	<b>Pelatihan Teknis Tematik Peternakan</b>				
	Jumlah aparatur dan non aparatur pertanian yang meningkat kapasitasnya melalui pelatihan	1.328	83,26	754	103,00
	<b>Penguatan P4S Sebagai Pusat Pembelajaran Petani</b>				
	Terfasilitasinya sarana dan prasarana pembelajaran P4S	0	0,00	-	-
	Jumlah non aparatur yang meningkat kapasitasnya melalui pelatihan	0	0,00	-	-
	<b>Layanan Dukungan Manajemen Pelatihan</b>				
	Jumlah layanan program dan kerjasama pelatihan yang dihasilkan	3	27,27	6	133,00
	Jumlah layanan penyelenggaraan, kelembagaan dan ketenagaan pelatihan yang dihasilkan	1	33,33	-	-
	<b>LAYANAN INTERNAL (Overhead)</b>				
	Terpenuhinya peralatan dan Fasilitas perkantoran	1	50,00	0	0,00
	Terselesaikan pembangunan dan renovasi gedung dan bangunan	0	0,00	-	-

SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	Capaian Kinerja 2018		Capaian Kinerja 2017	
		Vol	%	Vol	%
	<b>LAYANAN PERKANTORAN</b>				
	Terpenuhinya gaji dan upah pegawai	6	50,00	6	25,00
	Terpeliharanya sarana dan prasarana kantor	4	50,00	2	22,00



(lampiran 3 , Grafik 2, hal. 50)

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

**Tabel 12. Perbandingan Antara Realisasi Kinerja Output s/d Triwulan II tahun 2018 dengan Target Jangka Menengah Organisasi**

SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	Realisasi 2018		Target Jangka Menengah	
		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	<b>Pelatihan Fungsional RIHP</b>				
	Jumlah aparatur pertanian yang berhasil dalam mengikuti pelatihan Fungsional RIHP	98	26,85	4.800	80,00
	<b>Pelatihan Teknis Tematik Peternakan</b>				
	Jumlah aparatur dan non aparatur pertanian yang meningkat kapasitasnya melalui pelatihan	1.328	83,26	3360	80,00
	<b>Penguatan P4S Sebagai Pusat Pembelajaran Petani</b>				
	Terfasilitasinya sarana dan prasarana pembelajaran P4S	0	0	80	75,47
Jumlah non aparatur yang meningkat kapasitasnya melalui pelatihan	0	0	240	80,00	

SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	Realisasi 2018		Target Jangka Menengah	
		Vol	%	Vol	%
Mantapnya Sistem pelatihan pertanian dalam meningkatkan kompetensi aparatur dan non	<b>Layanan Dukungan Manajemen Pelatihan</b>				
	Jumlah layanan program dan kerjasama pelatihan	3	27,27	20	80,00



aparatur pertanian, daya tarik pertanian bagi tenaga kerja muda, pelibatan perempuan petani/pekerja dan inkubator agribisnis mendukung kedaulatan swasembada pangan	yang dihasilkan				
	Jumlah layanan penyelenggaraan, kelembagaan dan ketenagaan pelatihan yang dihasilkan	1	33,33	40	80,00
	<b>LAYANAN INTERNAL (Overhead)</b>				
	Terpenuhinya peralatan dan Fasilitas perkantoran	6	50,00	20	80,00
	Terselesaikan pembangunan dan renovasi gedung dan bangunan	4	50,00	-	-
	<b>LAYANAN PERKANTORAN</b>				
	Terpenuhinya gaji dan upah pegawai	6	50,00	-	-
	Terpeliharanya sarana dan prasarana kantor	4	50,00	-	-

(lampiran 6, Grafik 3 dan 4, hal.54)

Keterangan : kegiatan nomor 5, 6, 7, dan 8 tidak dianggarkan pada tahun 2018,

#### b. Realisasi Anggaran

Realisasi Anggaran s.d. 30 Juni 2018 sebesar Rp. 7.525.934.712,- (48,80 %), dari target Rp. 15.421.387.000,- (100,00) secara rinci dapat dilihat pada tabel 12 berikut ini :

**Tabel 13. Daftar realisasi Keuangan BBPP Kupang sampai dengan Triwulan II TA.2018**

Sasaran Strategi	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	%
	<b>Pelatihan Fungsional RIHP</b>	<b>1.579.682.000</b>	<b>441.531.800</b>	<b>27,95</b>
Mantapnya Sistem pelatihan pertanian	<i>Persiapan</i>	14.724.000	13.360.300	90,74



dalam meningkatkan kompetensi aparatur dan non aparatur pertanian, daya tarik pertanian bagi tenaga kerja muda, pelibatan perempuan pe tani/ pekerja dan incubator agribisnis mendukung kedaulatan swasembada pangan	<i>Pelaksanaan</i>	1.561.158.000	427.671.500	27,39
	<i>Pelaporan</i>	3.800.000	500.000	13,16
	<b>Pelatihan Teknis Tematik Peternakan</b>	<b>3.527.658.000</b>	<b>2.905.397.700</b>	<b>82,36</b>
	<i>Persiapan</i>	77.660.000	37.690.100	48,53
	<i>Pelaksanaan</i>	3.436.298.000	2.854.007.600	83,05
	<i>Pelaporan</i>	13.700.000	13.700.000	100,00
	<b>Penguatan P4S Sebagai Pusat Pembelajaran Petani</b>	<b>210.000.000</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>
	<i>Penguatan Kelembagaan P4S</i>	98.000.000	0	0,00
	<i>Pelatihan Di P4S</i>	112.000.000	0	0,00
	<b>Layanan Dukungan Manajemen</b>	<b>1.709.106.000</b>	<b>590.262.850</b>	<b>34,54</b>
	<i>Layanan Program dan Kerjasama Pelatihan Yang Dihasilkan</i>	920.000.000	344.304.400	37,42
	<i>Layanan Penyelenggaraan , Kelembagaan dan Ketenagaan Pelatihan yang dihasilkan</i>	789.106.000	245.958.450	31,17
	<b>Layanan Internal</b>	<b>2.102.794.000</b>	<b>545.584.600</b>	<b>25,95</b>
	<i>Pengadaan Peralatan dan Fasilitas Perkantoran</i>	202.239.000	9.100.000	4,50
	<i>Pembangunan dan Renovasi Gedung Bangunan</i>	1.900.555.000	536.484.600	28,23
	<b>Layanan Perkantoran</b>	<b>6.292.147.000</b>	<b>3.043.157.762</b>	<b>48,36</b>
	<i>Gaji dan Tunjangan</i>	4.399.115.000	2.011.301.243	45,73
	<i>Operasional dan Pemeliharaan Kantor</i>	1.894.032.000	1.031.856.519	54,48
<b>Total</b>	<b>15.421.387.000</b>	<b>7.525.934.712</b>	<b>48,80</b>	

(lampiran 9, Grafik5, lhal. 53)

Berdasarkan tabel 12, capaian kinerja realisasi anggaran sampai dengan triwulan II tahun 2018 sebesar Rp. 7.525.934.712,- (48,80 %), dari target Rp. 15.421.387.000,- (100,00%).

Realisasi anggaran pada tahun 2018 sampai dengan triwulan II secara keseluruhan belum memenuhi target pencapaian untuk tri wulan II (53,12 %),, namun beberapa catatan penting yang dapat disimpulkan sebagai berikut :



- 1). Kegiatan diklat teknis pertanian (Tematik dan Bimtek) tahun anggaran 2018 yang telah direncanakan pada triwulan II sebanyak 26 (dua puluh enam) angkatan pada bulan Februari dan Maret 2018 telah dilaksanakan, sehingga padasecara keseluruhan 34 (tiga puluh empat) angkatan pelatihan Tematik dan 2 (dua) angkatan Bimtek telah dilaksanakan (100 %) pada bulan April 2018;
- 2) Layanan internal (overhead) terdapat 3 (tiga) layanan sudah ada 2 (dua) layanan dapat dilaksanakan, yakni : a) pengadaan laptop bidang program, dan b) pembangunan aula. Sementara pengadaan peralatan dan penunjang operasional (PNBP) belum dapat dilaksanakan oleh karena pencapaian target PNBP tahun 2018 (Rp. 193.128.000) belum terealisasi minimal 85%;
- 3) Layanan program dan kerjasama pelatihan yang dihasilkan, secara keseluruhan sudah dapat dilaksanakan, namun belum sesuai dengan jadwal yang direncanakan, oleh karena beberapa kegiatan yang belum dilaksanakan, yakni evaluasi pasca pelatihan, pengembangan kerjasama (promosi dan publikasi), ISO dan akreditasi program pelatihan ;
- 4) Jumlah aparatur pertanian yang meningkat kapasitasnya melalui pelatihan fungsional RIHP dan pelatihan teknis tercapai sebanyak 308 orang, dari target yang direncanakan sebanyak 580 orang;
- 5) Jumlah non aparatur pertanian yang meningkat kapasitasnya melalui pelatihan teknis tematik peternakan sebanyak 1.020 orang, dari target sebanyak 1.020 orang;

Realisasi keuangan sampai dengan triwulan II, dapat dilihat pada tabel 13 berikut ini :

**Tabel 14. Daftar Realisasi Keuangan BBPP Kupang Sampai Dengan Triwulan II Tahun Anggaran 2018**

No.	Uraian	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	% Realisasi	Sisa (Rp)
I.	DIPA				
1.	Belanja Pegawai	4.398.115.000	2.011.301.243	45,73	2.386.823.757



2.	Belanja Barang	9.113.606.000	4.969.048.869	54,52	4.144.557.131
3.	Belanja Modal	1.909.666.000	545.584.600	28,57	1.364.081.400
Jumlah		15.421.387.000	7.525.934.712	48,80	7.895.462.288

Balai Besar Pelatihan Peternakan Kupang dalam Tahun Anggaran 2018 memperoleh anggaran yang berasal dari APBN sebesar Rp. 15.421.397.000,- (Lima Belas Milyar Empat Ratus Dua Puluh Satu Juta Tiga Ratus Sembilan Puluh Tujuh Ribu Rupiah).

Realisasi penggunaan anggaran sampai dengan triwulan II tahun 2018 sebesar Rp. 7.525.934.712,- (tujuh milyar lima ratus dua puluh lima juta sembilan ratus dua puluh empat ribu tujuh ratus dua belas ribu rupiah) atau mencapai 48,80 % dengan sisa anggaran sebesar Rp. 7.895.462.288,- (tujuh milyar delapan ratus sembilan puluh lima juta empat ratus enam puluh dua ribu dua ratus delapan puluh delapan rupiah) atau 51,199 %, dengan efisiensi penggunaan anggaran pada **triwulan II sebesar 6 %**. (lihat lampiran 5)

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

Dalam pelaksanaan program dan kegiatan BBPP Kupang tahun 2018 sampai dengan triwulan II, masih terdapat penyebab atau penurunan kinerja sebagai berikut :

- 1) Penundaan pelaksanaan pelatihan Fungsional Dasar Trampil sebanyak 2 (dua) angkatan dan Dasar Ahli sebanyak 2 (dua) angkatan, hal ini disebabkan oleh karena calon peserta pelatihan yang sudah dialokasikan belum menyelesaikan pelatihan prajabatan ;
- 2) Belum terlaksanakannya kegiatan penguatan P4S sebagai Pusat Pembelajaran Petani, hal ini disebabkan oleh belum dilaksanakan identifikasi P4S di Propinsi Nusa Tenggara Timur dan Nusa Tenggara Barat yang memenuhi persyaratan untuk penguatan kelembagaan;





- 3) Belum terlaksananya seluruh layanan internal yakni pengadaan peralatan dan fasilitas perkantoran dan pembangunan dan renovasi gedung dan bangunan, hal ini disebabkan oleh realisasi PNBP tahun 2018 belum mencapai target minimal 85%, sementara pembangunan Aula baru menyelesaikan pekerjaan pelelangan dan penandatanganan kontrak pekerjaan pada bulan Mei 2018 ;
- 4) Belum terlaksananya 5 (lima) layanan pada dukungan manajemen pelatihan, yakni layanan pelaksanaan ISO dan pengembangan kerjasama (promosi dan publikasi), evaluasi pasca pelatihan, Pengembangan Inkubator Agribisnis (PIA) dan akreditasi program pelatihan ;
- 5) Pemantapan kelembagaan pelatihan bagi aparatur dan non aparatur :
  - 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;
5. 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 pelatihan tidak dapat menjangkau seluruh wilayah kerja Balai, sebagai akibat dari alokasi dana tidak sesuai dengan kondisi wilayah kerja BBPP Kupang ( NTT, NTB, Bali, Sulawesi, Maluku dan Maluku Utara)
- 6) Peningkatan kapasitas tenaga kepelatihan
  - a. Jumlah dan kompetensi widyaiswara belum memadai dan proposional untuk mengampu pelatihan teknis dan pelatihan fungsional yang dibutuhkan Eselon I dan instansi terkait di lingkup Kementerian Pertanian;



- b. Spesialisasi kompetensi widyaiswara bidang teknis pertanian, belum mengacu pada pengembangan agribisnis;
  - c. Sertifikasi profesi sesuai dengan kompetensi widyaiswara belum terlaksana sepenuhnya.
- 7) 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 dengan instansi teknis terkait;
- 8) Belum disosialisasikan secara lengkap rencana strategis BBPP Kupang 2015 – 2019 kepada seluruh komponen yang terkait;
- 9) Alokasi anggaran dan kegiatan yang tersedia, belum sepenuhnya mengacu pada rencana strategis Balai yang telah disusun, periode 2015 - 2019.

**d. 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 besarnya masukan/input yang digunakan (proporsi output/input). Efisiensi terjadi apabila nilai rasio output dibandingkan dengan input mencapai  $\geq 1$ .
2. Perbandingan proporsi capaian global indikator kinerja sasaran kegiatan sasaran kegiatan BBPP Kupang tahun 2018 sampai dengan triwulan III dengan input (pencapaian kinerja anggaran) yang digunakan sebesar 48,80 % berbanding dengan *output* 100,00 %. Dengan demikian nilai efisiensi yang diperoleh adalah 6 %. Nilai tersebut mengindikasikan 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 2018, yang dilaksanakan berdasarkan pedoman umum pelaksanaan anggaran TA. 2018 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 Kernerhasilan 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;
  - c. Pelaksanaan kegiatan pelatihan Tematik dan Bimtek dilaksanakan berdasarkan pola pendekatan wilayah yakni menggunakan fasilitas yang ada di Kabupaten tempat pelaksanaan kegiatan.
- 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.
- e. Calon peserta yang telah ditetapkan tidak hadir pada saat kegiatan pelatihan

**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. Melakukan sosialisasi 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;
8. Mendapat penghargaan juara II lomba PPID lingkup Badan PPSDMP tahun 2017;
9. Melaksanakan pelatihan kerjasama dengan instansi lingkup Kementerian Pertanian dan di luar lingkup kementerian pertanian



## **BAB IV. PENUTUP**

Pencapaian kinerja kegiatan-kegiatan yang mendukung program tidak selalu dapat menggambarkan 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 sampai dengan 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 2018. Seluruh capaian kinerja yang telah diwujudkan maupun yang masih memerlukan perhatian lebih lanjut telah memberikan kontribusi yang sangat berharga guna peningkatan kinerja di masa datang bagi BBPP Kupang.





# LAMPIRAN

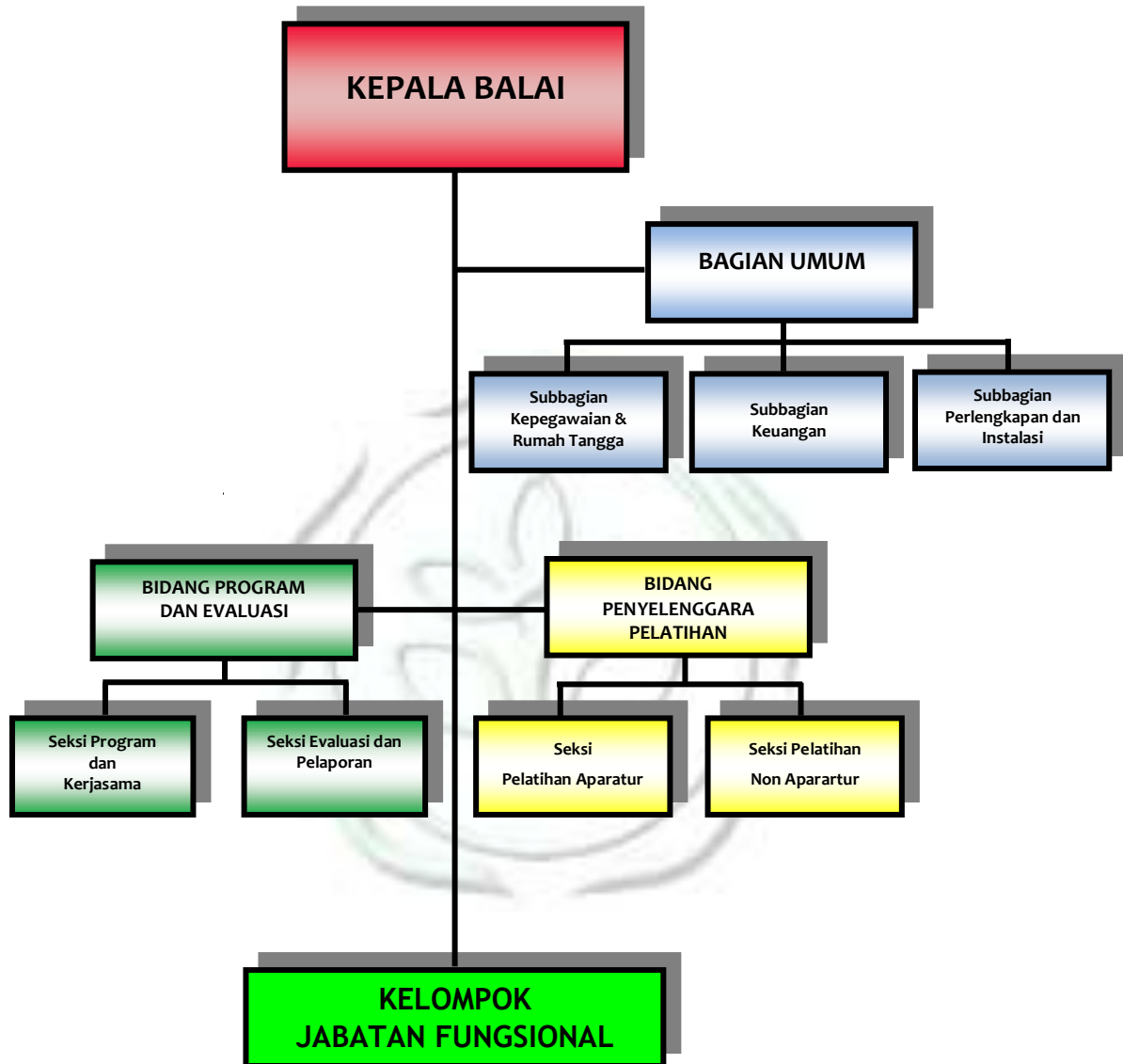
## Lampiran 1. Perjanjian Kinerja Tahun 2018





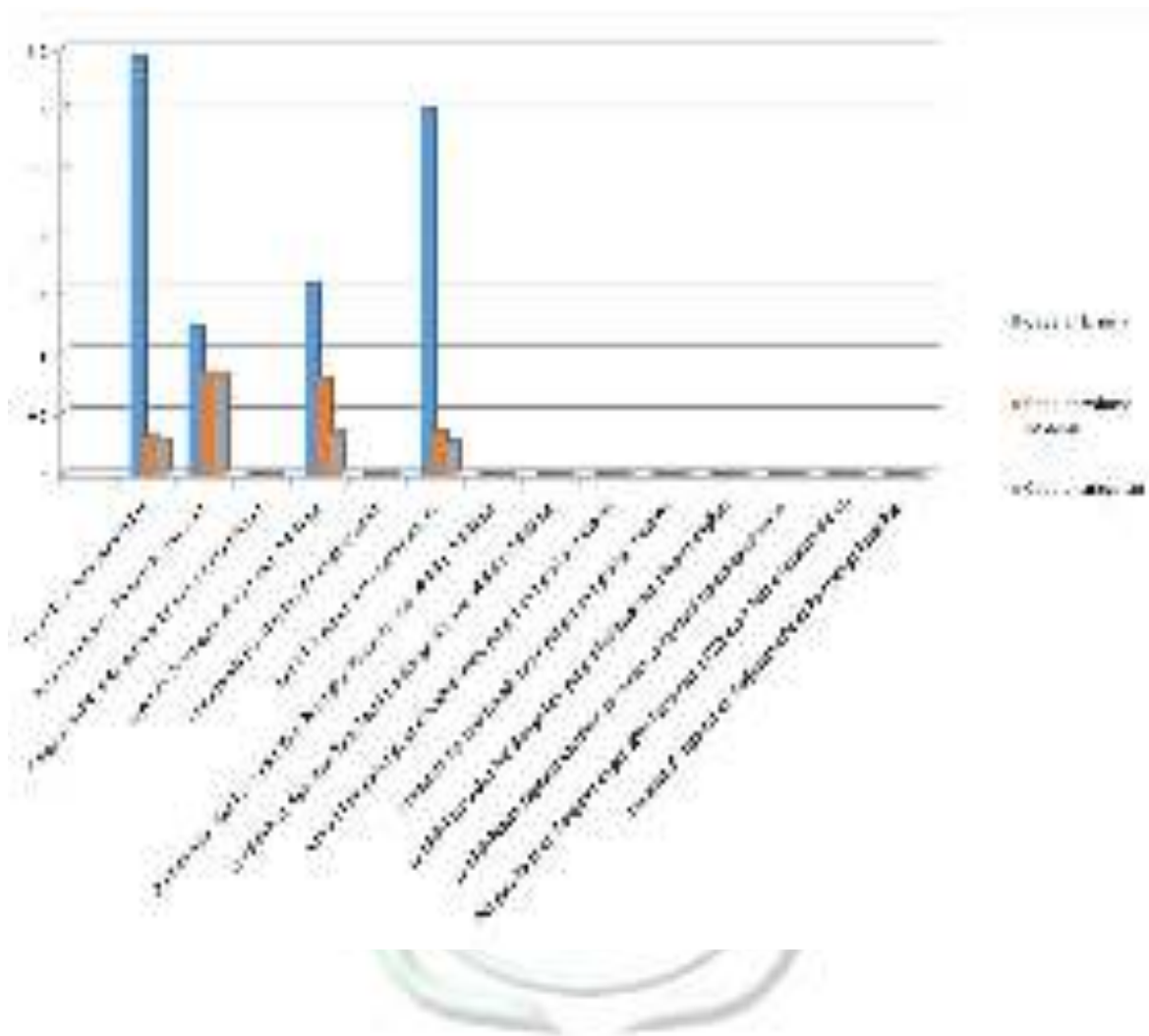
Lampiran 2.

# STRUKTUR ORGANISASI BBPP KUPANG

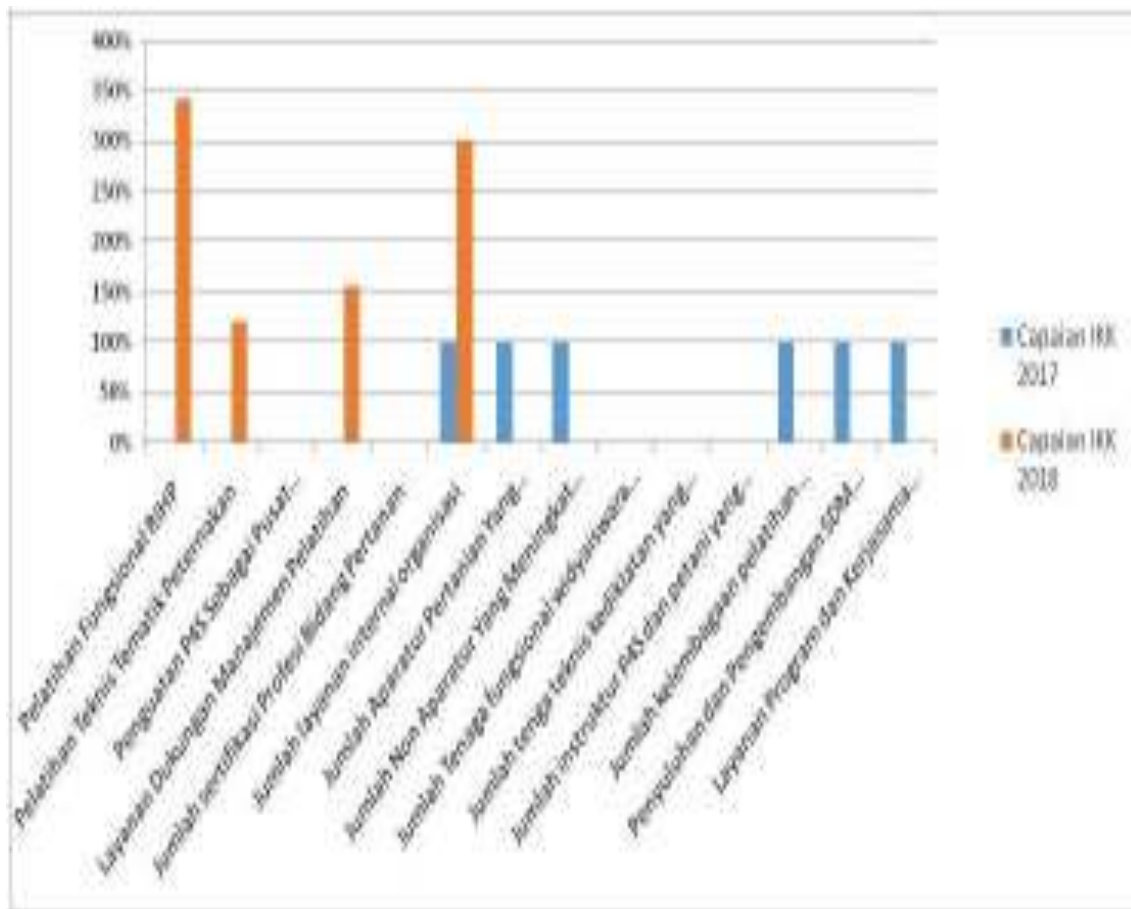


### Lampiran : 4

Grafik 1 : Capaian Kinerja Tahun Berjalan Tri Wulan II



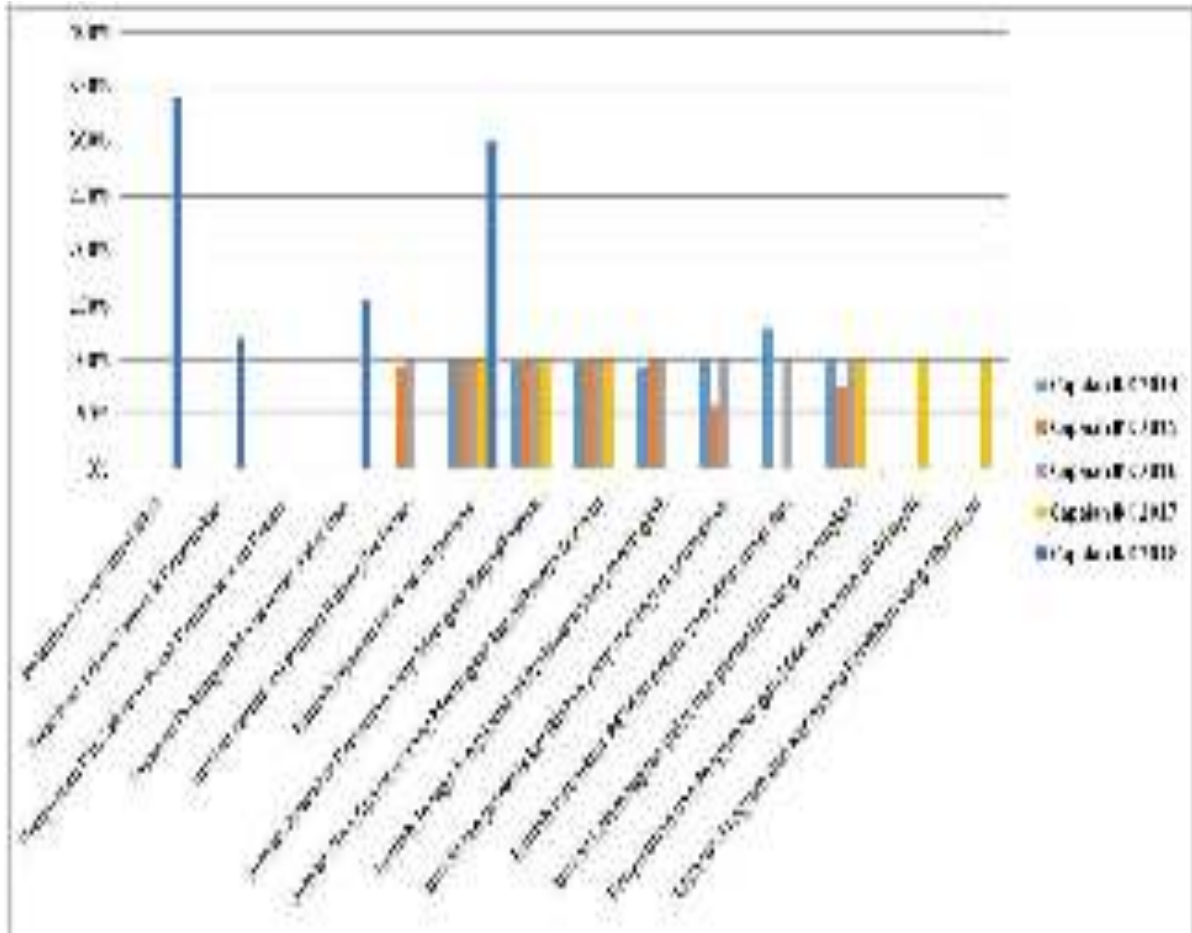
Grafik 2 : Capaian Kinerja Tahun Berjalan Dengan Tahun Sebelumnya (2017)



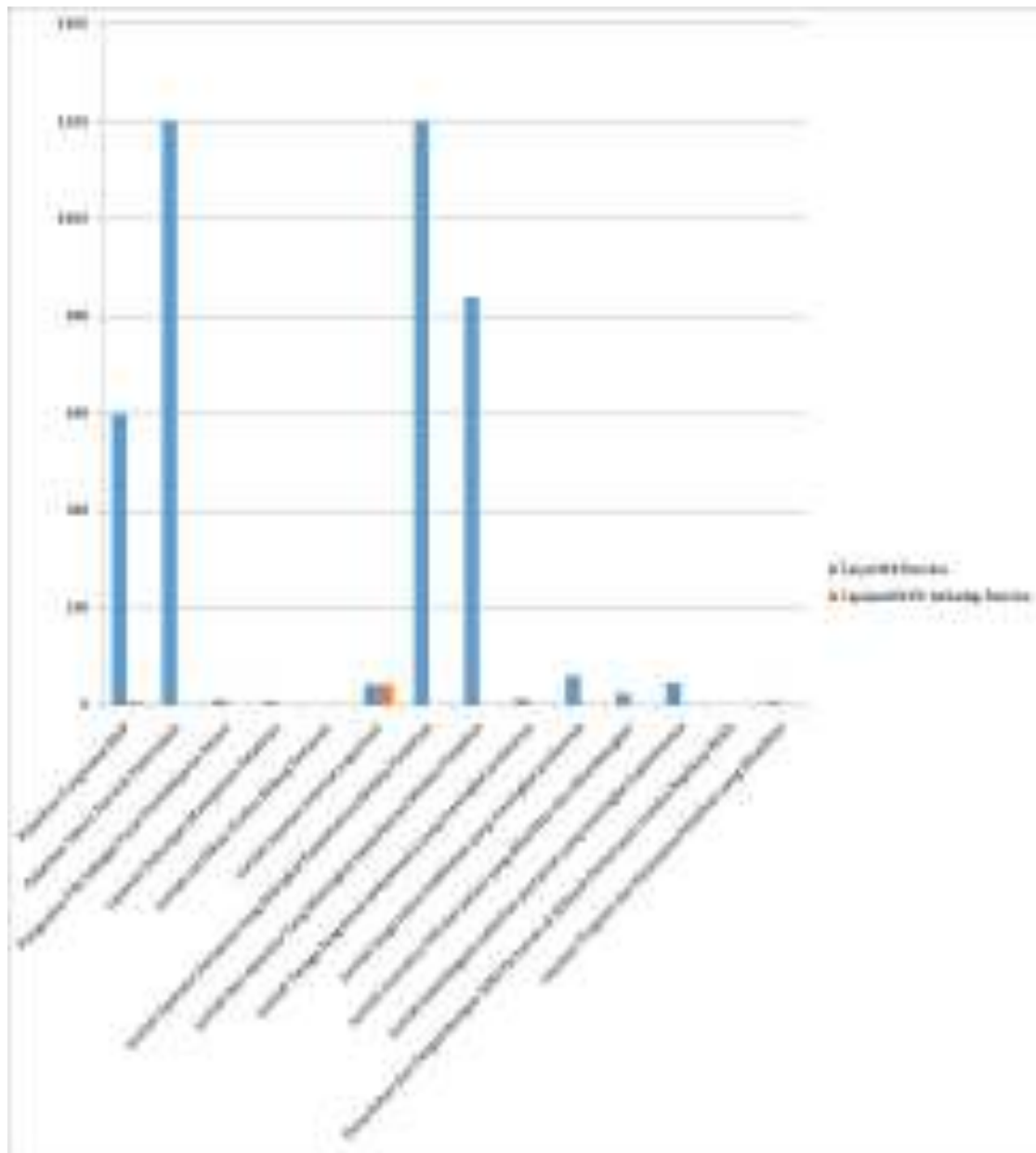


### Lampiran 7

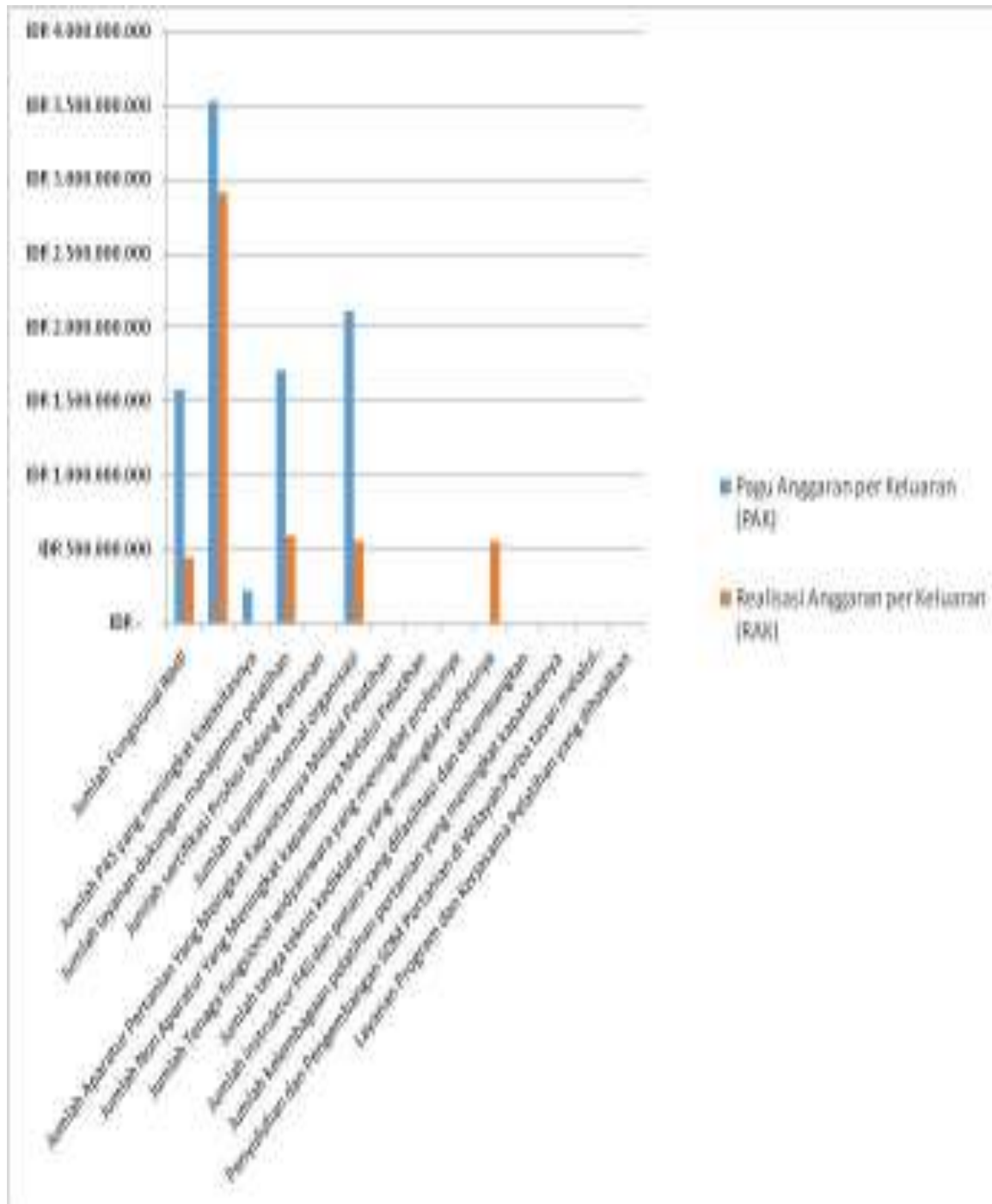
Grafik 3 : Capaian Kinerja Tahun Berjalan Dibandingkan Dengan Beberapa Tahun Sebelumnya (4 tahun)



Grafik 4. Capaian Kinerja Tahun Berjalan Dibandingkan Dengan Capaian Kinerja Renstra



Grafik 5 : Efisiensi penggunaan sumberdaya (realisasi anggaran/realisasi volume terhadap pagu anggaran/target volume keluaran







## Lampiran 10

## PERUBAHAN ANGGARAN KEGIATAN/SUB KEGIATAN BERDASARKAN REVISI

NO	JENIS KEGIATAN/SUB KEGIATAN	DIPA					
		AWAL	REVISI I	REVISI II	REVISI III	REVISI IV	REVISI V
1	2	3	4	5	6	7	8
	<b>Pemantapan Sistem Pelatihan Pertanian</b>	<b>16.230.679.000</b>	<b>15.862.074.000</b>	<b>15.862.074.000</b>	<b>15.421.387.000</b>		
	<i>Pelatihan Mendukung Komoditas Strategis</i>	<i>5.674.500.000</i>	<i>5.272.700.000</i>	<i>5.272.700.000</i>	<i>5.107.340.000</i>		
<b>A.</b>	<b>Pelatihan Fungsional RIHP</b>	<b>1.544.750.000</b>	<b>1.544.750.000</b>	<b>1.579.682.000</b>	<b>1.579.682.000</b>		
<b>1.</b>	<b>Persiapan</b>	<b>14.785.000</b>	<b>14.785.000</b>	<b>14.785.000</b>	<b>14.660.000</b>		
1.1.	Pelatihan Dasar Fungsional Bagi CPNS Dari THL (335 orang)	6.600.000	6.600.000	6.600.000	6.600.000		
1.2.	Pelatihan Dasar Ahli Pengawas Bibit Ternak (30 org)	6.600.000	6.600.000	6.600.000	8.060,000		
<b>2.</b>	<b>Pelaksanaan</b>	<b>1.526.165.000</b>	<b>1.526.165.000</b>	<b>1.561.097.000</b>	<b>1.561.222.000</b>		
2.1.	Pelatihan Dasar Fungsional Bagi CPNS Dari THL (335 orang)	1.330.095.000	1.330.095.000	1.330.095.000	1.330.095.000		
2.2.	Pelatihan Dasar Ahli Pengawas Bibit Ternak (30 org)	196.070.000	196.070.000	231.002.000	231.127.000		
<b>3.</b>	<b>Pelaporan</b>	<b>3.800.000</b>	<b>3.800.000</b>	<b>3.800.000</b>	<b>3.800.000</b>		
3.1.	Pelatihan Dasar Fungsional Bagi CPNS Dari THL (335 orang)	3.300.000	3.300.000	3.300.000	3.300.000		
3.2.	Pelatihan Dasar Ahli Pengawas Bibit Ternak (30 org)	3.300.000	3.300.000	3.300.000	3.300.000		
<b>B.</b>	<b>Pelatihan Teknis Tematik Peternakan</b>	<b>4.329.750.000</b>	<b>3.727.950.000</b>	<b>3.693.018.000</b>	<b>3.527.658.000</b>		
<b>1.</b>	<b>Persiapan</b>	<b>77.660.000</b>	<b>77.660.000</b>	<b>77.660.000</b>	<b>77.660.000</b>		
1.1.	Pelatihan Tematik Peternakan	20.400.000	20.400.000	20.400.000	20.400.000		
1.2.	Bimtek Peternakan			16.360.000	16.360.000		
1.3.	Pelatihan Teknis Formulasi Pakan Ternak Ruminansia	8.180.000	8.180.000	8.180.000	8.180.000		
1.4.	Pelatihan Teknis Sapi Potong	8.180.000	8.180.000	0	0		
1.5.	Pelatihan Teknis Perawatan Induk dan Pedet	8.180.000	8.180.000	8.180.000	8.180.000		
1..6.	Pelatihan Teknis Pengolahan Hasil Ternak	8.180.000	8.180.000	8.180.000	8.180.000		



NO	JENIS KEGIATAN/SUB KEGIATAN	DIPA					
		AWAL	REVISI I	REVISI II	REVISI III	REVISI IV	REVISI V
1	2	3	4	5	6	7	8
1.7.	Pelatihan Teknis Pembibitan Sapi Potong	8.180.000	8.180.000	8.180.000	8.180.000		
1.8.	Pelatihan Teknis Recording Sapi	8.180.000	8.180.000	0	0		
1.9.	Pelatihan Teknis Pengolahan Limbah Menjadi Pupuk Organik	8.180.000	8.180.000	8.180.000	8.180.000		
<b>2.</b>	<b>Pelaksanaan</b>	<b>4.238.390.000</b>	<b>3.636.590.000</b>	<b>3.601.658.000</b>	<b>3.436.298.000</b>		
2.1.	Pelatihan Teknis Tematik Peternakan	3.003.220.000	2.401.420.000	2.401.420.000	2.401.420.000		
2.2.	Bimtek Peternakan			393.260.000	227.900.000		
2.3.	Pelatihan Teknis Formulasi Pakan Ternak Ruminansia	177.550.000	177.550.000	159.522.000	159.522.000		
2.4.	Pelatihan Teknis Sapi Potong	176.270.000	176.270.000	0	0		
2.5.	Pelatihan Teknis Perawatan Induk dan Pedet	176.270.000	176.270.000	159.522.000	159.522.000		
2.6.	Pelatihan Teknis Pengolahan Hasil Ternak	176.270.000	176.270.000	159.522.000	159.522.000		
2.7.	Pelatihan Teknis Pembibitan Sapi Potong	176.270.000	176.270.000	164.206.000	164.206.000		
2.8.	Pelatihan Teknis Recording Sapi	176.270.000	176.270.000	0	0		
2.9.	Pelatihan Teknis Pengolahan Limbah Menjadi Pupuk Organik	176.270.000	176.270.000	164.206.000	164.206.000		
<b>3.</b>	<b>Pelaporan</b>	<b>13.700.000</b>	<b>13.700.000</b>	<b>13.700.000</b>	<b>13.700.000</b>		
3.1.	Pelatihan Tematik Peternakan	10.200.000	10.200.000	10.200.000	10.200.000		
3.2.	Bimtek Peternakan			1.000.000	1.000.000		
3.3.	Pelatihan Teknis Formulasi Pakan Ternak Ruminansia	500.000	500.000	500.000	500.000		
3.4.	Pelatihan Teknis Sapi Potong	500.000	500.000	0	0		
3.5.	Pelatihan Teknis Perawatan Induk dan Pedet	500.000	500.000	500.000	500.000		
3.6.	Pelatihan Teknis Pengolahan Hasil Ternak	500.000	500.000	500.000	500.000		
3.7.	Pelatihan Teknis Pembibitan Sapi Potong	500.000	500.000	500.000	500.000		
3.8.	Pelatihan Teknis Recording Sapi	500.000	500.000	0	0		
3.9.	Pelatihan Teknis Pengolahan Limbah Menjadi Pupuk Organik	500.000	500.000	500.000	500.000		



NO	JENIS KEGIATAN/SUB KEGIATAN	DIPA					
		AWAL	REVISI I	REVISI II	REVISI III	REVISI IV	REVISI V
1	2	3	4	5	6	7	8
	<b>Penguatan P4S Sebagai Pusat Pembelajaran Petani</b>	<b>210.000.000</b>	<b>210.000.000</b>	<b>210.000.000</b>	<b>210.000.000</b>		
	<b>P4S sebagai Pusat Pembelajaran Petani</b>	<b>210.000.000</b>	<b>210.000.000</b>	<b>210.000.000</b>	<b>210.000.000</b>		
1.	Penguatan Kelembagaan P4S	98.000.000	98.000.000	98.000.000	98.000.000		
2	Pelatihan di P4S	112.000.000	112.000.000	112.000.000	112.000.000		
	<b>Layanan Dukungan Manajemen dan Pelatihan</b>	<b>1.545.552.000</b>	<b>1.545.552.000</b>	<b>1.545.552.000</b>	<b>1.709.106.000</b>		
1.	<b>Layanan Program dan Kerjasama Pelatihan yang dihasilkan</b>	<b>800.000.000</b>	<b>800.000.000</b>	<b>800.000.000</b>	<b>920.000.000</b>		
1.1.	Penyusunan Program dan Anggaran	105.000.000	105.000.000	102.000.000	102.000.000		
1.2.	Penyusunan Kerjasama Program	28.950.000	28.950.000	27.000.000	27.000.000		
1.3.	Identifikasi Kebutuhan Diklat	104.000.000	104.000.000	104.000.000	104.000.000		
1.4.	Evaluasi Pasca Diklat	104.000.000	104.000.000	102.000.000	102.000.000		
1.5.	Pelaksanaan SPi	19.000.000	19.000.000	17.000.000	17.000.000		
1.6.	Pembinaan Administrasi dan Pengelolaan Keuangan	54.000.000	54.000.000	54.000.000	54.000.000		
1.7.	Pembinaan Administrasi dan Pengelolaan Perlengkapan dan Instalasi	54.000.000	54.000.000	54.000.000	54.000.000		
1.8.	Pembinaan Administrasi dan Pengelolaan Kepegawaian	54.000.000	54.000.000	54.000.000	54.000.000		
1.9.	Pengembangan Kerjasama (Promosi dan Publikasi)	65.000.000	65.000.000	45.000.000	45.000.000		
1.10.	Pelaksanaan ISO	109.050.000	109.050.000	108.000.000	108.000.000		
1.11.	Peningkatan Profesionalisme Pegawai dan WI	103.000.000	103.000.000	91.000.000	91.000.000		
1.12.	Pengembangan Pusat Inkubator Agribisnis			42.000.000	162.000.000		
2.	<b>Layanan Penyelenggaraan, Kelembagaan, dan Ketenagaan Pelatihan yang dihasilkan</b>	<b>745.552.000</b>	<b>745.552.000</b>	<b>745.552.000</b>	<b>789.106.000</b>		
2.1.	Pengawasan Terpadu Gerakan Pemberdayaan dan Pengawasan UPSUS PAJALE dan SIWAB	600.000.000	600.000.000	600.000.000	600.000.000		



NO	JENIS KEGIATAN/SUB KEGIATAN	DIPA					
		AWAL	REVISI I	REVISI II	REVISI III	REVISI IV	REVISI V
1	2	3	4	5	6	7	8
2.2.	Akreditasi Program Pelatihan	28.000.000	28.000.000	28.000.000	28.000.000		
2.3.	Administrasi Kegiatan	117.552.000	117.552.000	117.552.000	161.106.000		
	<b>Layanan Internal (Overhead)</b>	<b>2.202.239.000</b>	<b>2.202.239.000</b>	<b>2.202.239.000</b>	<b>2.102.794.000</b>		
<b>1.</b>	<b>Pengadaan Peralatan dan Fasilitas Perkantoran</b>	<b>202.239.000</b>	<b>202.239.000</b>	<b>202.239.000</b>	<b>202.239.000</b>		
1.1.	Pengadaan Peralatan dan Penunjang Operasional (PNBP)	193.128.000	193.128.000	193.128.000	193.128.000		
1.2.	Pengadaan Laptop Bidang Program	9.111.000	9.111.000	9.111.000	9.111.000		
<b>2.</b>	<b>Pembangunan dan Renovasi Gedung dan Bangunan</b>	<b>2.000.000.000</b>	<b>2.000.000.000</b>	<b>2.000.000.000</b>	<b>1.900.555.000</b>		
2.1.	Pembangunan Aula	2.000.000.000	2.000.000.000	2.000.000.000	1.900.555.000		
	<b>Layanan Perkantoran</b>	<b>6.393.388.000</b>	<b>6.631.583.000</b>	<b>6.631.583.000</b>	<b>6.292.147.000</b>		
<b>1.</b>	<b>Gaji dan dan Tunjangan</b>	<b>4.617.551.000</b>	<b>4.617.551.000</b>	<b>4.617.551.000</b>	<b>4.398.115.000</b>		
	Pembayaran Gaji dan Tunjangan	4.617.551.000	4.617.551.000	4.617.551.000	4.398.115.000		
<b>2.</b>	<b>Operasional dan Pemeliharaan Kantor</b>	<b>1.780.837.000</b>	<b>2.014.032.000</b>	<b>2.014.032.000</b>	<b>1.894.032.000</b>		
2.1.	Operasional Perkantoran dan Pimpinan	695.280.000	695.280.000	695.280.000	695.280.000		
2.2.	Pengadaan Toga/Pakaian Kerja Sopir/ Pesuruh/Perawat/ Dokter/ Satpam/ Tenaga Teknis Lainnya	1.750.000	1.750.000	1.750.000	1.750.000		
2.3.	Pemeliharaan Gedung Kantor	173.329.000	256.524.000	256.524.000	256.524.000		
2.4.	Pengadaan Peralatan/Perlengkapan Kantor	56.440.000	56.440.000	56.440.000	56.440.000		
2.5.	Pemeliharaan Kendaraan roda 2/4/6	178.000.000	178.000.000	178.000.000	178.000.000		
2.6.	Pengelolaan Lahan dan Ternak	179.876.000	179.876.000	179.876.000	59.876.000		
2.7.	Perawatan Sarana Gedung	90.162.000	240.162.000	240.162.000	240.162.000		
2.8.	Langganan Daya dan Jasa	406.000.000	406.000.000	406.000.000	406.000.000		
	<b>TOTAL DANA DIPA TAHUN ANGGARAN</b>	<b>16.230.679.000</b>	<b>15.862.074.000</b>	<b>15.862.074.000</b>	<b>15.421.387.000</b>		
	<b>TANGGAL TERBIT DIPA DAN REVISI DIPA TAHUN 2018</b>	<b>02 JANUARI 2018</b>	<b>25 JANUARI 2018</b>	<b>07 FEBRUARI 2018</b>	<b>23 JUNI 2018</b>		