LAKIN PPMKP CIAWI 2016

PUSAT PELATIHAN MANAJEMEN DAN KEPEMIMPINAN PERTANIAN
BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SDM PERTANIAN
KEMENTERIAN PERTANIAN
2017

IKHTISAR EKSEKUTIF

Penyusunan Laporan Kinerja Pusat Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian (PPMKP) Tahun 2016 ini merupakan salah satu upaya untuk menyajikan informasi mengenai capaian kinerja instansi, sekaligus bentuk pertanggung jawaban anggaran yang diperoleh PPMKP pada tahun 2016. Berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian Nomor : 100/ Permentan/OT.140/10/ 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pusat Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian (PPMKP), PPMKP mempunyai fungsi untuk melaksanakan dan mengembangkan teknik pelatihan manajemen, kepemimpinan, dan multimedia pertanian, serta fungsional Non Rumpun Ilmu Hayat Pertanian. Dalam mencapai visi Terwujudnya Sumberdaya Manusia Pertanian yang Unggul dalam Bidang Manajemen dan Kepemimpinan untuk Turut serta Menciptakan Kedaulatan Pangan dan Kesejahteraan Petani, PPMKP menyelenggarakan program kerja disertai dengan 8 (delapan) indikator kinerja yang telah disepakati dalam dokumen Penetapan Kinerja Tahun 2016. Capaian kinerja pada (1) Jumlah aparatur yang meningkat kapasitasnya melalui pelatihan mencapai 98,44 %; (2) Jumlah non aparatur yang meningkat kapasitasnya melalui pelatihan mencapai 100,84 %; (3) Jumlah tenaga fungsional widyaiswara yang meningkat profesionalismenya mencapai 162,86%; (4) Jumlah ketenagaan teknis kediklatan yang meningkat kompetensinya mencapai 104,35%; (5) Jumlah instruktur P4S dan petani yang difasilitasi dan dikembangkan mencapai 104,39%; (6) Jumlah kelembagaan pelatihan yang meningkat kompetensinya mencapai 100%; (7) Jumlah layanan internal organisasi mencapai 100 %. (8) Dukungan Pemantapan Sistem Pelatihan Pertanian mencapai 100%. Diperoleh rata - rata capaian kinerja PPMKP Ciawi Tahun 2016 sebesar **108,86 %**, serta tingkat ***efisien*** **6,5%**, dan realisasi anggaran sebesar **98,23 %**. Dari kedelapan indikator tersebut, secara umum, PPMKP dapat melaksanakan kegiatan sesuai dengan target ***ouput***

yang telah ditetapkan. Namun terdapat satu indikator kinerja yang tidak mencapai **100%**, yaitu pada "Aparatur yang meningkat kapasitasnya melalui pelatihan" dengan capaian kinerja **98,44 %**. Tidak tercapainya indikator ini dipengaruhi oleh beberapa permasalahan antara lain: jumlah target output yang telah ditetapkan tidak sesuai dengan jumlah calon peserta di lapangan yang membutuhkan pelatihan dengan persyaratan tertentu, beberapa instansi yang diundang tidak mengirimkan calon peserta karena masalah keluarga atau keterbatasan waktu dan dana yang tersedia. Serta pada ketenagaan pelatihan yang difasilitasi dan dikembangkan terjadi peningkatan realisasi karena penentuan target awal tidak sesuai dengan jumlah kebutuhan yang ada di lapangan sehingga kebutuhan lebih besar daripada target. Menindaklanjuti permasalahan mengenai pencapaian target *output*, maka langkah antisipasi yang dapat dilakukan pada tahun yang akan datang adalah adanya perbaikan perencanaan kegiatan melalui Analisis Kebutuhan Diklat (AKD) yang cermat dan menyeluruh, meningkatkan koordinasi dan komunikasi antar instansi sampai ke tingkat kabupaten agar kegiatan dapat berjalan dengan lebih baik. melakukan perencanaan yang lebih matang agar dapat menentukan target sasaran dengan tepat sesuai dengan jumlah kebutuhan, dengan mengidentifikasi jumlah kebutuhan sumberdaya manusia PPMKP yang akan dikembangkan dan ditingkatkan kompentensinya baik fungsional khusus maupun tenaga struktural untuk meningkatkan daya saing lembaga.

Pada akhirnya, LAKIN ini diharapkan dapat berkontribusi nyata pada upaya peningkatan capaian kinerja Tahun 2017 dengan mengantisipasi beberapa permasalahan yang telah dihadapi dan mengoptimalkan sumberdaya yang dimiliki oleh PPMKP.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga Laporan Kinerja PPMKP Ciawi Tahun 2016 dapat selesai tepat waktu. Lakin disusun sebagai bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan oleh Kepala Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian kepada PPMKP Ciawi terhadap target kinerja dan penggunaan anggaran tahun 2016. Hal ini dilakukan sesuai dengan peraturan presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara & Reformasi Birokrasi RI No. 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata cara Riviu Atas Laporan Kinerja, bahwa setiap instansi pemerintah wajib menyampaikan laporan akuntabilitas kinerjanya sebagai wujud pertanggungjawaban keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Demikian Laporan Kinerja (LAKIN) Tahun 2016 ini disusun sebagai: 1). Bahan evaluasi akuntabilitas kinerja kepada pimpinan, 2). Bahan penyempurnaan dokumen perencanaan periode yang akan datang, 3). Bahan penyempurnaan pelaksanaan program dan kegiatan yang akan datang, dan 4). Bahan pengambilan kebijakan yang diperlukan.

Terima kasih disampaikan kepada Tim Penyusun yang telah bersungguh-sungguh menyelesaikan tugasnya dan juga kepada semua pihak yang sudah membantu dalam penyusunan LAKIN ini.

Ciawi, Januari 2017

Kepala Pusat,

Ir. Heri Suliyanto,MBA
NIP.19600410198303 1 005

DAFTAR ISI

IKHTISAR EKSEKUTIF i
KATA PENGANTAR iii
DAFTAR ISI iv
DAFTAR TABEL v
DAFTAR GAMBAR vii
BAB I PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang 1
B. Lingkungan Strategis Organisasi.....2
C. Potensi 8
D. Permasalahan 13
BAB II.PERENCANAAN KINERJA 18
A. Rencana Strategis 18
1. Visi 18
2. Misi 18
3. Tujuan 19
4. Sasaran 19
5. Arah Kebijakan 21
6. Strategi 23
7. Program dan Kegiatan 26
B. Perjanjian Kinerja 29
BAB III.AKUNTABILITAS KINERJA 33
A. Capaian KInerja 33
. 1. Analisis Capaian Kinerja 34
2. Analisa Atas Efesiensi Penggunaan Sumberdaya.....55
3. Kegiatan yang menunjang Keberhasilan Pendapaian Kinerja 60
B. Realisasi Anggaran 60
C. Capaiian Kinerja Lainnya 64
BAB IV.PENUTUP 66
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel **Hal**

2.1. Perjanjian Kinerja PPMKP Ciawi Tahun 2016 30

2.2 Perubahan Perjanjian Kinerja PPMKP Ciawi Tahun 2016 31

3.1. Target dan Capain Kinerja Jumlah Aparatur yang Meningkat Kapasitasnya Melalui Pelatihan 34

3.2. Target dan Capain Kinerja Jumlah Aparatur yang Meningkat Kapasitasnya Melalui Pelatihan Dibandingkan dengan Renstra 2015-2019 38

3.3. Target dan Capaian Kinerja Jumlah non Aparatur yang Meningkat Kapasitasnya Melalui Pelatihan 40

3.4. Target dan Capain Kinerja Jumlah Non Aparatur yang Meningkat Kapasitasnya Melalui Pelatihan Dibandingkan dengan Renstra 2015-2019 42

3.5. Target dan Capaian Kinerja Tenaga Fungsional Widyaiswara yang Meningkat Profesionalimenya 43

3.6. Target dan Capaian Kinerja Tenaga Teknis Kediklatan yang Meningkat Kompetensinya 46

3.7. Target dan Capaian Kinerja Jumlah Instruktur P4S dan Petani yang difasilitasi dan Dikembangkan 47

3.8. Target dan Capaian Kinerja Ketenagaan pelatihan yang Difasilitasi dan Dikembangkan 49

3.9. Target dan Capaian Kinerja Jumlah Kelembagaan yang Meningkat Kompetensinya 50

3.10. Rekapitulasi Hasil Re-Klasifikasi P4S Desember 2016 50

3.11. Target dan Capaian Kinerja jumlah Kelembagaan yang Meningkat Kompetensinya Dibandingkan dengan Target Renstra 2015-2019 52

3.12. Target dan Capaian Kinerja Jumlah Layanan Internal Organisasi 52

3.13. Target dan Capaian Kinerja Jumlah Layanan Internal Organisasi Dibandingkan Dengan Target Renstra 2015-2019 54
3.14. Target dan Capaian Dukungan Pemantapan Sistem Pelatihan Pertanian 54
3.15. Tingkat Efesiensi terhadap Output 56
3.16 Data Fasilitas Diklat 58
3.17. Jumlah Sumberdaya Manusia PPMKP per 31 Desember 59
3.18. Target dan Realisasi Anggaran 62

DAFTAR GAMBAR

Gambar **Hal**

1.1. Bagan Struktur Organisasi PPMKP 10

3.1. Grafik Capaian Kinerja Tahun 2016 33

3.2. Grafik Capaian Kinerja Jumlah Aparatur Pertanian Yang Meningkat Kapasitasnya Tahun 2012 – 2016 37

3.3. Grafik Hasil Pretest dan Posttest Peserta Diklat Aparatur 39

3.4. Grafik Capaian Kinerja Jumlah Non Aparatur pertanian yang Meningkat Kapasitasnya Tahun 2012-2016 41

3.5. Grafik Hasil Pretest dan Posttes non Aparatur Pertanian yang Mengikuti Pelatihan 43

3.6. Capaian kinerja jumlah tenaga fungsional widyaiswara yang meningkat Profesionalismenya tahun 2012 – 2016 45

3.7. Capaian Kinerja JumlahTenaga Teknis Kediklatan yang Meningkat Kompetensinya tahun 2012 – 2016 47

3.8. Capaian Kinerja Jumlah Instruktur P4S dan Petani yang Difasilitasi dan Dikembangkan Tahun 2012 – 2016 48

3.9. Capaian Kinerja Jumlah Kelembagaan yang Meningkat Kompetensinya Tahun 2012 – 2016 51

3.10. Capaian Kinerja Jumlah Dokumen yang Dihasilkan Tahun 2012 – 2016 54

3.11. Capaian Kinerja Dukungan Pemantapan Sistem Pelatihan Pertanian 2012-2016 55

3.12. Realisasi Anggaran Tahun 2012 – 2016 63

DAFTAR LAMPIRAN

1. Penetapan Kinerja Tahun 2016
2. Peraturan Menteri Pertanian Nomor : 100/ Permentan/ OT.140/ 10/ 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pusat Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pusat Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian (PPMKP) merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) di bidang pelatihan pertanian, berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Pertanian (BPPSDMP) dan secara teknis dibina oleh Kepala Pusat Pelatihan Pertanian (Puslatan). Pengembangan sumber daya insani yang kompeten dan berkarakter (insan berkualitas, modal sosial, dan modal politik) pertanian serta kelembagaannya menjadi fokus strategi utama dalam pembangunan pertanian bioindustri berorientasi inovasi pertanian spesifik lokasi. BPPSDMP mempunyai peran utama dalam mewujudkan sasaran strategis Kementerian Pertanian pada strategi penguatan kelembagaan petani dan penguatan serta peningkatan kapasitas SDM pertanian.

Berdasarkan hal tersebut di atas, dengan mempertimbangkan potensi dan permasalahan yang sudah berlangsung dan memperkirakan adanya perubahan lingkungan strategis yang akan terjadi. PPMKP sebagai UPT di bawah BPPSDMP dituntut dalam peningkatan pelatihan pertanian sebagai upaya untuk turut mengembangkan strategi penguatan kelembagaan petani dan penguatan serta peningkatan kapasitas SDM pertanian melalui diklat sesuai Peraturan Menteri Pertanian Nomor 100/ Permentan/ OT.140/ 10/ 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja PPMKP. Pada periode 2010 – 2014, PPMKP telah berhasil melatih 11.143 orang terdiri dari 8.646 aparatur dan 2.497 non aparatur. Penyelenggaraan diklat telah dibiayai oleh DIPA PPMKP sebesar Rp. 148.025.824.636,00 dari total anggaran yang disediakan, yaitu Rp.

152.148.406.000,00. PPMKP juga telah meningkatkan kompetensi 582 orang tenaga kediklatan dan melaksanakan akreditasi dan pembinaan kelembagaan petani. Sedangkan pada jejaring kerjasama, PPMKP telah menjalin kerjasama dengan instansi lain dalam hal kerjasama penyelenggaraan diklat maupun kerjasama pemanfaatan prasarana dan sarana diklat dan menghasilkan purnawidya tidak kurang dari 12.328 orang. Dan pada tahun 2016 PPMKP memiliki peran untuk meningkatkan kapasitas aparatur dan non aparatur pertanian dengan jumlah 1696 orang dengan fasilitas anggaran sebesar Rp. 39.617.953.000,-.

Sebagai salah satu instansi pemerintah maka semua pelaksanaan kegiatan dan kinerja yang dicapai PPMKP Ciawi harus dapat dipertanggungjawabkan dan dicapai secara efektif, efisien dan transparan, khususnya kepada atasan, lembaga pengawasan dan penilai akuntabilitas dalam bentuk Laporan Kinerja PPMKP Ciawi Tahun 2016. Sebagaimana yang diamanatkan presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara & Reformasi Birokrasi RI No. 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata cara Riviu Atas Laporan Kinerja.

B. Lingkungan Strategis Organisasi

Lingkungan strategis organisasi PPMKP terdiri dari lingkungan strategis internal dan eksternal, baik yang bersifat positif maupun negatif. Dengan menganalisa lingkungan instansi yang potensial tersebut, diharapkan dapat memaksimalkan potensi yang dimiliki, mengantisipasi permasalahan yang terjadi, dan memanfaatkan peluang yang tersedia. Berikut dijabarkan beberapa kondisi lingkungan strategis PPMKP :

1) Kekuatan *(Strength)*, meliputi :
   a) Mempunyai landasan hukum yang kuat dalam pelaksanaan kegiatan, yaitu:
      - Peraturan Menteri Pertanian Nomor 100/ Permentan/ OT.140/ 10/ 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja PPMKP;
      - Peraturan Permentan Nomor 49/ Permentan/ OT.140/ 9/ 2011 tentang Pedoman Pendidikan dan Pelatihan Aparatur dan Non Aparatur;
      - Peraturan Permentan Nomor 12/ Permentan/ OT.140/ J/ 02/ 12 tentang Petunjuk Pelaksanaan Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Pertanian Aparatur dan Non Aparatur;
   b) Tersedianya SDM yang memadai (dengan jumlah 193 orang pegawai PNS dan 80 orang Tenaga Harian Lepas);
   c) Tersedianya Penyelenggara Diklat (Pejabat Struktural) yang telah memiliki Sertifikat *Management of Training (MOT)*;
   d) Tersedianya Pengelola Diklat (staf) telah memiliki Sertifikat *Training Officer Course (TOC)*;
   e) Tersedianya Tenaga Pengajar/ Widyaiswara yang kompeten di bidangnya;
   f) Tenaga Pengajar/ Widyiaiswara telah memiliki Sertifikat *Training of Facilitator (TOF)* Diklat Kepemimpinan dan *TOF* Diklat Prajabatan, juga sertifikat keahlian lainnya sesuai kompetensi yang dipersyaratkan;
   g) Mempunyai diklat unggulan yang telah terakreditasi;
   h) Letak geografis PPMKP yang strategis, mudah terjangkau, didukung dengan kondisi dan lingkungan alam yang nyaman;
   i) Tersedianya prasarana dan sarana diklat yang memadai (bangunan kantor, asrama, kelas, sarana diklat lainnya);

j) *Networking* yang baik dalam menyelenggarakan diklat dengan berbagai kementerian/ lembaga lainnya;

k) Komitmen pimpinan untuk memberikan diklat yang terbaik dan melakukan perbaikan terus menerus;

l) Motivasi SDM internal yang cukup tinggi untuk menyelenggarakan kegiatan pendidikan dan pelatihan sehingga peserta diklat cukup antusias merespon setiap kegiatan diklat;

m) Sudah memiliki laboratorium bahasa.

2) Kelemahan (*Weakenesses*), meliputi :

a) Belum terakreditasinya beberapa jenis pelatihan;

b) Belum diterapkannya pengembangan diklat yang sistematis, terintegrasi, dan *sustainable* ;

c) Belum optimalnya penerapan SOP dan sistem manajemen;

d) Belum optimalnya koordinasi dan komunikasi yang efektif;

e) Belum optimalnya pelayanan prima;

f) Hasil Indeks Kepuasan Masyarakat yang masih rendah;

g) Masih kurangnya tenaga pengajar yang mempunyai kompetensi di bidang multimedia dan diklat dasar fungsional Non RIHP dan beberapa diklat teknis administrasi dan manajemen lainnya;

h) Penempatan staf yang belum merata baik secara kuantitas dan kualitas untuk setiap sub bagian dan sub bidang sehingga menyebabkan kendala terhadap kelancaran tugas pokok dan fungsi unit kerja;

i) Pengembangan karir pegawai belum optimal;

j) Pembangunan budaya kerja yang belum kuat;

k) Disiplin kerja pegawai belum maksimal;

l) Kurang optimalnya kesadaran berprestasi;

m) Belum ditegakkannya *reward* dan *punishment* bagi pegawai;

n) Adanya jumlah pegawai yang cukup besar dan tersebarnya lokasi kerja di 6 (enam) komplek perkantoran menyebabkan

seringkali kesulitan komunikasi dan koordinasi antar staf dan pimpinan;

o) Sebagian besar prasarana dan sarana merupakan bangunan lama (*heritage*) yang memerlukan perawatan khusus dengan biaya yang cukup besar sehingga pengembangan prasarana dan sarana menjadi lamban;

p) Lokasi bangunan dan gedung diklat berada di sekitar area penduduk sehingga membuat kurang aman dan nyaman untuk pengguna (*user*);

q) Belum optimalnya pemanfaatan prasarana dan sarana sehingga banyak bangunan dan lahan kantor yang *idle* dan tidak terawat;

r) masih terbatasnya sarana multimedia sebagai bahan belajar untuk pelatihan berbasis IT;

s) masih terbatasnya pegawai yang memiliki kompetensi dalam bidang jaringan Teknologi Informasi dan Teknologi Komunikasi;

t) Belum memadainya infrastruktur IT untuk menunjang proses belajar mengajar;

u) Terlambatnya mengikuti perkembangan peraturan dan kebijakan teknis yang terjadi sangat cepat sehingga *updating* modul dan bahan pembelajaran tidak selalu mengikuti perkembangan;

v) Belum sinerginya perencanaan keuangan dengan pelaksanaan diklat;

w) Sebagian pegawai belum mengikuti *MOT* dan *TOC*;

x) Kurang seimbangnya jumlah dan kualitas pegawai sesuai kebutuhan dan volume kerja yang banyak;

y) Belum optimalnya promosi terhadap potensi kantor dalam menjalin kerjasama dengan pihak lain.

3) Peluang *(Opportunities)*, meliputi :

a) Adanya kebutuhan diklat bagi non aparatur di sektor pertanian dalam rangka peningkatan produksi pertanian;

b) Undang – undang Republik Indonesia No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, bahwa setiap pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, dan penataran, maka penyelenggaraan diklat dipandang sangat penting untuk mendukung pelaksanaan undang - undang;

c) Tuntutan ASN bagi para pejabat struktural untuk memiliki kompetensi managerial melalui Diklat Kepemimpinan (Pim Tk. III, IV);

d) Kebutuhan ASN untuk mengembangkan profesi dan karir menjadi pejabat fungsional tertentu (khususnya Non RIHP) sehingga dibutuhkan penyelenggaraan diklat dasar bagi para calon pejabat fungsional RIHP;

e) Adanya kebutuhan diklat di sektor pemerintahan membuka peluang terhadap kerjasama keahlian (kerjasama ketenagaan);

f) Kebijakan pemerintah dalam program UPSUS peningkatan produksi dalam rangka mencapai swasembada pangan, membuka peluang bagi instansi untuk mengembangkan dan melaksanakan pelatihan manajemen dan kepemimpinan bagi para pejabat daerah yang terlibat sehingga mampu meningkatkan koordinasi dan kerjasama antar pemerintah pusat dan daerah;

g) ASEAN *Economic Community (AEC)* 2015 akan memberi dampak positif bagi petani yang berdaya saing, sehingga memungkinkan instansi lebih berperan dalam menyelenggarakan pelatihan dan konsultasi bagi pelaku utama/ pelaku usaha tani/ masyarakat tani/ lembaga swasta lainnya;

h) Pergerakan teknologi yang cepat, termasuk pada tuntutan pemasaran berbasis teknologi (*e-marketing*) dan penggunaan multimedia dalam penyebaran informasi pertanian akan mendukung PPMKP dalam menyelenggarakan pelatihan yang bertema inovasi dalam strategi pemasaran usaha tani dan penyuluhan berbasis multimedia;

i) Diklat prajabatan sebagai salah satu diklat unggulan instansi (di samping diklat kepemimpinan) sangat dibutuhkan;

j) Adanya diklat unggulan yang sudah terakreditasi membuka peluang instansi untuk membuat *networking* dengan lembaga/kementerian lainnya;

k) Dukungan dana memadai;

l) PPMKP bisa bekerjasama dengan pihak lain dalam rangka pengembangan pegawai PPMKP;

m) Satu - satunya UPT diklat di lingkup Kementerian Pertanian yang diberikan mandat khusus untuk menyelenggarakan diklat non teknis pertanian (diklat manajemen, kepemimpinan, dan multimedia bagi aparatur dan non aparatur pertanian).

4) Tantangan/ ancaman *(Threats),* meliputi :

a) Pengembangan jejaring kerjasama diklat secara luas dan serentak menyebabkan persaingan yang cukup ketat dalam penyediaan tenaga ahli yang profesional;

b) Adanya lembaga diklat yang menyediakan pelatihan sejenis dengan materi diklat yang lebih baik dan menarik;

c) Pergerakan kebutuhan teknologi yang sangat cepat tidak seimbang dengan kemampuan instansi dalam memenuhi kebutuhan tersebut;

d) Jarak yang begitu dekat antara lembaga diklat yang setingkat dan berkualitas;

e) Volume kerja yang banyak dan tuntutan kinerja yang tinggi sehingga kadangkala pegawai sulit untuk melakukan pengembangan diri melalui diklat, kursus, seminar, magang dan lain - lain.

C. Potensi

Peraturan Menteri Pertanian Nomor 100/ Permentan/ OT.140/ 10/ 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja PPMKP dengan yang tugas dan fungsinya dijabarkan sebagai berikut :

1. Tugas dan Fungsi

   Dalam melaksanakan tugasnya, PPMKP menyelenggarakan fungsi berikut :

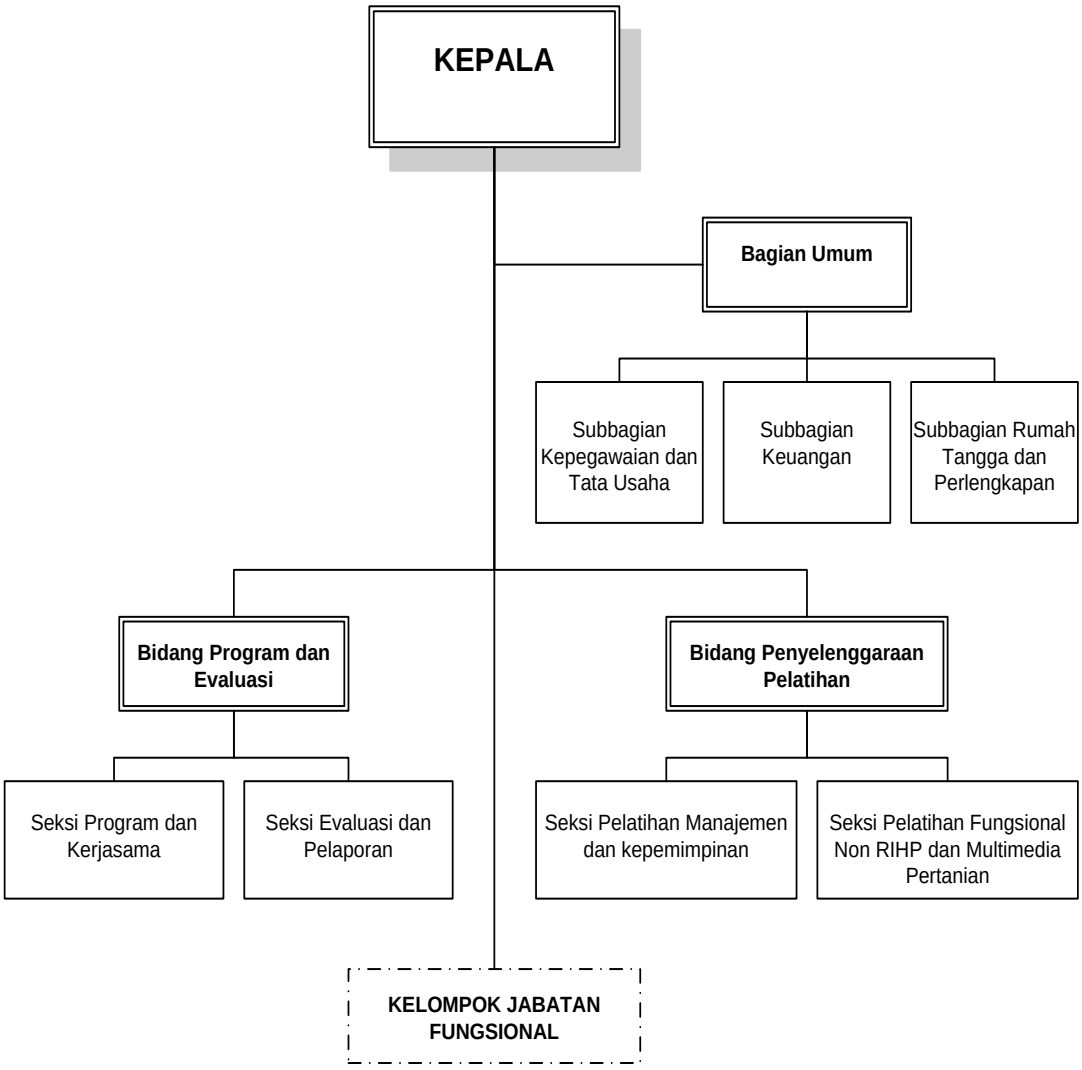
   a. Penyusunan program, rencana kerja, anggaran, dan pelaksanaan kerjasama;
   b. Pelaksanaan identifikasi kebutuhan pelatihan;
   c. Pelaksanaan penyusunan bahan Standar Kompetensi Kerja (SKK) di bidang menajemen dan kepemimpinan, serta fungsional non-rumpun ilmu hayat pertanian;
   d. Pelaksanaan pelatihan manajemen, kepemimpinan, dan multimedia bagi aparatur dan aparatur dalam dan luar negeri;
   e. Pelaksanaan pelatihan prajabatan bagi aparatur;
   f. Pelaksanaan pelatihan fungsional non rumpun ilmu hayat pertanian bagi aparatur;
   g. Pelaksanaan pelatihan profesi di bidang pertanian bagi aparatur dan non aparatur;
   h. Pelaksanaan uji kompetensi di bidang manajemen dan kepemimpinan pertanian bagi aparatur;

i. Pelaksanaan penyusunan paket pembelajaran dan media pelatihan manajemen dan kepemimpinan, serta fungsional non rumpun ilmu hayat pertanian;
j. Pelaksanaan pengembangan model dan teknik pelatihan di bidang manajemen, kepemimpinan, dan multimedia pertanian;
k. Pelaksanaan pengembangan kelembagaan pelatihan pertanian swadaya;
l. Pelaksanaan pemberian konsultasi di bidang manajemen, kepemimpinan, dan multimedia pertanian;
m. Pelaksanaan bimbingan lanjutan pelatihan di bidang pertanian bagi aparatur dan non aparatur;
n. Pelaksanaan pemberian pelayanan penyelengggaraan pelatihan, serta pengembangan model dan teknik pelatihan manajemen, kepemimpinan dan multimedia pertanian;
o. Pengelolaan unit inkubator manajemen;
p. Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi pelatihan di bidang manajemen, kepemimpinan, dan multimedia pertanian;
q. Pelaksanaan pengelolaan data dan informasi pelatihan serta pelaporan;
r. Pelaksanaan pengelolaan sarana teknis dan unit multimedia pertanian;
s. Pengelolaan urusan kepegawaian, tata usaha, keuangan, rumah tangga dan perlengkapan, serta instalasi PPMKP.

2. Organisasi dan Tata Kerja

Organisasi Pusat Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian dipimpin oleh seorang Kepala Pusat (Eselon IIa). Organisasi PPMKP terdiri dari ; (1). Bagian Umum, (2). Bidang Program dan Evaluasi, (3). Bidang Penyelenggaraan Pelatihan, dan

(4). Kelompok Jabatan Fungsional. Berikut bagan struktur organisasi PPMKP :



Gambar 1.1 Struktur Organisasi PPMKP

Adapun tugas masing-masing bagian adalah sebagai berikut :

1). Bagian Umum

Mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan kepegawaian, tata usaha, keuangan, rumah tangga, perlengkapan, instalasi, dan sarana teknis, serta unit multimedia pertanian.Bagian Umum terdiri atas :

a. Subbagian Kepegawaian dan Tata Usaha mempunyai tugas melakukan urusan kepegawaian dan tata usaha;
b. Subbagian Keuangan, yang mempunyai tugas melakukan urusan keuangan;
c. Subbagian Rumah Tangga dan Perlengkapan mempunyai tugas melakukan urusan rumah tangga, perlengkapan, instalasi, dan sarana teknis, serta unit multimedia pertanian.

2). Bidang Program dan Evaluasi

Mempunyai tugas melaksanakan penyusunan program, rencana kerja, anggaran, pelaksanaan kerjasama, dan identifikasi kebutuhan pelatihan, pengembangan kelembagaan pelatihan pertanian swadaya, pemantauan dan evaluasi, serta pengelolaan data dan informasi pelatihan, dan pelaporan. Bidang Program dan Evaluasi terdiri atas :

a. Seksi Program dan Kerjasama mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan program, rencana kerja, anggaran, pelaksanaan kerjasama, dan identifikasi kebutuhan pelatihan bagi aparatur dan non aparatur, serta pengembangan kelembagaan pelatihan pertanian swadaya;

b. Seksi Evaluasi dan Pelaporan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pemantauan dan evaluasi, serta pengelolaan data dan informasi pelatihan, dan pelaporan.

3). Bidang Penyelenggaraan Pelatihan

Mempunyai tugas melaksanakan pemberian pelayanan penyelenggaraan pelatihan, serta pengembangan model dan teknik pelatihan manajemen, kepemimpinan dan multimedia pertanian, serta pengelolaan unit inkubator manajemen. Bidang Penyelenggaraan Pelatihan terdiri atas :

a. Seksi Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan mempunyai tugas melakukan pemberian pelayanan dan penyelenggaraan pelatihan manajemen, kepemimpinan, dan prajabatan, serta pemberian pelayanan pengelolaan unit inkubator manajemen;
b. Seksi Pelatihan Fungsional Non - Rumpun Ilmu Hayat dan Multimedia Pertanian mempunyai tugas melakukan pemberian pelayanan penyelenggaran pelatihan fungsional non rumpun ilmu hayat pertanian bagi aparatur dan non aparatur, serta multimedia pertanian.

4). Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok jabatan fungsional mempunyai tugas melakukan kegiatan sesuai dengan jabatan fungsional masing – masing berdasarkan peraturan perundang-undangan. Sedangkan, Widyaiswara sebagai kelompok jabatan fungsional terbesar di PPMKP, mempunyai tugas sebagai berikut :

a. Melakukan penyusunan bahan Standar Kompetensi Kerja (SKK) pelatihan manajemen dan kepemimpinan, serta fungsional non- rumpun ilmu hayat pertanian;
b. Melakukan pelatihan manajemen, kepemimpinan, dan multimedia bagi aparatur dan non aparatur dalam dan luar negeri;
c. Melakukan pelatihan prajabatan bagi aparatur;
d. Melakukan pelatihan fungsional non rumpun ilmu hayat pertanian bagi aparatur;
e. Melakukan pelatihan profesi di bidang pertanian bagi aparatur dan non aparatur;
f. Melakukan uji kompetensi di bidang manajemen dan kepemimpinan pertanian bagi aparatur;

g. Melaksanakan penyusunan paket pembelajaran dan media pelatihan manajemen dan kepemimpinan, serta fungsional non ilmu hayat pertanian;
h. Melakukan pengembangan model danteknik pelatihan di bidang manajemen, kepemimpinan, dan multimedia pertanian;
i. Melakukan pengembangan kelembagaan pelatihan pertanian swadaya;
j. Memberikan konsultasi di bidang manajemen, kepemimpinan, dan multimedia pertanian;
k. Melakukan bimbingan lanjutan pelatihan di bidang pertanian bagi aparatur dan non aparatur;
l. Melakukan kegiatan fungsional lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

D. Permasalahan

Potensi yang dimiliki diupayakan dapat mendukung program kerja PPMKP dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi, antara lain :

1. Kelembagaan Diklat

   Permasalahan dalam kelembagaan PPMKP antara lain adalah :

   1) Dalam hal kegiatan pelatihan, kesesuaian antara kegiatan pelatihan dengan tupoksi masih kurang proporsional disebabkan oleh terbatasnya kegiatan yang ada tiap tahunnya;
   2) Implementasi SOP belum dilakukan secara optimal sesuai dengan kebutuhan lembaga;
   3) Implementasi SPI belum dilakukan secara optimal;
   4) Pelaksanaan Sistem Monitoring dan Evaluasi penyelenggaraan kegiatan lembaga yang belum optimal.

2. Kondisi Non Aparatur Pertanian

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa penyebab kemiskinan, khususnya daerah pedesaan, adalah tingkat pendidikan dan penguasaan lahan, serta adanya hubungan yang signifikan antara kemiskinan di pedesaan dengan pengelolaan lahan.

Pencitraan yang kurang menarik tersebut berdampak pada penurunan minat remaja, sehingga banyak universitas yang kekurangan mahasiswa di fakultas pertanian. Hal ini tentu saja dapat memberikan pengaruh yang negatif pula dalam penyediaan SDM pertanian yang berwawasan dan mempunyai kompetensi dalam pembangunan pertanian. Jika kondisi demikian berlanjut terus menerus, maka dapat mengancam kedaulatan dan swasembada pangan.

Di samping kurangnya penguasaan kompetensi yang menyangkut aspek ekonomi dan manajemen usaha, petani juga relatif masih lemah dalam manajemen dan pengembangan organisasinya (kelompok tani, asosiasi petani). Organisasi mereka masih bersifat sosial, belum dapat berfungsi sebagai unit ekonomi yang merupakan bagian dari usaha tani mereka.

Ke depan, organisasi petani harus lebih berfungsi dalam menangani masalah – masalah ekonomi untuk meningkatkan posisi tawar mereka. Demikian juga organisasi petani diharapkan dapat menjadi organisasi yang berbadan hukum.

3. Kondisi Sumberdaya Aparatur Pertanian

Dilihat dari jumlahnya, PPMKP mempunyai SDM yang cukup besar, yaitu sebanyak 273 orang, yang terdiri dari 11 orang pejabat struktural, 147 orang fungsional umum, 35 orang pejabat fungsional, dan 80 orang THL . Sebagai aparatur mereka mempunyai tugas utama dalam memberi pelayanan kepada masyarakat (*public*

servant) dengan konsep pelayanan prima. Namun kuantitas SDM PPMKP yang sedemikian besar belum diikuti dengan kualitas kompetensi dalam melaksanakan pelayanan publik. Untuk dapat menjalankan konsep tersebut maka SDM aparatur harus meningkatkan kompetensinya baik yang menyangkut character building maupun kompetensi – kompetensi yang diperlukan untuk dapat melaksanakan tugas dan jabatannya dengan produktif, efektif, dan efesien. Untuk membentuk kompetensi yang diharapkan dari aparatur pemerintah dilakukan melalui pengembangan karakter, pengembangan kompetensi manajemen dan kepemimpinan, pengembangan kompetensi substansi.

Masalah pokok yang dihadapi oleh SDM aparatur adalah selain belum adanya pola karir yang jelas untuk masing – masing jabatan (kecuali untuk jabatan fungsional) juga kurangnya kompetensi manajemen pejabat struktural pada bidang kerjanya, seperti tehnik analisa manajemen, *policy analysis*, perencanaan (regional maupun struktural), manajemen perkantoran, manajemen keuangan, manajemen pengadaan, manajemen personalia dan administrasi, serta manajemen pelayanan publik.

Kurangnya responsibilitas SDM terhadap perkembangan lingkungan yang dinamis, dimana disertai dengan tuntutan konsumen juga mengakibatkan ketertinggalan informasi dan kompetensi yang minim, sehingga perlu mengikuti diklat-diklat yang menunjang peningkatan profesionalisme.

Hal penting yang dihadapi oleh PPMKP adalah makin berkurangnya kuantitas pegawai dikarenakan mutasi, pensiun, dan meninggal dunia. Jika hal ini tidak diperhitungkan sejak dini, maka akan terjadi masalah kurangnya sumber daya manusia PPMKP.

4. Penyelenggaraan Diklat Pertanian

Dalam menyelenggarakan diklat pertanian, lembaga-lembaga diklat pemerintah menghadapi beberapa masalah atau masih berada dalam kondisi :

1) Belum sepenuhnya menyelenggarakan diklat berbasis kompetensi (*competency based training dan competency based curriculum*);
2) Modul-modul diklat ada yang belum disesuaikan dengan perubahan perkembangan dan kebutuhan kompetensi peserta;
3) Masih kurangnya penguasaan widyaiswara terhadap materi diklat dan metoda diklat yang sesuai dengan perkembangan;
4) Pola-pola diklat untuk pejabat struktural, fungsional dan pejabat fungsional umum masih belum dirumuskan dengan baik;
5) Diklat teknis manajemen masih terbatas;
6) Kemampuan widyaiswara dalam melatih dengan berbahasa inggris, umumnya masih kurang;
7) Masih minimnya model-model pengembangan kepemimpinan dan manajemen SDM pertanian;
8) Standar kompetensi kerja petugas pertanian belum ditetapkan;
9) Biaya diklat yang tersedia belum sepenuhnya dapat mengakomodir kebutuhan diklat di Satuan Kerja lembaga.

5. Kerjasama

Kerjasama diklat yang sudah dilaksanakan masih sebatas peminjaman fasilitas penginapan dan penyediaan konsumsi karena belum memadainya widyaiswara yang memiliki spesialisasi keahlian untuk beberapa jenis diklat yang diminati oleh para pengguna. Bentuk kerjasama penyelenggaraan diklat antar sesama lembaga diklat pertanian dalam negeri (termasuk dengan petani dan swasta) yang sering dilakukan, lebih banyak bentuk permintaan bantuan tenaga pengelola diklat dan widyaiswara pengampu materi

diklat kepemimpinan dan prajabatan; dan materi keahlian di bidang multimedia dan IT.

6. Sarana dan Prasarana
   1) Meningkatkan penggunaan fasilitas sarana dan prasarana secara efektif dan efisien;
   2) Menyediakan sarana dan prasarana pendukung diklat sesuai dengan kebutuhan pengguna jasa;
   3) Melakukan rehabilitasi bangunan.
   4) Menyiapkan sarana pembelajaran yang *up to date*.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

A. Rencana Strategis (Renstra)

Dalam menyelenggarakan kegiatannya, PPMKP telah menyusun rencana strategis periode tahun 2015 – 2019. Renstra ini disusun sebagai pedoman instansi dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan peraturan yang berlaku, mengacu pada Renstra BPPSDMP, serta dengan memperhatikan lingkungan strategis organisasi. Dengan visi, misi, tujuan, sasaran, kebijakan, program dan kegiatan sebagai berikut:

1. Visi

Perumusan visi dilakukan terutama dengan memperhatikan tugas pokok dan fungsi organisasi dengan memperhatikan perubahan lingkungan strategis dan isu global. Visi PPMKP dirumuskan sebagai berikut :

Terwujudnya Sumber Daya Manusia Pertanian yang Unggul dalam Bidang Manajemen dan Kepemimpinan untuk Turut Serta Menciptakan Kedaulatan Pangan dan Kesejahteraan Petani"

2. Misi

Untuk mewujudkan visi tersebut serta menyelaraskan Misi Badan PPSDMP yaitu; (i) Memantapkan sistem penyuluhan pertanian yang terpadu dan berkelanjutan; (ii) Memperkuat sistem pendidikan, standarisasi, dan sertifikasi profesi pertanian yang kredibel; (iii) Memantapkan sistem pelatihan pertanian yang berbasis kompetensi dan daya saing; dan (iv) Mematapkan sistem administrasi dan manajemen yang transparan dan akuntabel, maka PPMKP merumuskan misi sebagai berikut :

Berdasarkan visi yang ada, maka dirumuskan misi PPMKP adalah sebagai berikut :

1) Mewujudkan lembaga pelatihan yang berkualitas dan berdaya saing;
2) Menghasilkan aparatur dan non aparatur pertanian yang berkompeten dan berdaya saing;
3) Melaksanakan sistem administrasi dan manajemen yang transparan dan akuntabel.

3. Tujuan

Sejalan dengan visi dan misi PPMKP yang telah ditetapkan, maka rumusan tujuan kegiatan PPMKP untuk periode 2015 - 2019, sebagai berikut :

1) Terwujudnya kelembagaan petani yang mandiri;
2) Terwujudnya kelembagaan pelatihan yang mempunyai kapasitas dan daya saing tinggi;
3) Terlaksananya sistem penyelenggaraan diklat yang terencana, terukur, dan berkualitas;
4) Tersedianya aparatur kediklatan yang berkompeten dan berdaya saing;
5) Terwujudnya aparatur dan non aparatur pertanian yang berkompeten;
6) Terwujudnya efektifitas dan efisiensi sistem administrasi dan manajemen PPMKP.

4. Sasaran

Sasaran strategis merupakan gambaran kondisi yang akan dicapai hingga tahun 2019. Sasaran strategis yang ingin dicapai dalam periode 2015 – 2019 adalah :

1) Meningkatnya kemandirian kelembagaan petani, dengan indikator kinerja Jumlah Pusat Pelatihan Pertanian Perdesaan Swadaya (P4S) yang terklasifikasi;

a. Jumlah P4S yang meningkat kapasitasnya;
b. Jumlah pengelola P4S yang menjadi Penyuluh Swadaya.

2) Meningkatnya kapasitas dan daya saing kelembagaan pelatihan, dengan indikator kinerja :
   a. Terakreditasinya PPMKP sebagai lembaga diklat manajemen dan kepemimpinan sesuai peraturan yang berlaku;
   b. Tersedianya dan terpeliharanya sarana prasarana diklat sesuai dengan persyaratan minimal;
   c. Peningkatan program dan jejaring kerjasama pelatihan;
   d. Jumlah kerjasama dalam/ luar negeri melalui sistem kediklatan (penyelenggaran diklat, pendayagunaan tenaga kediklatan, pemanfaatan sarana dan prasarana diklat).

3) Terjaminnya kualitas sistem penyelenggaraan diklat, dengan indikator kinerja :
   a. Tersertifikasinya PPMKP sesuai Sistem Manajemen Mutu standar ISO 9001 : 2008;
   b. Jumlah program diklat kepemimpinan dan manajemen yang terakreditasi A;
   c. Meningkatnya sistem pelatihan pertanian berbasis kompetensi/ CBT (*Competency Base Training*) sesuai dengan Standar Kompetensi Kerja (SKK) dan/ atau Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI);
   d. Jumlah diklat yang mendukung peningkatan produksi padi, jagung, dan kedelai bagi aparatur dan non aparatur;
   e. Meningkatnya penyelenggaran diklat yang berbasis kontrol kualitas hasil melalui teknologi informasi.

4) Meningkatnya kompetensi dan daya saing aparatur kediklatan, dengan indikator kinerja :
   a. Jumlah fungsional khusus yang meningkat kompetensinya di bidang tertentu;

b. Jumlah tenaga kediklatan yang meningkat profesionalismenya.

5) Meningkatnya kompetensi aparatur dan non aparatur pertanian, dengan indikator kinerja :
   a. Jumlah aparatur yang meningkat kompetensinya;
   b. Jumlah non aparatur yang meningkat kompetensinya terutama dalam peningkatan produksi padi, jagung, dan kedelai.

6) Meningkatnya efektifitas dan efisiensi sistem administrasi dan manajemen PPMKP, dengan indikator kinerja :
   a. Peningkatan perencanaan program dan kegiatan berbasis kinerja;
   b. Pengembangan sistem pelaporan keuangan negara secara tertib;
   c. Pemantapan reformasi birokrasi melalui pengembangan organisasi dan ketatalaksanaan;
   d. Penguatan sistem evaluasi, pelaporan, dan kehumasan.

5. Arah Kebijakan

Dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran, maka PPMKP menyusun dan melaksanakan kebijakan sebagai berikut :

1) Melakukan upaya mewujudkan kemandirian lembaga pelatihan melalui peningkatan kapasitas kelembagaan;
2) Menyusun dan melaksanakan sistem penyelenggaraan diklat yang berkualitas, berdaya saing, dan terjamin mutunya;
3) Melaksanakan sistem administrasi dan manajemen yang transparan dan akuntabel melalui peningkatan kualitas manajemen kelembagaan.

6. Strategi

Berdasarkan keempat kebijakan tersebut, PPMKP menetapkan beberapa langkah strategis, yaitu :

1) Mewujudkan kemandirian lembaga pelatihan melalui peningkatan kapasitas kelembagaan pelatihan pertanian
   a. Meningkatkan kuantitas dan kualitas Pusat Pelatihan Pertanian Perdesaan Swadaya (P4S);
   b. Memberikan pelatihan bagi Pengelola P4S;
   c. Memberikan bimbingan dan pendampingan teknis untuk memperkuat kemampuan dari segi manajemen.
2) Menyusun dan melaksanakan sistem penyelenggaraan diklat yang berkualitas dan terjamin mutunya
   a. Meningkatkan kapasitas dan daya saing kelembagaan pelatihan
      a) Mensosialisasikan dan melaksanakan SOP (*Standard Operating Procedure*) pada seluruh komponen organisasi;
      b) Pemeliharaan, perbaikan, pengadaan, serta penataan sarana dan prasarana yang sesuai dengan standar pelayanan minimal sebagai lembaga diklat yang kompeten;
      c) Melaksanakan dan mengawasi tata tertib internal secara konsisten.
   b. Terjaminnya kualitas sistem penyelenggaraan diklat
      a) Mengembangkan jenis diklat manajemen dan kepemimpinan bagi aparatur dan non aparatur berbasis kebutuhan masyarakat melalui AKD dan IKD;
      b) Memanfaatkan hasil monitoring dan evaluasi diklat untuk memperbaiki sistem penyelenggaraan diklat;
      c) Menyusun target *outcome* penyelenggaraan diklat yang ditetapkan dalam Tujuan Instruksional Khusus Diklat diikuti

dengan pemantauan, pelaksanaan, dan evaluasi capaian target;

d) Menyiapkan kurikulum, modul, dan bahan ajar yang *up to date* dan tepat waktu;

e) Menetapkan sasaran peserta diklat dalam upaya mendukung peningkatan produksi padi, jagung, dan kedelai bagi aparatur dan non aparatur;

f) Menyelenggarakan diklat berbasis pelayanan prima dan peningkatan kompetensi peserta;

g) Menerapkan IT dalam proses pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pelayanan;

h) Melaksanakan monitoring dan evaluasi penyelenggaraan diklat yang responsif dan berkesinambungan;

i) Melaksanakan evaluasi pasca diklat dan bimbingan lanjutan untuk menjamin pencapaian target outcome dan menjaga kualitas penyelenggaran diklat;

j) Memanfaatkan database peserta diklat untuk pendaftaran *online*, penerimaan peserta, administrasi diklat, evaluasi pasca diklat, bimbingan lanjutan, dan untuk keperluan evaluasi lainnya;

k) Meningkatkan kualitas diklat khususnya diklat yang sudah terakreditasi melalui kegiatan *check and review* secara rutin;

l) Membuat usulan akreditasi untuk diklat-diklat unggulan yang lainnya;

m) Mengembangkan model diklat manajemen dan kepemimpinan pertanian yang lebih berkualitas dan sesuai kebutuhan masyarakat dan *up to date*;

n) Meningkatkan penyelenggaraan kegiatan diklat yang bersifat pengembangan karakter dan motivasi untuk berprestasi;

c. Meningkatnya kompetensi dan daya saing aparatur kediklatan

a) Menetapkan spesialisasi dan pengembangan kapasitas widyaiswara sehingga dapat meningkatkan kompetensi dan profesionalismenya di bidang teknis manajemen dan kepemimpinan pertanian serta teknis non RIHP dan multimedia;

b) Meningkatkan kapasitas sumber daya manusia terlatih melalui kegiatan pelatihan, '*In House Training*', magang, workshop, dll;

c) Menempatkan sumber daya manusia sesuai dengan kapasitas dan keahliannya;

d) Pelaksanaan program peningkatan profesionalisme pejabat struktural, fungsional, dan teknis sesuai bidang tugasnya;

e) Pengusulan permintaan pegawai sesuai hasil analisis dan peta jabatan;

f) Melaksanakan *reward and punishment* yang tepat, terukur, dan konsisten dalam pelaksanaan tugas;

g) Melaksanakan pengembangan karir berdasarkan kompetensi pegawai.

d. Mengembangkan program dan jejaring kerjasama

PPMKP melaksanakan tiga bentuk kegiatan kerjasama, yakni kerjasama penyelenggaraan diklat, kerjasama pelayanan keahlian, dan kerjasama penggunaan sarana diklat. Dari ketiga bentuk tersebut di atas, kerjasama terbanyak adalah

dalam bentuk kerjasama pinjam fasilitas. Agar lebih banyak kerjasama dalam bentuk kerjasama penuh dan semi, maka dibutuhkan fasilitas dan fasilitator yang sesuai dengan yang diinginkan oleh pengguna jasa. Adapun strategi yang dapat dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut adalah :

a) Menyusun profil kelembagaan yang *up to date* dalam dua bahasa;
b) Meningkatkan kuantitas dan kualitas penyebaran informasi melalui berbagai media informasi pertanian;
c) Melakukan pendistribusian proposal kerjasama ke berbagai instansi pemerintah maupun swasta;
d) Melaksanakan metode presentasi proposal kerjasama pelatihan untuk menarik minat;
e) Memperluas jejaring kerjasama dalam negeri dan luar negeri;
f) Meningkatkan kualitas layanan kerjasama yang transparan;
g) Menyusun dan melaksanakan prosedur pelaksanaan kerjasama pelatihan.

3) Melaksanakan sistem administrasi dan manajemen yang transparan dan akuntabel melalui peningkatan kualitas manajemen kelembagaan.
   1) Mensosialisasikan dan melaksanakan Visi, Misi, dan Tujuan Organisasi pada seluruh komponen organisasi;
   2) Mensosialisasikan dan melaksanakan Perjanjian Kinerja Tahunan pada seluruh komponen organisasi;
   3) Meningkatkan perencanaan program dan kegiatan berbasis kinerja;
   4) Memperbaiki sistem monitoring dan pelaporan serta pengarsipan data dan dokumen;

5) Menyelenggarakan sistem pelaporan keuangan negara secara tertib;
6) Meningkatkan kualitas dan akurasi laporan penyelenggaraan sehingga dapat lebih bermanfaat;
7) Meningkatkan efektifitas rapat koordinasi untuk integrasi dan sinkronisasi kegiatan;
8) Merespon saran dan kritik dari masyarakat sebagai pengguna jasa.

7. Program dan Kegiatan

Pada tahun 2015 – 2019 BPPSDMP menetapkan program Peningkatan Penyuluhan, Pendidikan, dan Pelatihan Pertanian dengan fokus peningkatan efektifitas penyuluhan dalam mendukung pencapaian target pembangunan pertanian. Sesuai dengan fungsinya, PPMKP sebagai UPT dibawah BPPSDMP memiliki peran dalam peningkatan pelatihan pertanian sebagai upaya untuk turut mengembangkan sumber daya insani yang kompeten dan berkarakter. Pelaksanaan program PPMKP tahun 2016 dijabarkan dalam kegiatan - kegiatan di bawah ini :

a. Peningkatan kapasitas kelembagaan pelatihan pertanian :
   - Magang bagi Pengelola P4S.

b. Penyusunan dan pelaksanaan sistem penyelenggaraan diklat yang berkualitas dan terjamin mutunya :

   b.1. Peningkatan kapasitas dan daya saing kelembagaan pelatihan

   - Sosialisasi *Standard Operating Procedure* (SOP);
   - Sosialisasi Sistem Pengendali Internal (SPI);
   - Perawatan gedung dan sarana prasarana kantor;
   - Rehabilitasi Gedung dan Bangunan;
   - Pengadaan Peralatan/ Perlengkapan Kantor;

- Perawatan Kendaraan Bermotor Roda 2/4/6;
- Pengadaan Kendaraan Bermotor Roda 2;
- Langganan Daya dan Jasa;
- Penyediaan Sarana dan Prasarana Kediklatan;
- Pengadaan software Laboratorium Kepemimpinan;
- Pengadaan software Laboratorium Manajemen;
- Pengadaan Sarana Outbond;
- Pengadaan dan pemeliharaan hot spot;
- Penghapusan Barang.

b.2. Penjaminan kualitas sistem penyelenggaraan diklat

b.2.1. Menyelenggarakan diklat manajemen

- *Training Officer Course*;
- Diklat Teknis Perencanaan bagi Petugas;
- Diklat Manajemen dan Kepemimpinan bagi Pimpinan BP3K;
- Diklat Bahasa Inggris;
- Diklat Revolusi Mental Pembangunan Karakter Bangsa;
- Diklat Teknis Arsiparis;
- Diklat Bendahara Pengeluaran bagi Petugas;
- Bimtek dan Ujian Sertifikasi Pengadaan Barang dan Jasa;
- Diklat Kehumasan;
- Workshop Diplomasi dan Negosiasi Kerjasama Internasional Bidang Pertanian;
- Diklat Manajemen BMN;
- Diklat Pranata Komputer;
- Diklat Kewirausahaan bagi Petani Muda;
- Diklat Pemantapan bagi Calon Magang Jepang;
- Diklat *Agri Training Camp*;

b.2.2. Menyelenggarakan diklat kepemimpinan

- Diklat Kepemimpinan Tingkat III;
- Diklat Kepemimpinan Tingkat IV;

b.2.3. Menyelenggarakan diklat multimedia aparatur dan non aparatur

- Diklat Teknis Penulisan Media Tercetak bagi Penyuluh;
- Diklat Alat Bantu bagi Penyuluh;
- Diklat Audio Visual bagi Penyuluh Pertanian;
- Diklat Pembuatan Weblog bagi Petugas;
- Diklat Penulisan Ilmiah Populer;

b.2.4. Menyelenggarakan diklat prajabatan

- Diklat Prajabatan Golongan I dan II;
- Diklat Prajabatan Golongan III.

b.2.5. Menyelenggarakan diklat fungsional non Rumpun Ilmu Hayati Pertanian

- Diklat Kewidyaiswaraan Berjenjang Tingkat Muda, Utama, Madya;
- Diklat bagi Calon Widyaiswara;

b.2.6. Akreditasi Program Pelatihan;

b.2.7. Standarisasi Penyelenggaraan Pelatihan Bersertifikat;

b.2.8. Pelaksanaan Identifikasi Kebutuhan Latihan;

b.2.9. Produksi Database Diklat;

b.2.10. Monitoring dan evaluasi kegiatan diklat;

b.2.11. Evaluasi pasca diklat;

b.2.12. Bimbingan lanjutan;

b.2.13. Penyusunan kurikulum pelatihan manajemen dan multimedia;

b.2.14. Penyusunan modul pelatihan manajemen dan multimedia.

b.3. Peningkatan kompetensi dan daya saing aparatur kediklatan

- Pengembangan Kompetensi, Spesialisasi, dan Profesi Widyaiswara/ Pustakawan/ Penyuluh/ Instruktur;
- Pembinaan kepegawaian/ administrasi/ keuangan/ perlengkapan dan SPI;
- Peningkatan kualitas dan profesionalisme bagi pejabat dan staf struktural.

b.4. Pengembangan program dan jejaring kerjasama

- Produksi Proposal Kerjasama;
- Koordinasi/ Konsultasi Kerja/ Dinas;
- Pengembangan Promosi dan Publikasi Pelatihan.

c. Pelaksanaan sistem administrasi dan manajemen yang transparan dan akuntabel :

- Koordinasi/ Konsultasi Kerja/ Dinas;
- Penyusunan Program Tahunan;
- Monitoring dan Evaluasi internal;
- Penyusunan LAKIN; SIMPEG; SAI; SIMAK BMN; e-evaluation, e-SMART, dan pelaporan lainnya;
- Layanan Keluhan Pengguna Jasa (Costumer Service)
- Penyusunan Laporan Bulanan; Penyusunan Laporan Tahunan.

B. Perjanjian Kinerja

Perjanjian Kinerja adalah dokumen pernyataan kinerja atau kesepakatan kinerja yang merupakan perjanjian antara Kepala Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP) dan Kepala Pusat Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian (PPMKP) untuk mewujudkan target kinerja tertentu berdasarkan pada sumber daya yang dimiliki oleh instansi selama kurun waktu 1 (satu) tahun kedepan. PPMKP dengan sasaran kegiatan "Mantapnya sistem pelatihan pertanian dalam meningkatkan kompentensi aparatur pertanian

dan non aparatur pertanian, daya tarik pertanian bagi tenaga kerja muda, pelibatan perempuan petani/pekerja dan inkubator agribisnis mendukung Agri Techno Park".

Pada tahun 2016 DIPA PPMKP mengalami 7 (tujuh) kali revisi dimana terjadi perubahan pada target output dan pagu anggaran yang tersedia. Maka berdasarkan revisi DIPA terakhir (revisi ketujuh), tertanggal 15 November 2016, PPMKP berupaya melakukan penyesuaian target ouput per kegiatan dan anggaran pada Dokumen Perjanjian Kinerja. Tabel 2.1. berikut merupakan Dokumen Penetapan Kinerja PPMKP Ciawi Tahun 2016.

Tabel 2.1. Perjanjian Kinerja PPMKP Ciawi Tahun 2016

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	
Mantapnya sistem pelatihan pertanian dalam meningkatkan kompentensi aparatur pertanian dan non aparatur pertanian, daya tarik pertanian bagi tenaga kerja muda, pelibatan perempuan petani/pekerja dan inkubator agribisnis mendukung Agri Techno Park	Peningkatan Kapasitas Aparatur dan Non Aparatur Pertanian	1696	orang
	Sertifikasi Bidang Profesi	0	Orang
	Layanan Internal Organisasi	13	Dokumen
	Dukungan Pemantapan Sistem Pelatihan Pertanian	12	Bulan

Jumlah Anggaran Revisi akhir : Rp. 39.617.953.000,-

Pada tahun 2016 PPMKP Ciawi telah membuat Perjanjian Kinerja sebanyak 2 (dua) kali. Pada Perjanjian Kinerja tersebut terjadi beberapa perubahan target output yang akan dicapai, PPMKP telah menyesuaikan target output berdasarkan revisi 7 pada bulan November 2016. Berikut adalah uraian indikator kinerja dan perubahan yang akan dicapai pada Perjanjian Kinerja tahun 2016.

Tabel 2.2. Perubahan Perjanjian Kinerja PPMKP Ciawi Tahun 2016

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Awal	Target Akhir
Mantapnya sistem pelatihan pertanian dalam meningkatkan kompentensi aparatur pertanian dan non aparatur pertanian, daya tarik pertanian bagi tenaga kerja muda, pelibatan perempuan petani/pekerja dan inkubator agribisnis mendukung Agri Techno Park	Peningkatan kapasitas aparatur dan non aparatur pertanian	2.065 orang	1.696 orang
	1. Jumlah aparatur pertanian yang meningkat kapasitasnya melalui pelatihan	1.710 orang	1.218 orang
	2. Jumlah non aparatur pertanian yang kapasitasnya melalui pelatihan	177 orang	237 orang
	3. Jumlah tenaga fungsional widyaiswara yang meningkat profesionalismenya	31 orang	35 orang
	4. Jumlah ketenagaan teknis kediklatan yang meningkat kompetensinya	87 orang	92 orang
	5. Jumlah instruktur P4S dan petani yang difasilitasi dan dikembangkan	60 orang	114 orang
	6. Jumlah kelembagaan pelatihan pertanian yang meningkat kompetensinya	11 unit	11 unit
	Layanan Internal Organisasi	13 dokumen	13 dokumen
	Dukungan Pemantapan Sistem Pelatihan pertanian	-	12 Layanan

Jumlah Anggaran : DIPA Awal Rp. 40.234.871.000,-
DIPA Revisi akhir Rp. 39.617.953.000,-

Pada tabel 2.2. di atas terdapat 6 (enam) perubahan target pada indikator kinerja yang ingin dicapai oleh PPMKP Ciawi. Berikut adalah perubahan pada target kinerja yang terjadi pada tahun 2016 :

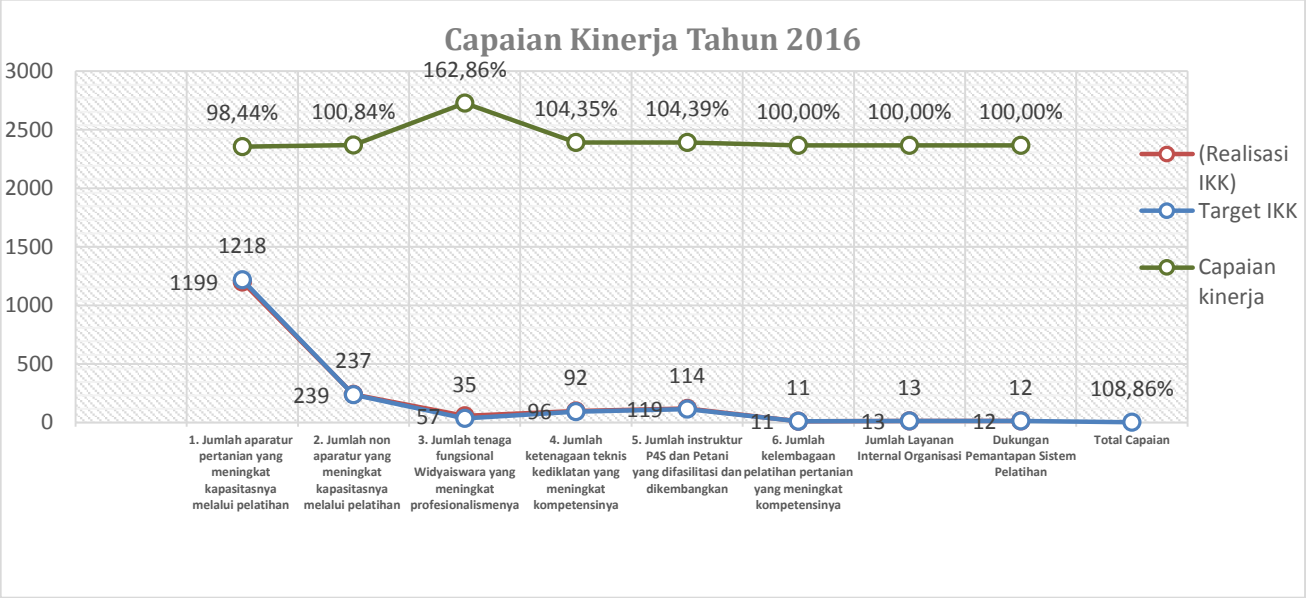
1. Pada indikator kinerja peningkatan kapasitas aparatur pertanian melalui pelatihan : target awal 1.710 orang dan target akhir 1.218 orang, hal ini disebabkan adanya pemotongan anggaran sebesar Rp. 616.918.000,- sehingga mempengaruhi target yang akan dicapai.
2. Indikator kinerja peningkatan kapasitas non aparatur pertanian : target awal 177 orang dan target akhir 237 orang. Hal ini disebabkan adanya penambahan Diklat Kepemimpinan bagi Pengelola P4S sebanyak 2 angkatan @30 orang atau total 60 orang ditujukan untuk mendukung program UPSUS di Jawa Tengah.
3. Indikator kinerja jumlah tenaga fungsional widyaiswara yang meningkat profesionalismenya : target awal 31 orang dan target akhir 35 orang, terdapat penambahan jumlah volume sebanyak 4 orang. Hal ini merupakan upaya mendapatkan/ mempertahankan akreditasi kelembagaan diklat dalam rangka memenuhi standar kebutuhan tenaga widyaiswara, yaitu dengan cara mengirimkan widyaiswara untuk mengikuti *Training of Trainer* (TOT).
4. Indikator kinerja jumlah ketenagaan teknis kediklatan yang meningkat kompetensinya : dari 87 orang menjadi 92 orang, ada penambahan volume sebanyak 5 orang dalam rangka memenuhi kebutuhan peningkatan kapasitas ketenagaan pelatihan, melalui pengiriman tenaga struktural pada kegiatan *Management of Training* (MOT).
5. Indikator jumlah instruktur P4S dan petani yang difasilitasi dan dikembangkan : dari target 60 menjadi 114 orang. Hal ini disebabkan oleh tuntutan peningkatan kapasitas pengurus/ pengelola P4S dalam menghadapi isu global Masyarakat Ekonomi Asean (MEA).
6. Indikator Dukungan Pemantapan Sistem Pelatihan pertanian : pada perjanjian kinerja awal indikator ini tidak termasuk ke dalam target kinerja namun pada perjanjian kinerja akhir indikator ini menjadi terget kinerja.

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

A. Capaian Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan alat untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan. Secara global, berdasarkan indikator kinerjanya masing – masing capaian kinerja diperoleh dengan membandingkan antara taget dan realisasi, capaian kinerja PPMKP Ciawi pada tahun 2016 disajikan pada Gambar 3.1. berikut ini :



Gambar 3.1. Grafik Capaian Kinerja Tahun 2016

Capaian kinerja berdasarkan indikator yang tertera dalam dokumen Penetapan Kinerja tahun 2016, yaitu: (1) Jumlah aparatur yang meningkat kapasitasnya melalui pelatihan mencapai 98,44 %; (2) Jumlah non aparatur yang meningkat kapasitasnya melalui pelatihan mencapai 100,84 %; (3) Jumlah tenaga fungsional widyaiswara yang meningkat profesionalismenya mencapai 162,86%; (4) Jumlah ketenagaan teknis kediklatan yang meningkat kompetensinya mencapai

104,35%; (5) Jumlah instruktur P4S dan petani yang difasilitasi dan dikembangkan mencapai 104,39%; (6) Jumlah kelembagaan pelatihan yang meningkat kompetensinya mencapai 100%; (7). Jumlah layanan internal organisasi mencapai 100 %. (8) Dukungan Pemantapan Sistem Pelatihan Pertanian mencapai 100%. Diperoleh rata - rata capaian kinerja PPMKP Ciawi Tahun 2016 sebesar **108,86 %.**

1. Analisis Capaian Kinerja

Sesuai dengan tugasnya PPMKP melaksanakan pelatihan manajemen, kepemimpinan dan multimedia bagi aparatur dan non aparatur pertanian, pelatihan prajabatan, dan pelatihan fungsional Nonrumpun Ilmu Hayat Pertanian bagi aparatur pertanian, serta mengembangkan model dan teknik pelatihan manajemen, kepemimpinan, dan multimedia. Dalam mendukung program peningkatan penyuluhan, pendidikan, dan pelatihan pertanian dengan fokus peningkatan efektifitas penyuluhan dalam mendukung pencapaian target pembangunan pertanian yang memiliki peran dalam strategi penguatan kelembagaan petani dan penguatan serta peningkatan kapasitas SDM pertanian. PPMKP secara terus menerus berupaya untuk meningkatkan kinerjanya dengan cara merealisasikan target kinerja yang telah sepakati dengan pembiayaan yang ditanggung oleh APBN.

1). Indikator kinerja **jumlah aparatur yang meningkat kapasitasnya melalui pelatihan** dijabarkan ke dalam beberapa kegiatan seperti berikut :

Tabel 3.1. Target dan capaian kinerja jumlah aparatur yang meningkat kapasitasnya melalui pelatihan

Indikator Kinerja	Nama Kegiatan	Target (org)	Realisasi (org)	%
Jumlah aparatur pertanian yang meningkat kapasitas-nya melalui pelatihan	1. Diklat Manajemen BP3K wilayah Upsus	79	79	100
	2. Diklat Kepemimpinan Tk. III	37	37	100
	3. Diklat Kepemimpinan Tingkat IV	99	99	100
	4. Media Cetak bagi Penyuluh (2 angkatan @ 30 orang)	60	60	100

Indikator Kinerja	Nama Kegiatan	Target (org)	Realisasi (org)	%
	5. Diklat Alat Bantu Penyuluhan bagi Penyuluh (2 angkatan @ 30 orang)	60	60	100
	7. *Training Officer Course* (1 angkatan @ 30 orang)	30	30	100
	8. Diklat Audio Visual Bagi Penyuluh Pertanian (2 angkatan @ 30 orang)	60	59	93,33
	9. Diklat Kapasitas Bagi PP Sumbar (2 angkatan @ 30 orang)	60	60	100
	10. Diklat Pembuatan Web Site Bagi Petugas (2 angkatan @ 30 orang)	60	54	90
	11. Diklat Penulisan Ilmiah Populer (4 angkatan @ 30 orang)	120	120	100
	12. Diklat Teknis Perencanaan Bagi Petugas (2 angkatan @ 30 orang)	60	60	100
	13. Diklat Manajemen dan Kepemimpinan Bagi Pimpinan BP3K (2 angkatan @ 30 orang)	60	60	100
	14. Revoulusi Mental Pembangunan Bangsa	130	127	97,69
	15. Diklat Teknis Arsiparis (2 angkatan @ 30 orang)	60	60	100
	16. Diklat Bendahara Pengeluaran Bagi petugas (1 angkatan @ 30 orang)	30	26	86,66
	17. Diklat Kewidyaiswaraan Berjenjang Tingkat Muda, Utama, Madya (3 angkatan @ 30 orang)	90	86	95,55
	18. Diklat Bagi Calon Widyaiswara dan Seleksi Cawid	13	12	100
	19. Diklat Kehumasan (1 angkatan @ 30 orang)	30	30	100
	20. Workshop Diplomasi dan Negoisasi Kerjasama Internasional Bidang Pertanian (1 angkatan 30 orang)	30	30	100
	20. Diklat Manajemen BMN (1 angkatan 30 orang)	30	30	100
	21. Kerjasama Selatan Selatan (1 angkatan @ 30 orang)	20	20	100
Sub total		**1.218**	**1.199**	**98,44**

Realisasi dari indikator kinerja jumlah aparatur yang meningkat kapasitasnya melalui pelatihan mencapai **98,44%**.

a. Pada Diklat Kewidyaiswaraan Berjenjang Tingkat Utama; dengan target output terlatihnya 30 orang widyaiswara lingkup Kementerian Pertanian dan terealisasi sebanyak 25 orang, disebabkan jumlah calon peserta (widyaiswara dengan jenjang utama) yang ada di Kementerian Pertanian hanya 25 orang.

b. Diklat Kewidyaiswaraan Berjenjang Tingkat Muda; dengan target output 30 orang widyaiswara lingkup Kementerian Pertanian yang terampil melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai kompetensi yang dipersyaratkan, output terealisasi sebanyak 29 orang. Pemecahan masalah yang telah dilakukan PPMKP adalah dengan mengalihkan output target peserta ke Diklat Widyaiswara Berjenjang Tingkat Madya dengan target peserta 30 dan realisasi 32 orang, sehingga pada Diklat Widyaiswara Berjenjang Tingkat Madya realisasinya melebihi target awal.

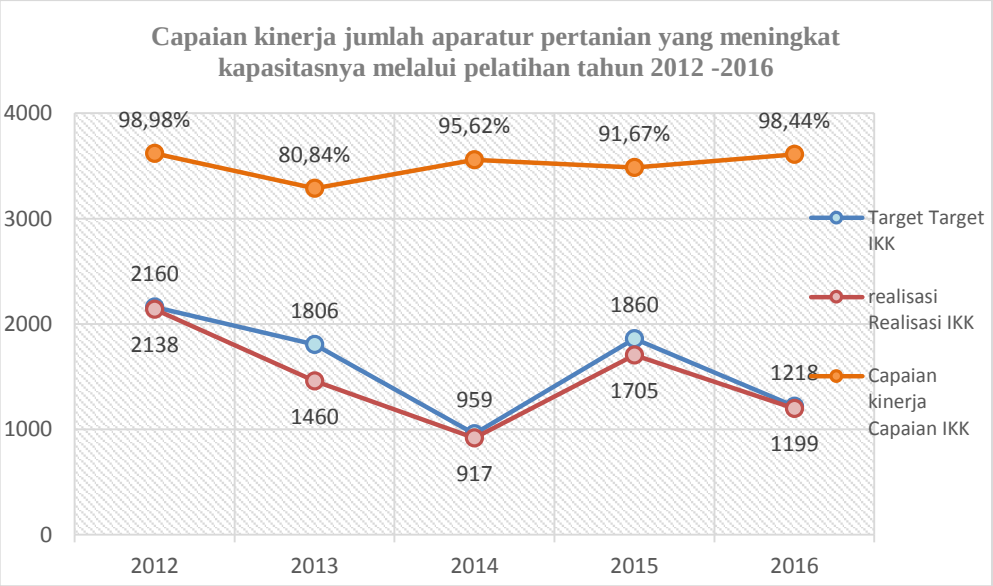
c. Diklat Penulisan dan Pembuatan Website bagi Petugas; output dari pelatihan ini adalah terlatihnya 54 orang petugas dalam gaya penulisan, teknik penulisan, dan bahasa jurnalistik dari target 60 orang (30 orang, @ 2 angkatan) dan terealisasi 54 orang. Kegagalan mencapai target disebabkan beberapa instansi yang diundang tidak dapat mengirimkan calon perserta. PPMKP telah berupaya untuk mengundang peserta dari instansi lain, namun instansi pengirim (Bapeluh) tidak mempunyai cukup waktu dan biaya untuk mencari pengganti calon peserta karena wilayah kerja di lokasi yang tidak terjangkau.

d. Diklat Audio Visual bagi Penyuluh Pertanian; output dari pelatihan ini adalah sebanyak 59 orang penyuluh pertanian yang terlatih dalam membuat video sebagai media informasi dari target 60 orang (@30 orang, 2 angkatan). Alasan tidak tercapainya target disebabkan satu orang mengundurkan diri karena masalah keluarga.

e. Diklat Bendahara Pengeluaran; telah terlatih sebanyak 26 orang PNS yang akan menduduki jabatan atau mendapat tugas sebagai Bendahara Pengeluaran dalam mengelola penerimaan negara khususnya menyimpan, membayarkan, menatausahakan, dan

mempertanggungjawabkan uang persediaan untuk keperluan belanja negara dalam rangka pelaksanaan APBN, dengan target awal sebanyak 30 orang. Tidak tercapainya target dikarenakan 1 orang pulang karena masalah keluarga dan yang 3 orang tidak dikirim instansinya tanpa alasan. Alternatif yang telah dilakukan oleh PPMKP yaitu mengalihkan terget output ke kegiatan Pelatihan Manajemen Kepemimpinan bagi Pimpinan BP3K.

Jika dibandingkan dengan tahun 2015, capaian kinerja jumlah aparatur yang meningkat kapasitasnya melalui pelatihan tahun 2016 meningkat sebesar 6,77 %. Hal ini dapat dilihat pada Gambar 3.2. berikut:



Gambar 3.2. Grafik Capaian Kinerja Jumlah Aparatur Pertanian yang Meningkat Kapasitasnya melalui Pelatihan Tahun 2012 -2016

Pada tahun 2016, capaian kinerja pada indikator jumlah aparatur yang meningkat kapasitasnya melalui pelatihan cenderung meningkat dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya dari tahun 2015-2013 sebesar 6,77 %, 2,82 %, 17,6 %. Peningkatan ini disebabkan PPMKP Ciawi mengalihkan selisih target peserta pelatihan yang tidak terealisasi ke capaian target pelatihan lainnya. Namun menurun dari tahun 2012 yang mencapai 98,98 % (0,54%).

Bila dibandingkan dengan target yang terdapat dalam Renstra 2015-2019 capaian pada tahun 2016 dapat dilihat pada Tabel.3.2.berikut :

Tabel 3.2. Target dan Capaian Kinerja Jumlah Aparatur yang Meningkat Kapasitasnya melalui Pelatihan Dibandingkan dengan Renstra 2015 -2019

Indikator Kinerja	Target Renstra 2015 -2019	Capaian PK 2015-2016	%
Jumlah aparatur pertanian yang meningkat kapasaitasnya melalui pelatihan	11.726	2.904	25

Dibandingkan dengan target yang terdapat dalam Renstra 2015 - 2019, indikator jumlah aparatur yang meningkat kapasitasnya melalui pelatihan sampai dengan tahun ini telah mencapai 25%, dari target Renstra sebesar 28%. Selain adanya pemotongan anggaran menyebabkan penetapan target PK pada indikator ini tidak sesuai dengan target yang ada di Renstra.

Serta tidak tercapainya indikator ini dipengaruhi oleh beberapa permasalahan antara lain:

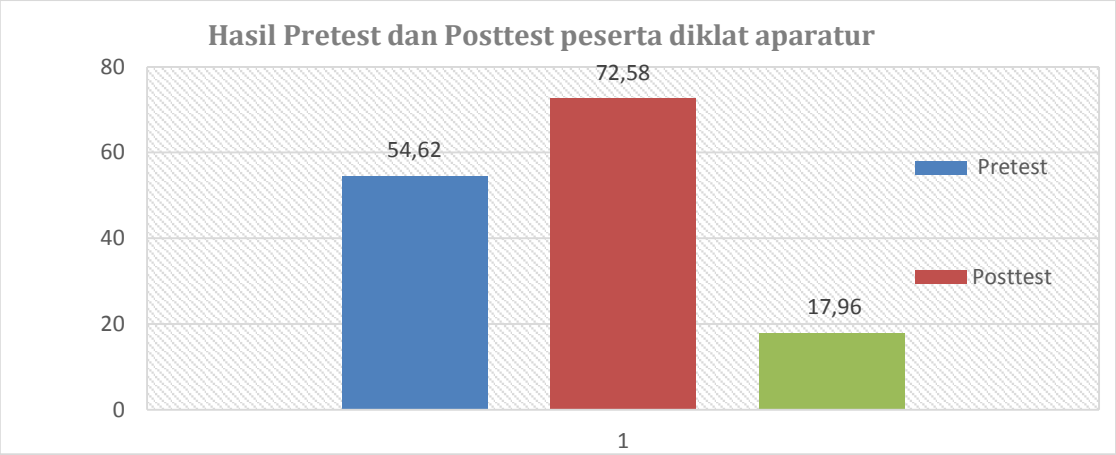
1. Jumlah target output yang telah ditetapkan tidak sesuai dengan jumlah calon peserta di lapangan yang membutuhkan pelatihan dengan persyaratan tertentu;
2. Beberapa instansi yang diundang tidak mengirimkan calon peserta karena masalah keluarga atau keterbatasan waktu dan dana yang tersedia.

Untuk mengatasi masalah tersebut maka perlu dilakukan upaya agar target kinerja dapat ditingkatkan, langkah - langkah yang perlu diambil untuk perbaikan kinerja tersebut antara lain :

1. Memperbaiki perencanaan diklat dengan melakukan Analisis Kebutuhan Diklat (AKD) secara tepat dan menyeluruh, dengan melakukan AKD kebutuhan calon peserta untuk mengikuti diklat akan terencana dengan baik;

2. Meningkatkan koordinasi dan komunikasi antar instansi, baik tingkat propinsi maupun kabupaten agar kegiatan dapat berjalan dengan baik dan lancar.

Sebagai upaya dalam menilai peningkatan pengetahuan peserta setelah mengikuti pelatihan diperoleh melalui *pretest* dan *posttest*. Gambar 3.3. berikut menunjukkan hasil penilaian rata-rata peserta.



Gambar 3.3. Grafik Hasil *Pretest* dan *Posttest* Peserta Diklat Aparatur

Sebelum mengikuti pelatihan diperoleh nilai rata-rata peserta sebesar 54,62, dan setelah mengikuti pelatihan diperoleh nilai rata-rata peserta sebesar 72,58. Dari data tersebut diketahui bahwa terjadi peningkatan sebesar 17,96.

Sedangkan penilaian Diklat Kepemimpinan Tk. III, difokuskan pada aspek proyek perubahan dengan komponen perencanaan inovasi 40 % dan manajemen perubahan sebesar 60 %, dengan nilai kelulusan: sangat memuaskan sebanyak 13 orang (36,11 %); memuaskan sebanyak 20 orang (55,55%); serta cukup memuaskan sebanyak 3 orang (8,33%). Begitu juga pada Diklat Kepemimpinan Tk. IV yang lulus dengan nilai sangat memuaskan sebanyak 21 orang (21,21%); memuaskan sebanyak 69 orang (69,69%); dan nilai cukup memuaskan sebanyak 9 orang (13.04%).

2). Indikator kinerja **jumlah non aparatur yang meningkat kapasitasnya melalui pelatihan** berhasil mencapai 100,84 %, secara rinci dapat dilihat pada Tabel 3.3. berikut.

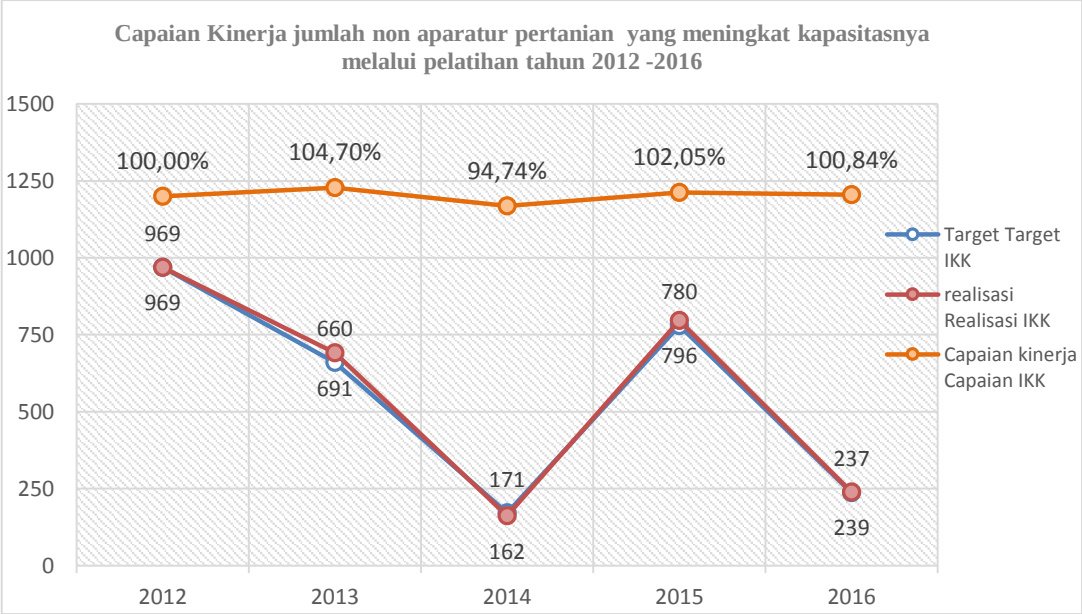
Tabel 3.3. Target dan capaian kinerja jumlah non aparatur yang meningkat kapasitasnya melalui pelatihan

Indikator Kinerja	Nama Kegiatan	Target (orang)	Realisasi (orang)	%
Jumlah Non aparatur pertanian yang ditingkatkan kompetensinya	1. Diklat Kewirausahaan bagi Petani Muda (1 angkatan, 30 orang)	30	27	90
	2. Diklat Kepemimpinan bagi Pengelola P4S (2 angkatan, @30 orang)	60	60	100
	3. Diklat Pemantapan bagi Magang Jepang (1 angkatan, 43 orang)	43	43	100
	4. Diklat *Agri Training Camp* (1 angkatan, 30 orang)	30	30	100
	5. Diklat Bagi Petani di P4S Penerima Program CF-SKR (1 angkatan, 50 orang)	50	55	110
	6. Diklat Kepemimpinan dan Kewirausahaan bagi Pengelola Program CF-SKR (1 angkatan, 24 orang)	24	24	100
Sub total		**237**	**239**	**100,84**

a. Diklat Kewirausahaan bagi Petani Muda dengan target output 30 orang dan realisasi output 27 orang petani muda dalam menumbuhkembangkan jiwa kewirausahaan dan meningkatkan keterampilan teknis agribisnis atau mencapai 90%. Hal ini disebabkan terbatasnya jumlah pemuda tani yang memenuhi persyaratan calon peserta diklat yang telah ditetapkan.

b. Sedang, pada Diklat Bagi Petani di P4S Penerima Program *Counterpart Fund - Second Kennedy Round* (CF-SKR) dari 50 orang yang ditargetkan, terealisasi 55 orang (110%) output dari kegiatan ini adalah terlatihnya petani dari kelompok tani di wilayah Kec. Karang Tengah Cianjur sebanyak 55 orang, CF-SKR merupakan hibah Pemerintah Jepang yang bertujuan untuk

meningkatkan produksi pangan di negara-negara berkembang melalui penyediaan sarana produksi pertanian. Kegiatan ini dimanfaatkan untuk melakukan transfer teknologi dan manajemen agribisnis melalui diklat dan magang di P4S dan pengembangan agribisnis difokuskan pada komoditas padi jagung dan kedelai. Peningkatan realisasi disebabkan tingginya animo petani/ kelompok tani P4S di wilayah penerima manfaat Program CF-SKR. Perbandingan capaian indikator pada tahun ini dengan tahun 2015 -2012 tampak pada Gambar 3.4. berikut ini :



Gambar 3.4. Grafik capaian kinerja jumlah non aparatur pertanian yang meningkat kapasitasnya tahun 2012 – 2016

Berdasarkan Gambar 3.4. diketahui bahwa capaian kinerja pada indikator jumlah non aparatur yang meningkat kapasitasnya melalui pelatihan pada tahun 2016 mencapai 100,84 % dibandingkan dengan tahun - tahun sebelumnya pada tahun 2015-2012 telah berhasil mencapai target bahkan melebihi target yang diharapkan, hal ini tidak lepas dari adanya koordinasi dan komunikasi yang baik antara penyelenggara diklat dengan instansi pengirim, juga respon

yang cepat terhadap aspirasi masyarakat. Namun, pada tahun 2014 hanya mencapai 94,75%, hal ini disebabkan selain adanya revisi anggaran pada tahun 2014 juga terdapat kendala pada non aparatur yang mengundurkan diri. Capaian pada indikator ini dibandingkan dengan target yang terdapat dalam Renstra 2015 - 2019 dapat dilihat pada tabel. 3.4 berikut :

Tabel 3.4. Target dan capaian kinerja jumlah non aparatur yang meningkat kapasitasnya melalui pelatihan dibandingkan dengan Renstra 2015 - 2019

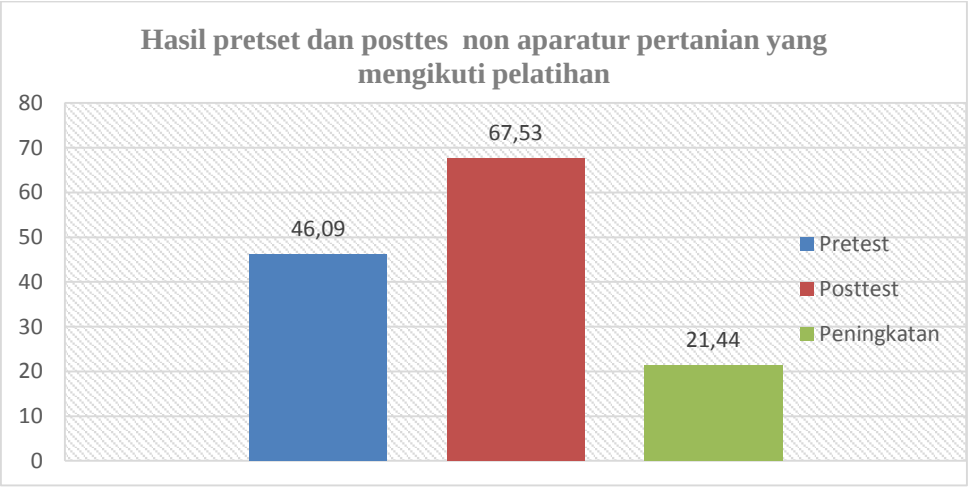
Indikator Kinerja	Target Renstra 2015 - 2019	Capaian PK 2015-2016	%
Jumlah non aparatur pertanian yang meningkat kapasaitasnya melalui pelatihan	6.447	1.017	16

Sampai dengan tahun 2016 capaian indikator kinerja jumlah non aparatur pertanian yang meningkat kapasitasnya ditargetkan mencapai 16 %, sudah berhasil mencapai 16 % dari target renstra 2015-2019.

Secara output indikator ini telah berhasil sesuai dengan target rencana akan tetapi pada pelaksanaan terjadi kendala yaitu;

Pada diklat kewirausahaan bagi petani muda target output tidak sesuai dengan jumlah calon peserta di lapangan yang memiliki persyaratan pelatihan tersebut. Untuk mengatasi kendala tersebut, sebagai upaya perbaikan ke depan, dilakukan perbaikan perencanaan diklat dengan melakukan Analisis Kebutuhan Diklat (AKD) secara tepat dan menyeluruh.

Dan sebagai upaya dalam menilai peningkatan pengetahuan peserta setelah mengikuti pelatihan diperoleh melalui *pretest* dan *posttest*.



Gambar 3.5. Grafik Hasil pretest dan posttest non aparatur pertanian yang mengikuti pelatihan

Berdasarkan Gambar 3.5. diketahui bahwa rata-rata pengetahuan peserta non aparatur sebelum mengikuti pelatihan sebesar 46.09 dan setelah mengikuti pelatihan diperoleh nilai rata-rata sebesar 67.53, sehingga peserta memperoleh peningkatan rata-rata sebesar 21.44.

3). Indikator kinerja **jumlah tenaga fungsional widyaiswara yang meningkat profesionalismenya**.

Tabel 3.5. Perbandingan target dan capaian kinerja jumlah tenaga fungsional widyaiswara yang meningkat profesionalismenya

Indikator Kinerja	Nama Kegiatan	Target (orang)	Realisasi (orang)	%
Jumlah tenaga fungsional widyaiswara yang meningkat profesionalismenya	Peningkatan Profesionalisme Khusus	35	57	163

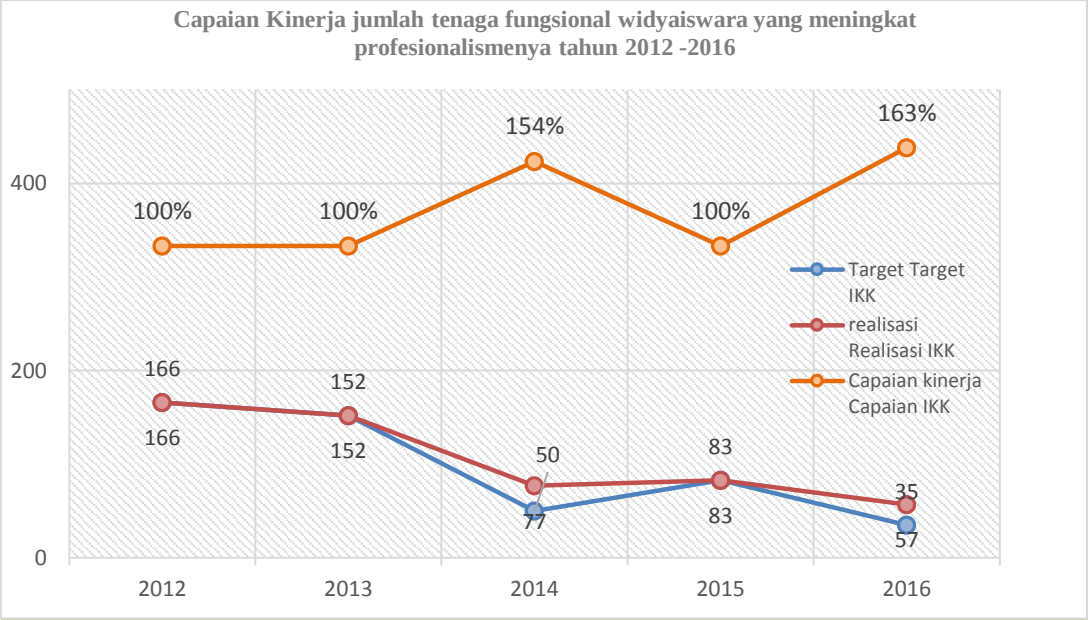
Jumlah tenaga fungsional widyaiswara yang meningkat profesionalismenya target pada indikator ini adalah 35 orang dan terealisasi sebanyak 57 orang yang diimplementasikan dalam bentuk seminar, *Training of Trainer (TOT), Training of Facilitator (TOF),* dan kegiatannya lainnya. *Output* yang dihasilkan meliputi tenaga widyaiswara yang telah melaksanakan seminar proposal karya tulis ilmiah (dalam rangka memenuhi persyaratan kenaikan pangkat dari widyaiswara tingkat madya ke widyaiswara tingkat utama) dan telah

mengikuti *Training of Trainer (TOT)* serta *Training of Facilitator* (TOF) yang dilaksanakan di Lembaga Administrasi Negara dalam memenuhi persyaratan tertentu sesuai ketentuan yang berlaku. Realisasi mencapai 163 %, peningkatan realisasi ini disebabkan oleh terbitnya model baru penyelenggaraan diklat, sehingga lembaga diklat perlu menyiapkan fasilitator dengan spesialisasi tertentu yang mempunyai kompetensi sesuai peraturan yang berlaku. PPMKP perlu merespon peraturan tersebut dengan mengirimkan widyaiswara secepatnya.

Kompetensi widyaiswara dapat diketahui melalui instrumen monev diklat, khususnya instrumen LP6 (Tingkat Penguasaan/ Pemahaman Materi). Pada tahun 2016, rata - rata peserta **menguasai** seluruh materi yang diajarkan. Selain materi, kepuasan peserta terhadap kinerja fasilitator juga dapat menjadi indikator keberhasilan penyelenggaraan diklat. Hal ini dapat dilihat dari instrumen LP8 (Kinerja Fasilitator), dimana pada tahun 2016 hampir seluruh peserta diklat menilai **baik** terhadap kinerja fasilitator, meskipun masih terdapat fasilitator yang dinilai cukup baik oleh peserta. Beberapa fasilitator bahkan dinilai sangat baik, terutama beberapa fasilitator pada Diklat Kepemimpinan Tk. III dan Tk. IV, Diklat Teknis Kehumasan, dan Diklat Kewidyaiswaraan Berjenjang Tingkat Utama. Seluruh fasilitator yang dinilai sangat baik pada Diklat Kepemimpinan Tk. III dan Tk. IV merupakan tenaga kediklatan internal PPMKP, sedangkan pada dua diklat yang lain adalah fasilitator dari luar PPMKP. Selain memberikan kesempatan bagi peserta untuk mendapatkan wawasan seluas - luasnya mengenai bidang terkait, sesuai kompetensi fasilitator, PPMKP juga membuka peluang bagi tenaga kediklatan PPMKP untuk mengadopsi kemampuan fasilitator eksternal dalam menyampaikan materi dan

memfasilitasi peserta dalam kegiatan belajar mengajar melaui kegiatan *sit in*.

Bila dibandingkan dengan tahun 2015, capaian kinerja 2016 meningkat dan melebihi target yang diharapkan seperti dalam gambar 3.6. berikut ini.



Gambar 3.6. Capaian Kinerja jumlah tenaga fungsional widyaiswara yang meningkat profesionalismenya tahun 2012 -2016

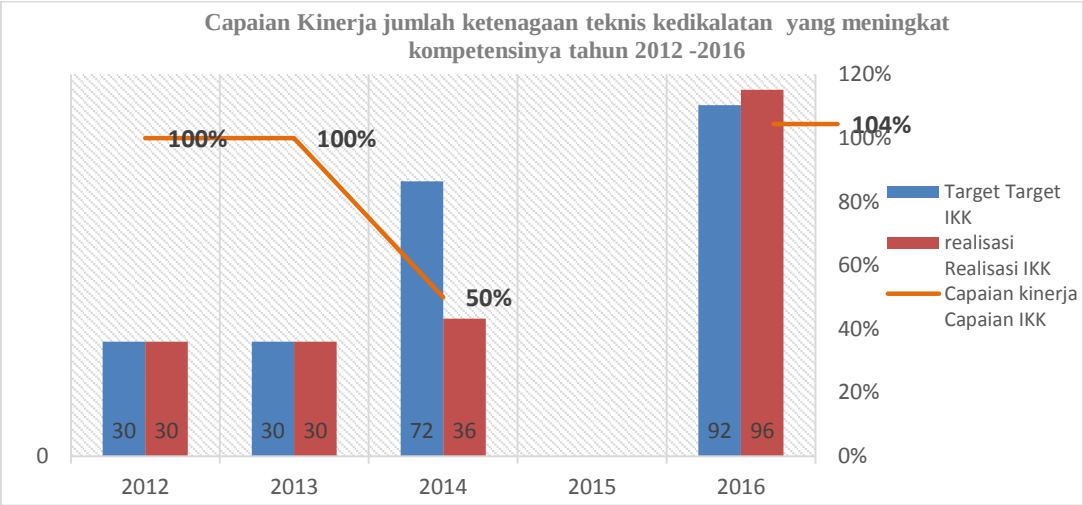
Dan bila dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya dari tahun 2015 – 2012 telah berhasil mencapai target, dan capaian kinerja indikator ini di tahun 2016 melebihi target yang diharapkan. Peningkatan ini disebabkan oleh kebutuhan lembaga untuk terus menerus meningkatkan profesionalisme widyaiswara sesuai dengan kebijakan dan peraturan terbaru. Kepemilikan terhadap sumber daya manusia yang kompeten memberikan peluang yang besar untuk meningkatkan daya saing lembaga diklat. Hal ini menjadi salah satu fokus PPMKP untuk meningkatkan kualitas kelembagaannya melalui pengembangan tenaga profesional kediklatan, khususnya widyaiswara.

4) Indikator kinerja **jumlah ketenagaan teknis kediklatan yang meningkat kompetensinya**

Tabel 3.6. Perbandingan target dan capaian kinerja jumlah ketenagaan teknis kediklatan yang meningkat kompetensinya

Indikator Kinerja	Nama Kegiatan	Target (orang)	Realisasi (orang)	%
Jumlah ketenagaan teknis kediklatan yang meningkat kompetensinya	Peningkatan Struktural	92	96	104,43

Peningkatan kinerja tenaga teknis kediklatan diwujudkan melalui Diklat kemampuan Bahasa Inggris bagi petugas kerjasama selatan-selatan. *Management of Training (MOT)* agar para pemimpin dapat menggerakkan seluruh potensi lembaga diklat untuk meningkatkan kualitas pengelolaan pelatihan dan *Benchmarking* dilaksanakan ke instansi - instansi yang telah menerapkan manajemen diklat lebih baik. Target sasaran yang ingin dicapai pada indikator ini sebesar 92 orang dan terealisasi sebesar 96 orang. Hal ini berarti capaian kinerja mencapai 104,43 %. Tingginya nilai realisasi disebabkan oleh upaya PPMKP dalam memenuhi kompetensi tenaga kediklatan sesuai persyaratan yang berlaku dan untuk mempersiapkan proses regenerasi pegawai yang akan purna di tahun 2017. Hal ini menyebabkan nilai indikator kinerja tahun 2016 menempati posisi tertinggi daripada 4 tahun sebelumnya. Jika dibandingkan dengan tahun 2015 – 2012, capaian kinerja tahun 2016 dapat dilihat pada gambar 3.7. berikut.



Gambar 3.7. Capaian Kinerja jumlah ketenagaan teknis kediklatan yang meningkat kompetensinya tahun 2012 -2016

Tahun 2012 – 2013, realisasi tepat sesuai dengan target yang ditetapkan yaitu mencapai 100%. Namun pada tahun 2014 hanya mencapai 50 %, hal ini disebabkan pada tahun 2014 adanya revisi anggaran yang merupakan tindak lanjut dari kebijakan yang dikeluarkan oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN) mengenai perubahan program dan kegiatan, sehingga PPMKP berupaya untuk mengikuti kebijakan tersebut dengan melakukan subsidi silang anggaran dari tenaga teknis kediklatan menjadi anggaran untuk fungsional khusus atau widyaiswara dalam peningkatan kompetensi.

5). Indikator kinerja **jumlah instruktur P4S dan petani yang difasilitasi dan dikembangkan**

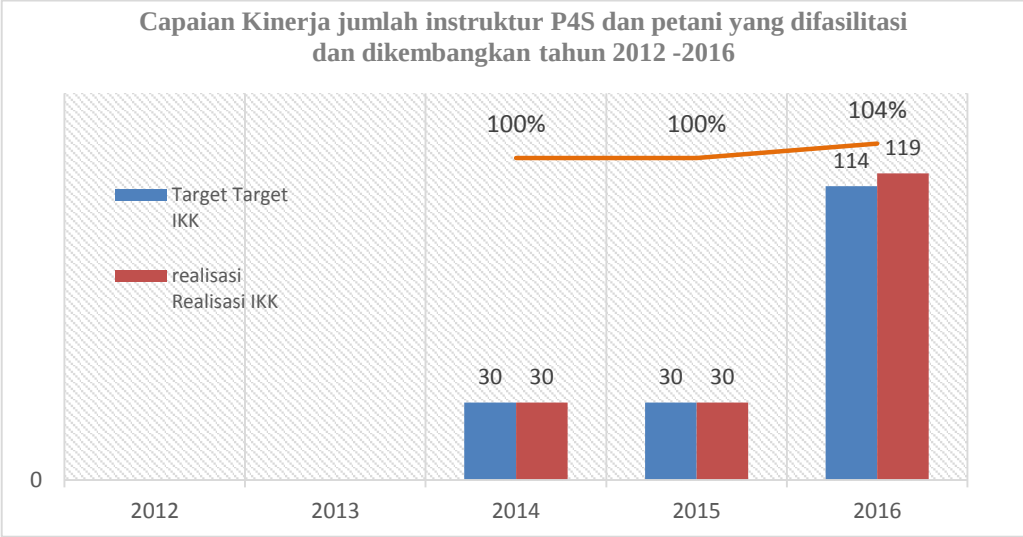
Tabel 3.7. Perbandingan target dan capaian kinerja jumlah instruktur P4S dan petani yang difasilitasi dan dikembangkan

Indikator Kinerja	Nama Kegiatan	Target (orang)	Realisasi (orang)	%
Jumlah instruktur P4S dan petani yang difasilitasi dan dikembangkan	Magang Bagi Pengelola P4S	60	60	100
	Workshop Pengembangan Jejaring Kerjasama	54	59	109,25
Rata- rata		**114**	**119**	**104,39**

Pada jumlah instruktur P4S dan petani yang difasilitasi dan dikembangkan dijabarkan ke dalam kegiatan Magang bagi Pengelola Pusat Pelatihan Pertanian Swadaya (P4S) yang telah dilaksanakan di dua lokasi, yaitu P4S Cari Tani di Kuningan Jawa Barat dan P4S Sabila Farm Yogyakarta. Output dari kegiatan ini adalah terlatihnya 60 orang pengurus/ pengelola P4S, telah terealisasi 100 %.

Sedang, pada kegiatan Workshop bagi pengelola P4S dengan output terbentuknya media informasi antara 59 orang petugas badan penyuluhan kabupaten/ kota dan pengurus/ pengelola P4S dari terget 54 orang, atau berhasil teralisasi sebanyak 109,25%. Keberhasilan ini dipengaruhi oleh respon PPMKP Ciawi dalam menanggapi peningkatan aspirasi pengurus/ pengelola P4S di lapangan dalam rangka menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA).

Bila dibandingkan dengan dua tahun sebelumnya, realisasi tahun 2016 merupakan nilai tertinggi, mengalami peningkatan sebesar 4 % dari realisasi tahun 2015, disebabkan PPMKP selalu menjalin komunikasi dan koordinasi dengan P4S wilayah binaannya. Rincian dapat dilihat pada Gambar 3.8. berikut ini.



Gambar 3.8. Capaian Indikator Kinerja jumlah instruktur P4S dan petani yang difasilitasi dan dikembangkan tahun 2012 – 2016

Dalam Renstra 2015 – 2019, indikator kinerja jumlah ketenagaan pelatihan pertanian yang difasilitasi dan dikembangkan merangkum 3 indikator yang telah disebutkan di atas, yaitu :

1. jumlah non aparatur yang meningkat kapasitasnya melalui pelatihan
2. jumlah ketenagaan teknis kediklatan yang meningkat kompetensinya
3. jumlah instruktur P4S dan petani yang difasilitasi dan dikembangkan

Dimana hasil capain kinerjanya dijabarkan pada Tabel. 3.8. berikut :

Tabel 3.8. Target dan capaian kinerja ketenagaan pelatihan pertanian yang difasilitasi dan dikembangkan dibandingkan dengan Renstra 2015 - 2019

Indikator Kinerja	Target Renstra 2015 - 2019	Capaian PK 2015 - 2016	%
Jumlah Ketenagaan Pelatihan Pertanian yang Difasilitasi dan Dikembangkan	673	385	57

Sampai dengan 2016, indikator kinerja jumlah ketenagaan pelatihan pertanian yang difasilitasi dan dikembangkan mencapai 57 %, melebihi besar target renstra yang ditetapkan yaitu sebesar 38 %. Hal tersebut oleh perlunya regenerasi sumber daya manusia yang jumlahnya terus berkurang karena pensiun, serta merespon kebijakan dan peraturan yang berlaku, sehingga PPMKP perlu mempersiapkan sumber daya manusianya yang kompeten dan professional dalam menghadapi persaingan.

Permasalahan yang terjadi pada indikator ini tidak tepat dalam menentukan target sasaran yaitu berapa jumlah kebutuhan sumberdaya manusia yang perlu difasilitasi dan dikembangkan.

Upaya untuk melakukan perbaikan kinerja tersebut maka perlu melakukan perencanaan yang lebih matang agar dapat menentukan target sasaran dengan tepat sesuai dengan jumlah kebutuhan, dengan mengidentifikasi jumlah kebutuhan sumberdaya manusia PPMKP yang akan dikembangkan dan ditingkatkan kompentensinya baik fungsional khusus maupun tenaga struktural untuk meningkatkan daya saing lembaga.

6). Indikator kinerja **jumlah kelembagaan pelatihan yang meningkat kompetensinya**

Tabel 3.9. Perbandingan target dan capaian kinerja jumlah kelembagaan pelatihan pertanian yang meningkat kompetensinya

Indikator Kinerja	Nama Kegiatan	Target (unit)	Realisasi (unit)	%
Jumlah kelembagaan pelatihan pertanian yang meningkat kompetensinya	Akreditasi	1	1	100
	Penguatan Kelembagaan P4S	10	10	100

PPMKP adalah satu-satunya lembaga diklat dibawah BPPSDMP yang menyelenggarakan diklat kepemimpinan dan diklat prajabatan di lingkup Kementerian Pertanian. PPMKP telah melaksanakan akreditasi lembaga diklat untuk penilaian kelayakan dalam menyelenggarakan Diklat Kepemimpinan Tk.III dan memperoleh akreditasi B, pada Diklat Kepemimpinan Tk.IV memperoleh akreditasi A. Sedangkan pada Diklat prajabatan golongan III memperoleh akreditasi B, dan diklat prajabatan golongan II dengan memperoleh akreditasi A yang dilaksanakan oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN).

Sebagai lembaga diklat yang layak untuk menyelenggarakan diklat tersebut, pada tahun 2016 PPMKP telah menyelenggarakan Diklat PIM III sebanyak 2 angkatan, dan diklat PIM IV sebanyak 4 angkatan dari Kementerian Pertanian, serta melaksanakan diklat kerjasama dengan Kementerian lain pada diklat Kepemimpinan Tk. III dan diklat prajabatan.

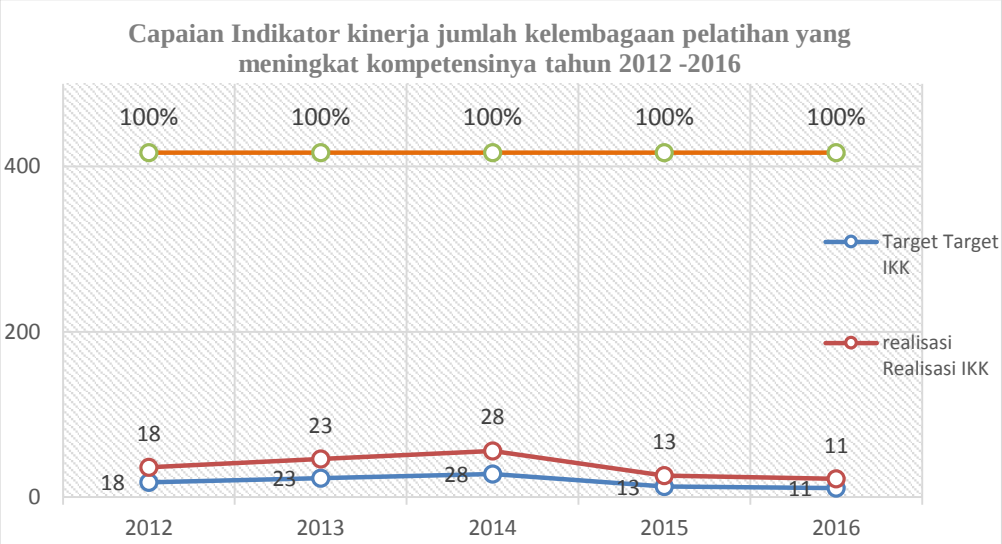
Serta dalam mendukung strategi penguatan kelembagaan petani dan penguatan serta peningkatan kapasitas SDM pertanian. Pusat Pelatihan Pertanian Swadaya (P4S) merupakan kelembagaan pelatihan pertanian milik petani, PPMKP sebagai pembina memiliki tugas dalam peningkatan kompetensi kelembagaan ini meliputi penataan dan klasifikasi atau status tingkatan/kelas kelembagaan

yang dilakukan melalui proses penilaian terhadap standar yang diharapkan. Koordinasi dan pembinaan, juga merupakan fokus dalam kegiatan pengembangan terhadap P4S mencakup proses menumbuhkan, memelihara, disertai dengan upaya memperbaiki serta menguatkan, sehingga P4S binaan PPMKP Ciawi dapat melakukan tugas dan fungsi dalam mengembangkan dan memberdayakan petani diwilayah penerima manfaat P4S tersebut. Berikut merupakan hasil re-klasifikasi P4S tahun 2016.

Tabel 3.10. Rekapitulasi Hasil Rekalisifikasi P4S per Desember Tahun 2016

No	Nama P4S	Nilai Komponen						Total Nilai	KELAS
		Kab/Kota	Sarana Prasarana	Kelembagaan	Penyelenggaraan Pelatihan/ Permagangan	Ketenagaan	Pengembangan Usaha Agribisnis		
1	Mandiri Farm	Lebak	31.25	5.25	6.25	8.00	3.00	53.75	Pemula
2	Karya Ikamaja	Lebak	37.50	6.75	8.75	10.00	4.50	67.5	Madya
3	Bina Olavera	Depok	-	-	-	-	0.00	0	Belum Masuk Kriteria
4	Trikarsa Inti Rakyat	Depok	-	-	-	-	0.00	0	Belum Masuk Kriteria
5	Sauyunan	Sumedang	40.00	6.75	12.50	16.00	6.75	82	Utama
6	Makmur	Sumedang	42.50	6.00	10.00	11.00	4.50	74	Madya
7	Gempol Sari	Tangerang	36.25	5.25	8.75	13.00	4.50	67.75	Madya
8	Sukakarya	Tangerang	28.75	3.00	6.25	9.00	2.25	49.25	Pemula
9	Raih Persada	Tangerang Selatan	31.25	5.25	12.50	12.00	4.50	65.5	Madya
10	Bina Tani Mandiri	Bekasi	32.50	4.50	8.75	13.00	4.50	63.25	Pemula
11	Bina Mulya	Bekasi	27.50	3.75	10.00	11.00	3.00	55.25	Pemula
12	Karya Kinasih	Cirebon	-	-	-	-	0.00	0	Belum Masuk Kriteria
13	Tegal Madu	Cirebon	-	-	-	-	0.00	0	Belum Masuk Kriteria
14	Cara Tani	Kuningan	43.75	6.00	12.50	17.00	6.75	86	Utama
15	Ganda Mulya	Kuningan	23.75	3.00	5.00	10.00	3.00	44.75	Pemula
16	Tani Mandiri	Cianjur	31.25	6.75	12.00	12.00	5.25	67.25	Madya
17	Okiagaru	Cianjur	31.25	10.00	11.25	17.50	10.00	80.00	Madya
18	Sabilulungan	Cianjur	28.75	4.50	8.75	6.00	4.50	52.50	Pemula

Capaian indikator kinerja ini dinilai sangat stabil, dari tahun 2012 hingga 2016, seperti terlihat pada Gambar 3.9. berikut ini.



Gambar 3.9. Capaian indikator kinerja jumlah kelembagaan pelatihan yang meningkat kompetensinya tahun 2012 -2016

Kinerja tahun 2012 hingga 2016 dinilai stabil dengan realisasi terhadap target yang diharapkan mencapai 100 %, hal ini karena PPMKP Ciawi tetap konsisten dalam pembinaan/ klasifikasi P4S di wilayah binaan dengan pola/ model pembinaan yang telah diterapkan, sehingga P4S binaan dapat melakukan tugas dan fungsi dalam mengembangkan dan memberdayakan petani penerima manfaat P4S tersebut. Jika dibandingkan dengan target yang terdapat dalam Renstra 2015 – 2019.

Tabel 3.11. Perbandingan target dan capaian kinerja jumlah kelembagaan pelatihan pertanian yang meningkat kompetensinya dengan Renstra 2015 - 2019

Indikator Kinerja	Target Renstra 2015 -2019	Capaian PK 2015-2016	%
Jumlah kelembagaan pelatihan yang meningkat kompetensinya	117	25	21

Capaian indikator kinerja jumlah kelembagaan pelatihan yang meningkat kompetensinya sampai dengan tahun 2016 mencapai 21 %, sudah berhasil dari target Renstra yang ditetapkan yaitu sebesar 21%.

7). Indikator kinerja **jumlah layanan internal organisasi**

Tabel 3. 12. Target dan capaian kinerja jumlah layanan internal organisasi

Indikator Kinerja	Nama Kegiatan	Target (unit)	Realisasi (unit)	%
Layanan Internal organisai	1. Dokumen program dan kerjasama pelatihan yang dihasilkan	2	2	100
	2. Dokumen penyelenggaraaan Pelatihan yang dihasilkan	4	4	100
	3. Dokumen Ketenagaan pelatihan Pertanian yang dihasilkan	4	4	100
	4. Dokumen Monitoring dan Evaluasi pelatihan pertanian yang dihasilkan	3	3	100
Rata -rata				100

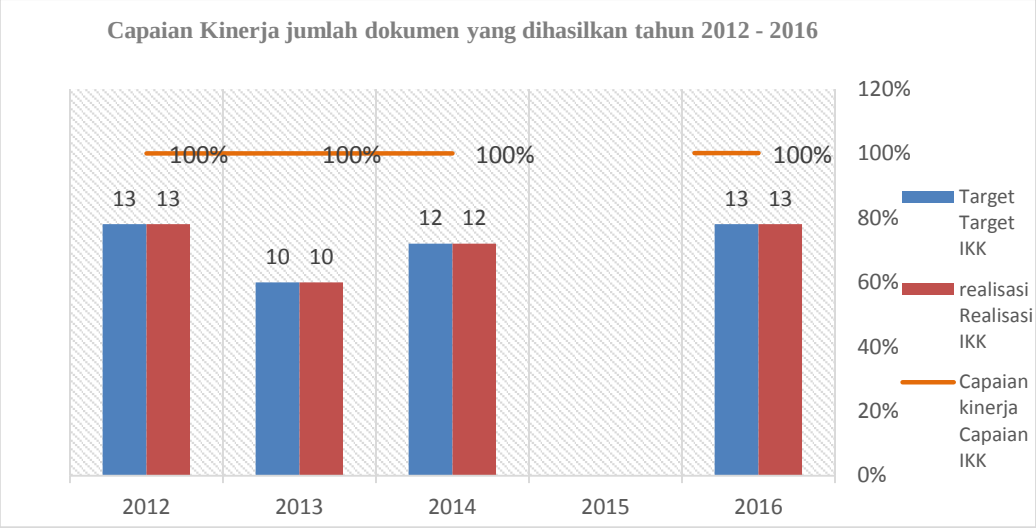
Dari target dua dokumen program dan kerjasama pelatihan yang dihasilkan, telah terealisasi dua dokumen (100 %), terdiri dari dokumen penyusunan program, rencana kerja, laporan kinerja , laporan tahunan, dan laporan jejaring kerjasama pelatihan.

Pada dokumen penyelenggaraaan pelatihan yang dihasilkan ditargetkan menghasilkan 4 dokumen, yang terdiri dari penyebaran informasi pertanian melalui Radio Pertanian Ciawi (RPC), Identifikasi Kebutuhan Diklat (IKD) dalam upaya mengidentifikasi kebutuhan diklat, kurikulum. Penyusunan juklak, juknis, modul, materi dan bahan ajar, dan dokumen kegiatan pengawalan terpadu untuk gerakan pemberdayaan petani pengawal terpadu (GPPT) dan supervisi telah terelisasi 4 dokumen (100 %).

Sedang dokumen ketenagaan pelatihan pertanian yang ditargetkan menghasilkan 4 dokumen yang terdiri dari koordinasi kepegawaian, tata usaha, perlengkapan dan keuangan, penataan kepegawaian, penataan barang inventaris, dan Pengurusan Standar Kinerja Pegawai (SKP) telah terealisasi 4 dokumen (100 %).

Terakhir, target dokumen monitoring dan evaluasi pelatihan pertanian yang dihasilkan sebanyak 3 dokumen, terdiri dari dokumen evaluasi penyelenggaraan, evaluasi pasca diklat, dan pengelolaan SAI SABMN terealisasi 3 dokumen (100 %).

Hal ini berarti capaian pada indikator kinerja layanan internal organisasi atau dokumen yang dihasilkan sebanyak 13 dokumen atau mencapai 100 %. Bila dibandingkan dengan tahun sebelumnya capaian kinerja layanan internal organisasi stabil seperti terlihat pada Gambar 3.10. berikut.



Gambar 3.10. Capaian Kinerja jumlah dokumen yang dihasilkan tahun 2012 - 2016

Dan Bila dibandingkan dengan tahun 2012 - 2015, capaian kinerja sangat stabil, hal ini berarti capaian pada indikator kinerja layanan internal organisasi telah memenuhi target yang diharapkan dalam kurun waktu tahun 2012 sampai dengan tahun 2016.

Tabel 3.13. Perbandingan target dan capaian kinerja layanan internal organisasi dengan Renstra 2015 - 2019

Indikator Kinerja	Target Renstra 2015 -2019	Capaian PK 2015-2016	%
Layanan Internal Organisasi	65	25	40

Bila dibandingkan dengan target yang terdapat dalam Renstra, sampai dengan tahun 2016, indikator layanan internal organisasi berhasil mencapai 40%, sesuai dengan target yang ditetapkan dalam Renstra, yaitu sebesar 40 %.

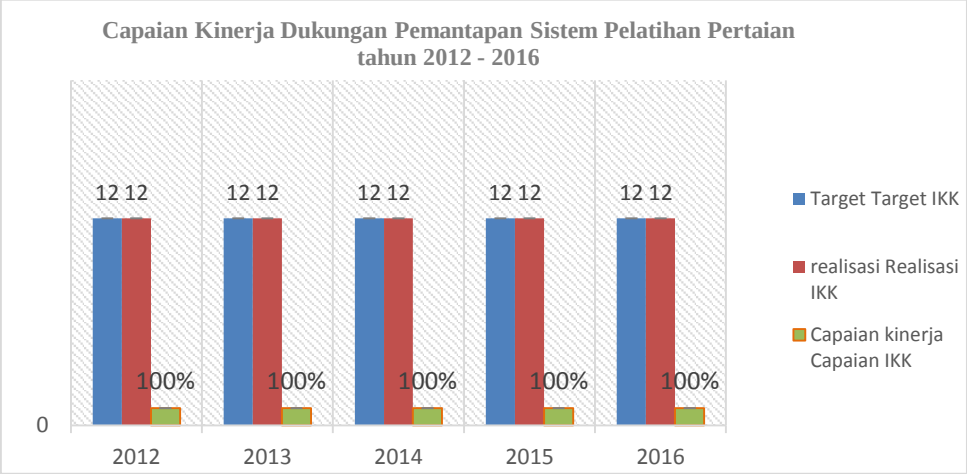
8). Dukungan Pemantapan Sistem Pelatihan Pertanian

Tabel 3.14. Target dan capaian kinerja Dukungan pemantapan sistem Pelatihan Pertanian

Indikator Kinerja	Nama Kegiatan	Target (Layanan)	Realisasi (layanan)	%
Dukungan pemantapan Sistem Pelatihan Pertanian	Layanan Perkantoraan	12	12	100

Pada dukungan pemantapan sistem pelatihan pertanian merupakan kegiatan dalam mendukung peningkatan kapasitas aparatur dan non aparatur pertanian melalui pelatihan terdiri dari kegiatan layanan perkantoran mencapai 100%.

Bila dibandingkan dengan tahun sebelumnya dari tahun 2012-2015, dukungan pemantapan sistem pelatihan pertanian stabil sesuai target yang diharapkan.



Gambar 3.11. Capaian Kinerja dukungan Pemantapan Sistem Pelatihan Pertanian tahun 2012 - 2016

Jika disimpulkan, total capaian dari keseluruhan indikator kinerja PPMKP Ciawi dari tahun 2012 hingga tahun 2016, cenderung **meningkat,** yaitu mencapai 108,89 %, dibanding tahun 2015 mencapai 99 %, tahun 2014 mencapai 99 %, tahun 2013 mencapai 98 %, dan tahun 2012 mencapai 100%. Hal ini menunjukkan bahwa PPMKP Ciawi berusaha secara konsisten untuk merealisasikan target kinerja yang diamanatkan, cepat merespon peraturan baru yang berlaku, sehingga capaian kinerja terus mengalami peningkatan.

2. Analisa Atas Efesiensi Penggunaan Sumberdaya

PPMKP dalam menjaga *performance* (kinerja) instansi, dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain adanya optimalisasi sumber daya yang dimiliki oleh instansi yaitu anggaran yang tersedia, sumber daya manusia yang cukup memadai dalam menyelenggarakan pelatihan, serta sarana dan prasarana yang mendukung. Berikut adalah penjelasan mengenai sumber daya yang dimiliki PPMKP dalam mendukung kinerja lembaga :

a. Anggaran

Dengan tersedianya data kinerja dan anggaran, maka nilai efisiensi dapat diketahui, Nilai Efesiensi = Rata-rata % dari $\frac{(RAK/RVK)}{(PAK/TVK)}$

Berikut adalah nilai efesiensi pada setiap capaian indikator kinerja.

Tabel 3.15. Tingkat Efisiensi Anggaran Terhadap Output

No.	Indikator kinerja	Target Volume Keluaran (TVK)	Realisasi Volume Keluaran (RVK)	Pagu Anggaran per Keluaran (PAK)	Realisasi Anggaran per Keluaran (RAK)	(RAK/RVK) /(PAK/TVK)
1	Jumlah aparatur pertanian yang meningkat kapasitasnya melalui pelatihan	1218	1199	6,968,987,000	6,954,966,800	-1%
2	Jumlah non aparatur pertanian yang meningkat kapasitasnya melalui pelatihan	237	239	713,683,000	713,675,350	1%
3	Jumlah tenaga fungsional widyaiswara yang meningkat profeionalismenya	35	57	1,104,413,000	1,087,097,700	40%
4	Jumlah ketenagaan teknis kediklatan yang meningkat kompetensinya	92	96	340,679,000	335,650,800	6%
5	Jumlah instruktur P4S dan petani yang difasilitasi dan dikembangkan	114	119	912,772,000	912,449,548	4%
6	Jumlah Kelembagaan pelatihan pertanian yang meningkat kompetensnya	11	11	455,378,000	455,377,700	0%
7	Layanan Internal organisasi	13	13	4,184,361,000	4,179,244,800	0%
8.	Dukungan Pemantapan Sistem Pelatihan Pertanian	12	12	22,637,680,000	22,010,297,680	3%

Total	**52%**
Jumlah Keluaran	**8**
Efisiensi	**6.5 %**

1. Pada indikator kinerja jumlah aparatur pertanian yang meningkat kapasitasnya melalui pelatihan memiliki tingkat efisiensi E = -1 % yang berarti kurang efisien, hal ini disebabkan beberapa instansi tidak mengirimkan calon peserta.
2. Sedangkan nilai E = 40%, yang berarti tingkat efesien mencapai 40% terlihat pada Jumlah tenaga fungsional widyaiswara yang meningkat profeionalismenya, disebabkan pagu anggaran perkeluaran yang semula direncanakan untuk 35 orang menjadi 57 orang sehingga PPMKP melakukan efesiensi pada indikator ini.
3. Jumlah ketenagaan teknis kediklatan yang meningkat kompetensi-nya, E= 6% disebabkan pagu anggaran perkeluaran yang semula direncanakan untuk 92 orang menjadi 96 orang.
4. Jumlah instruktur P4S dan petani yang difasilitasi dan dikembangkan, E= 4% dikarenakan Workshop Pengembangan Jejaring Kerjasama pagu anggaran perkeluaran yang digunakan adalah untuk 54 orang, namun pada pelaksanaannya output mencapai 59. Dengan demikian nilai efesiensi mencapai 6,5%. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa capaian yang diperoleh PPMKP termasuk ke dalam kategori efisien.

b. Sarana Prasarana

Dalam melaksanakan kegiatannya, PPMKP juga didukung dengan fasilitas sarana dan prasarana yang tersebar di beberapa komplek yaitu : Komplek Bumi, Komplek Bina Karakter, Komplek Tirta, Komplek Candra, dan Komplek Surya dengan jumlah unit dan kapasitas sebagai berikut :

Tabel 3.16. Data Fasilitas Diklat

No	Nama Ruang / Lokasi	Unit						Kapasitas					
		B	BK	T	M	C	S	B	BK	T	M	C	S
1	Aula/ Ruang Serba Guna	1	1	1	1	-	1	300	400	150	60	-	200
2	Ruang Kelas	5	1	4	1	-	4	180	40	120	40	-	180
3	Ruang Perpustakaan	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4	Ruang Laboratorium Komputer	1	-	-	-	-	-	35	-	-	-	-	-
5	Asrama	89	20	48	14	-	70	223	40	110	40	-	170
6	Ruang Makan	1	1	1	1	-	1	250	40	120	40	-	160
7	Mushola/ Ruang Ibadah	1	1	1	-	1	1	50	40	60	-	15	80
8	Klinik Kesehatan	-	-	-	1	-	-	-	-	-	2	-	-
9	Lahan Untuk Olah Raga	-	1	2	-	-	2	-	-	-	-	-	-

Sumber : Data SAI SABMN, B= Bumi, BK =Bina Karakter, T=Tirta, C=Candra, S=Surya

Untuk melihat efisiensi pemanfaatan asrama beserta fasilitas pendukungnya, dilakukan survei melalui evaluasi kepuasan peserta terhadap fasilitas diklat. Dengan fasilitas diklat yang memuaskan diharapkan dapat memberikan suasana yang kondusif bagi peserta untuk menyerap sebanyak - banyaknya pengetahuan yang disampaikan fasilitator. Kepuasan peserta terhadap fasilitas diklat dapat dilihat pada instrumen LP9 (Kepuasan Peserta Aparatur terhadap Penyelenggaran Diklat) atau LP10 (Kepuasan Peserta Non Aparatur terhadap Penyelenggaran Diklat). Pada tahun 2016, rata-rata peserta **puas** terhadap pelayanan fasilitas, namun terdapat beberapa catatan untuk : variasi dan kualitas menu makanan yang disajikan, keramahan dan kerapihan petugas ruang makan, serta kebersihan dan kenyamanan asrama dan ruang belajar yang perlu diperbaiki dikarenakan peserta masih menilai cukup puas terhadap unsur-unsur tersebut.

c. Sumber Daya Manusia

Dilihat dari jumlahnya, PPMKP mempunyai SDM yang cukup besar, yaitu sebanyak 273 orang, yang terdiri dari 11 orang pejabat struktural, 147 orang fungsional umum, 35 orang pejabat fungsional, dan 80 orang THL. Rincian data pegawai menurut jabatannya dapat dilihat pada Tabel 3.14. di bawah ini.

Tabel 3.17. Jumlah Sumber Daya Manusia PPMKP (per 31 Desember 2016)

No	Uraian	Jumlah	
		Orang	%
1.	Pejabat Struktural	11	4,02
2.	Tenaga Fungsional Umum	147	53,84
3.	Tenaga Fungsional :		
	a. Widyaiswara	26	9,52
	b. Penyuluh	4	1,46
	c. Pustakawan	3	1,09
	d. Analis Kepegawaian	-	-
	e. Pranata Humas	1	0,36
	f. Arsiparis	1	0,36
4.	Tenaga Harian Lepas	80	29,03
	Total	**273**	**100**

Sumber Data : SIMPEG PPMKP per 31 Desember 2016

Untuk melihat efisiensi sumberdaya manusia dilakukan penggalian informasi tingkat kepuasaan peserta diklat terhadap kinerja tenaga kediklatan, melalui instrumen Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM).

Hasil IKM tahun 2016 menunjukkan bahwa secara umum, pelayanan diklat yang diberikan sudah masuk ke dalam kategori **baik**. Petugas diklat mampu memberikan pelayanan yang sama terhadap semua peserta diklat, baik aparatur maupun non aparatur. Hal ini tampak pada unsur keadilan mendapatkan pelayanan, yang mendapatkan nilai tertinggi di hampir semua diklat yang diselenggarakan PPMKP. Namun demikian, beberapa unsur masih perlu ditingkatkan dalam pelayanan diklat, antara lain : kedisiplinan petugas pelayanan, prosedur pelayanan, kecepatan pelayanan, dan kepastian jadwal pelayanan.

3. Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan Pencapaian Kinerja

Capaian kinerja PPMKP Ciawi pada tahun 2016 didukung dengan peningkatan sumberdaya manusia melalui kegiatan peningkatan profesionalisme tenaga kediklatan, dengan mengirim staf untuk mengikuti *Training Officer Course (TOC)* dengan tujuan agar staf mempunyai kompetensi yang dipersyaratkan dalam menyelenggarakan diklat. Selain itu *Benchmarking* dilaksanakan ke instansi - instansi yang telah menerapkan manajemen diklat lebih baik sehingga dapat meningkatkan kompetensi tenaga kediklatan pada masing-masing bagian atau bidang. Serta PPMKP juga mengirimkan para pejabat struktural untuk mengikuti *Management of Training (MOT)* agar para pemimpin dapat menggerakan seluruh potensi lembaga diklat untuk meningkatkan kualitas pengelolaan pelatihan.

B. Realisasi Anggaran

Secara keseluruhan, alokasi anggaran Pusat Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian (PPMKP) Ciawi Tahun 2016, pagu anggaran yang digunakan untuk melaksanakan kinerja organisasi sesuai dengan dokumen penetapan kinerja adalah Rp. 39,617,593,000,-. Realisasi penyerapan anggaran sampai dengan tanggal 31 Desember 2016 sebelum *self blocking* adalah sebesar Rp. 36,664,560,378,- atau 92,53 % dari pagu anggaran.

1. Selain adanya penghematan/ pemotongan anggaran (*self blocking*) sebesar Rp.2,3 M atau sebesar 5,81 % dari pagu anggaran yang terjadi pada indikator kinerja dukungan pemantapan sistem pelatihan pertanian.
2. Dan tidak tercapainya target penerimaan PNBP sebesar Rp.1,048,140,000,- Pada tahun 2016, realisasi hanya mencapai

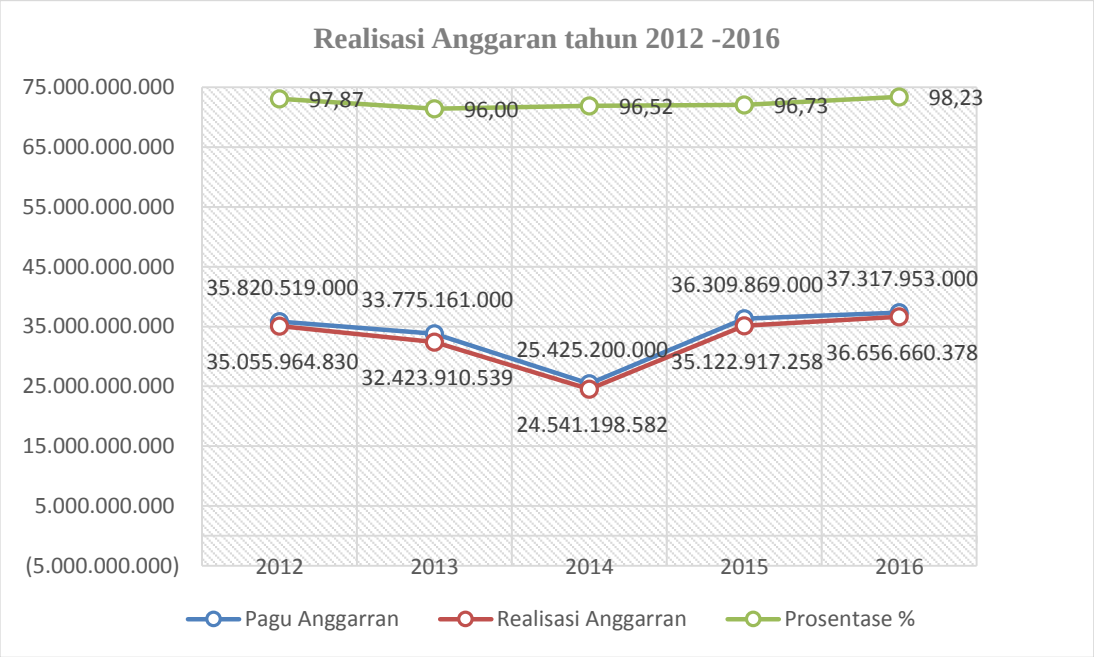
Rp.714,127,093,- atau sebesar 68,13 %, dikarenakan dengan terbitnya PP Tarif No. 53 Tahun 2016 yang sebelumnya menggunakan Perpres. No. 54 Tahun 2010 dimana mekanisme kerjasama diklat dengan swakelola dilaksanakan pemerintah lain.

Dan setelah (*self blocking*) realisasi mencapai sebesar 98,23 % dari total anggaran sebesar Rp. 37,317,953,000**.** Berikut adalah realisasi anggaran.

Tabel 3.18. Target dan Realisasi Anggaran Tahun 2016

INDIKATOR KINERJA	TARGET ANGGARAN Sebelum *Self Blocking* (Rp)	TARGET ANGGARAN Setelah *Self Blocking* (Rp)	Realisasi Anggaran	Sebelum *Self Blocking* (%)	Setelah *Self Blocking* (%)
1. Jumlah aparatur pertanian yang meningkat kompetensinya melalui pelatihan	6,968,987,000	6,968,987,000	6,954,966,800	99.80	99.80
2. Jumlah non aparatur pertanian yang meningkat kompetensinya melalui pelatihan	713,683,000	713,683,000	713,675,350	100	100
3. Jumlah kelembagaan pelatihan pertanian yang meningkat kompetensinya	1,104,413,000	1,104,413,000	1,087,097,700	98.43	98.43
4. Jumlah tenaga fungsional widyaiswara yang meningkat profesionalismenya	340,679,000	340,679,000	335,650,800	98.52	98.52
5. Jumlah tenaga struktural yang meningkat profesionalismenya	912,772,000	912,772,000	912,449,548	99.96	99.96
6. Jumlah tenaga magang bagi pengelola P4S yang meningkat profesionalismenya	455,378,000	455,378,000	455,377,700	100	100
7. Layanan internal organisasi	4,184,361,000	4,184,361,000	4,179,244,800	99.88	99.88
8. Dukungan pemantapan sistem pelatihan pertanian	24,937,680,000	22,637,680,000	22,010,297,680	**88.29**	**90,78**
Jumlah Total	**39,617,953,000**	**37,317,953,000**	**36,656,660,378**	**92,53**	**98,23**

Capaian kinerja anggaran dihitung dengan membandingkan realisasi terhadap target setelah revisi (*self blocking*). Realisasi anggaran pada tahun 2016 merupakan capaian tertinggi selama kurun waktu lima tahun ke belakang, atau mencapai 98,23 % (setelah adanya *self blocking* sebesar 5,81 %). Apabila dibandingkan dengan tahun - tahun sebelumnya dari tahun 2012 - 2016, maka secara proporsional angka realisasi serapan anggaran pada tahun 2016 tampak meningkat, hal ini merupakan komitmen PPMKP Ciawi untuk terus berupaya meningkatkan kinerjanya dengan merealisasikan kegiatan yang diamanatkan dengan fasilitas anggaran. Perkembangan realisasi serapan anggaran PPMKP Ciawi selama 5 tahun terakhir menunjukkan perkembangan seperti tampak pada Gambar 3.12. berikut ini :



Gambar 3.12. Realisasi Anggaran tahun 2012 -2016

C. Capaian Kinerja Lainnya

1. Upsus

PPMKP pada Tahun 2016 melaksanakan upaya khusus pencapaian swasembada pangan di 4 kabupaten/kota propinsi Jawa Tengah Kabupaten Magelang, Kabupaten Temanggung, Kabupaten Klaten, dan Kabupaten Sukoharjo.

2. Pemberdayaaan Kelembagaan Petani (P4S)

Dalam upaya percepatan swasembada pangan dengan pemberdayaan petani melalui program *Counterpart Fund - Second Kennedy Round* (CF-SKR) melalui penyediaan sarana produksi pertanian. PPMKP Ciawi pada kegiatan ini dilaksanakan di kabupaten Cianjur Jawa Barat sebanyak 3 kecamatan dan 20 desa berupa pemberian batuan fisik bangunan, sarana prasarana (meja, kursi, dll).

No.	Kecamatan	Desa	Kelompok Tani
1.	Karang Tengah	1.Babakan Caringin	1. Subur Tani 2. Sugih Makmur
		2.Bojong	3. Tani Mukti
		3.Ciherang	4. Lio
			5. Sami Mukti
		4.Hegar Manah	6. Wiguna karya
			7. Maju Bersama
			8. Maju Bersama 3
		5.Langensari	9. Nyantomi
		6.Maleber	10. Mekar Harapan
		7.Nagrak	11. Bukti Mandiri 1
		8.Sabandar	12. Harapan Jaya
		9.Sindang Asih	13. Silih Asih 1
			14. Bakti Mandiri
		10.Sindanglaka	15. Tunas Harapan
		11.Sukajadi	16. Wargi saluyu
		12.Sukamanah	17. Bakti Mandiri 3
			18. Bakti Mandiri
			19. Menara Tani Bakti Mandiri
			20. Bakti Mandiri 2
			21. Mandiri
			22. Bakti Mandiri 4
			23. Mandiri 3

No.	Kecamatan	Desa	Kelompok Tani
			24. Tani Mandiri 1
		13.Sukamantri	25. Rukun warga
		14.Suka Mulya	26. Matri Babakan
		15.Sukasarana	27. Cirata
		16.Sukasari	28. Dahlia
			29. Subur Makmur
		17.Sukataris	30. Baros
			31. Hanjuang Siang
2.	Haur Wangi	18.Haur wangi	32. Karya Tani Buana
3.	Sukaluyu	19.Mekarjaya	33. Tirta Walatra
		20.Sukasirna	34. Karya Tani Buana

4. Sistem Manajemen Mutu ISO 9001 : 2008

Resertifikasi pertama dilakukan pada tanggal 18 November 2011. Sedangkan, *Surveilance* kedua dilaksanakan setelah resertifikasi, yaitu pada tanggal 20 Oktober 2015. Dengan kegiatan ini diharapkan PPMKP dapat memperbaiki sistem kerja dan meningkatkan mutu pelayanan diklat, sehingga PPMKP mempunyai daya saing yang tinggi dalam menyelenggarakan diklat.

5. Kerjasama

Pada tahun 2016 telah melaksanakan kerjasama diklat sebanyak 3 kegiatan. Dan pemanfaatan sarana dan prasarana dengan beberapa instansi di Lingkup Kementerian pertanian dan Luar Kementerian Pertanian adalah sebanyak 260 kegiatan. Dengan kerjasama tersebut PPMKP berhasil merealisasikan PNBP sejumlah Rp.714,127,093,- atau sebesar 68,13 % dari target sebesar Rp. 1,048,140,000,-

6. Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)

Unsur pelayanan pada tahun 2016 semester I (pertama) dengan mendapat nilai 94,73 dengan predikat A (sangat baik.) Dan pada semester II (kedua) nilai 77.66 predikat B (baik).

BAB IV

PENUTUP

Penyusunan Laporan Kinerja (LAKIN) PPMKP Tahun 2016 ini sebagai bentuk pertanggungjawaban Kepala PPMKP kepada Kepala Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian, sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja.

Dalam pertanggungjawaban penyelenggaraan tugas dan fungsi PPMKP selama tahun 2016, PPMKP mengukur tingkat capaian 7 indikator kinerja yang telah disepakati oleh Kepala BPPSDMP dan Kepala PPMKP dalam dokumen Penetapan Kinerja Tahun 2016 ke dalam dokumen LAKIN Tahun 2016. Dari pengukuran tersebut diketahui bahwa capaian kinerja sasaran strategis PPMKP sampai dengan akhir tahun 2016 secara global mencapai 108,86%, dengan kisaran antara 98,44 % - 162,86 %. Sedangkan realisasi serapan anggaran mencapai 98,23 % atau sebesar Rp. **36,656,660,378,-** dari total pagu anggaran yang terdapat dalam sebesar Rp. **37,317,593,000**,-. Hasil analisa efisiensi capaian indikator kinerja PPMKP pada tahun 2016 menunjukkan nilai yang efisien yaitu 6,5%.

Beberapa permasalahan yang muncul dalam pelaksanaan kegiatan PPMKP selama tahun 2016 :

1) Adalah Revisi DIPA sebanyak 7 (tujuh) kali dalam tahun anggaran 2016 mengakibatkan beberapa perubahan penting pada jumlah output yang dihasilkan, jenis kegiatan dan jadwal pelaksanaan. Meskipun pemotongan anggaran berpengaruh terhadap capaian output, namun di sisi lain revisi anggaran juga merupakan salah satu cara untuk memanfaatkan anggaran yang tersisa secara optimal;

2) Tidak tercapainya target peserta Diklat disebabkan beberapa hal antara lain, jumlah kebutuhan calon peserta di lapangan yang perlu mengikuti pelatihan tertentu tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

3). Beberapa instansi calon peserta tidak mengirimkan pegawainya serta alasan masalah keluarga dari calon peserta pelatihan.

4). Dalam ketenagaan pelatihan yang difasilitasi dan dikembangkan yaitu penentuan target awal tidak sesuai dengan jumlah kebutuhan yang ada di lapangan sehingga kebutuhan lebih besar daripada target.

Menindaklanjuti permasalahan mengenai pencapaian target *output*, maka langkah aksi yang dapat dilakukan pada tahun yang akan datang adalah

1). Peningkatan koordinasi dan komunikasi internal agar pelaksanaan kegiatan berjalan solid dan terintegrasi, serta penyerapan anggaran terealisasi secara optimal.

2). Adanya perbaikan perencanaan kegiatan melalui Analisis Kebutuhan Diklat (AKD) yang cermat dan menyeluruh,

3). Meningkatkan koordinasi dan komunikasi antar instansi sampai ke tingkat kabupaten agar kegiatan dapat berjalan dengan lebih baik.

4). Melakukan perencanaan yang lebih matang agar dapat menentukan target sasaran dengan tepat sesuai dengan jumlah kebutuhan, dengan mengidentifikasi jumlah kebutuhan sumberdaya manusia PPMKP yang akan dikembangkan dan ditingkatkan kompentensinya baik fungsional khusus maupun tenaga struktural untuk meningkatkan daya saing lembaga.

Dengan selalu meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelatihan di masa yang akan datang, disertai dengan antisipasi permasalahan yang sama, serta mampu menangkap peluang dari isu strategis yang akan dihadapi, diharapkan PPMKP mampu meningkatkan capaian kinerja di tahun 2017.