

RINGKASAN EKSEKUTIF

Berdasarkan amanat Inpres Nomor 7 Tahun 1999 yang ditindaklanjuti dengan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara (LAN) Nomor 239/2003 serta disempurnakan dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PermenPAN dan RB) Nomor 29 Tahun 2010, maka disusun LAKIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian Tahun 2011, sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan kegiatan dan kinerja yang dicapai oleh BPPSDMP selama tahun 2011.

Sejak diterbitkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2010 tentang Kedudukan, Tugas dan Fungsi Kementerian Negara serta Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Eselon I Kementerian Negara, maka nomenklatur Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian mengalami perubahan menjadi Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP). Selanjutnya berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian (Permentan) Nomor: 61/Permentan/OT.140/10/2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pertanian, tugas BPPSDMP adalah melaksanakan penyuluhan dan pengembangan SDM pertanian sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dalam melaksanakan tugasnya, BPPSDMP menyelenggarakan fungsi-fungsi: (1) penyusunan kebijakan teknis, rencana dan program penyuluhan, pendidikan dan pelatihan, standardisasi dan sertifikasi SDM pertanian sesuai dengan peraturan perundang-undangan; (2) pelaksanaan penyuluhan, pendidikan dan pelatihan, standardisasi dan sertifikasi SDM pertanian sesuai dengan peraturan perundang-undangan; (3) pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan penyuluhan, pendidikan dan pelatihan, standardisasi dan sertifikasi SDM pertanian sesuai dengan peraturan perundang-undangan; serta (4) pelaksanaan administrasi BPPSDMP. Pelaksanaan tugas dan fungsi BPPSDMP di Pusat, didukung oleh 4 (empat) unit kerja Eselon II, yaitu Pusat Penyuluhan Pertanian, Pusat Pelatihan Pertanian, Pusat Pendidikan, Standardisasi dan Sertifikasi Profesi Pertanian, serta Sekretariat BPPSDMP.

Pada periode 2010-2014, BPPSDMP telah menetapkan visi organisasi, yaitu terwujudnya sumberdaya manusia pertanian yang profesional, kreatif, inovatif dan berwawasan global dalam rangka meningkatkan kemandirian pangan, nilai tambah, ekspor dan kesejahteraan petani. Berdasarkan visi tersebut, misi yang diemban BPPSDMP adalah memantapkan sistem penyuluhan pertanian yang komprehensif dan terpadu, memantapkan sistem pelatihan pertanian yang berbasis kompetensi, merevitalisasi sistem pendidikan, standardisasi dan sertifikasi profesi SDM pertanian yang kredibel, serta memantapkan sistem administrasi manajemen yang transparan dan akuntabel. Sejalan dengan visi dan misi yang telah ditetapkan, maka tujuan penyuluhan dan pengembangan SDM pertanian selama tahun 2010-2014 adalah menumbuhkembangkan kelembagaan petani untuk meningkatkan kompetensi dan kemandirian petani, meningkatkan kompetensi kerja aparatur pertanian dan kompetensi non-aparatur pertanian, menghasilkan aparatur dan non-aparatur pertanian yang kompeten dan tersertifikasi, meningkatkan pelayanan, tata kelola administrasi dan manajemen yang efektif, efisien dan akuntabel. Adapun sasaran strategis yang ingin dicapai adalah tumbuhkembangnya 3.283 kelembagaan penyuluhan pemerintah dan 28.304 kelembagaan petani, meningkatnya kapasitas 111.997 orang aparatur

pertanian dan 97.814 orang non-aparatur pertanian, berkembangnya 29 kelembagaan pelatihan pemerintah dan 891 kelembagaan pelatihan petani, meningkatnya kompetensi dan kualifikasi pendidikan 3.500 orang aparatur pertanian, 70.000 orang non-aparatur pertanian dan 5.000 orang SDM pertanian yang tersertifikasi, meningkatnya kualitas pelayanan administrasi dan teknis bagi 130 Satker dalam mendukung terwujudnya laporan Sistem Akuntansi Instansi (SAI) BPPSDMP yang akuntabel.

Untuk mencapai sasaran, tujuan, misi dan visi yang telah ditetapkan selama periode 2010-2014, kebijakan penyuluhan dan pengembangan SDM yang dilakukan meliputi: (1) pemantapan sistem penyuluhan pertanian untuk meningkatkan kompetensi penyuluh yang bersifat polivalen di tingkat desa dan spesialis di tingkat kabupaten/kota, provinsi dan pusat; (2) penempatan satu penyuluh satu desa untuk mendukung komoditas unggulan; (3) pemantapan sistem pelatihan pertanian berbasis kompetensi dan mendukung pencapaian target utama pembangunan pertanian; (4) penguatan kelembagaan pelatihan pertanian pemerintah dan kelembagaan pelatihan petani sebagai pusat pembelajaran yang andal dan mandiri; (5) pengembangan kualitas pendidikan tinggi kedinasan pertanian yang mampu menghasilkan tenaga fungsional RIHP dan tenaga Karantina Pertanian yang profesional dan kompeten; (6) peningkatan kualitas pendidikan menengah pertanian yang mampu menghasilkan tenaga teknis pertanian tingkat menengah dan wirausahawan muda pertanian; (7) pengembangan standarisasi dan sertifikasi profesi pertanian untuk memenuhi kebutuhan SDM pertanian yang profesional dan kompeten; (8) pemantapan sistem administrasi dan manajemen untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan pemerintahan yang bersih. Program berbasis kinerja BPPSDMP Periode 2011-2014 adalah **Program Pengembangan SDM Pertanian dan Kelembagaan Petani**. Mengacu kepada program tersebut, kegiatan utama yang dilakukan pada tahun 2011 meliputi pemantapan sistem penyuluhan pertanian, pemantapan sistem pelatihan pertanian, revitalisasi sistem pendidikan pertanian, standarisasi dan sertifikasi profesi SDM pertanian, dukungan manajemen dan dukungan teknis lainnya.

Pencapaian kinerja sasaran strategis BPPSDMP pada tahun 2011, secara global bervariasi dari 85,17% sampai dengan 177,78%. dengan capaian rata-rata 99,05%. Sementara itu realisasi serapan anggaran pada tahun 2011 mencapai 90,67% (Rp. 1.199.341.659.670) dari total pagu anggaran sebesar Rp. 1.320.518.142.000, atau termasuk kategori baik. Capaian pada tahun terakhir (2011) menunjukkan jarak yang tidak terlalu jauh antara realisasi terendah dengan realisasi tertinggi. Hal ini mencerminkan pelaksanaan kegiatan dan pencapaian kinerja yang jauh lebih baik dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya, dalam arti kesenjangan yang terjadi tidak terlalu besar. Realisasi serapan anggaran pada tahun 2011 merupakan yang tertinggi selama 7 tahun terakhir sejak tahun 2005.

Perbandingan proporsi capaian global indikator kinerja sasaran strategis BPPSDMP dengan input yang digunakan pada tahun 2011 adalah 99,05% berbanding 91,58% sehingga diperoleh rasio output/input 1,08. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa capaian yang diperoleh termasuk kategori efisien.

Beberapa permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan kegiatan BPPSDMP pada tahun 2011 meliputi terlambatnya penerbitan SK KPA Satker di daerah oleh Gubernur atau Bupati/Walikota sehingga awal pelaksanaan kegiatan mengalami keterlambatan, kuantitas/Jumlah maupun kualitas SDM pelaksana belum memadai, khususnya di daerah (Satker Dekonsentrasi di provinsi dan Satker Tugas Pembantuan di kabupaten/kota), masih terjadinya revisi anggaran sampai dengan bulan Oktober 2011, terjadinya klaim aset oleh masyarakat yang memerlukan biaya sertifikasi cukup tinggi dan melalui proses yang cukup lama, terdapat wilayah kerja yang masih sulit dijangkau oleh alat transportasi darat sehingga memerlukan sarana transportasi udara yang berimplikasi pada tingginya biaya operasional, sedangkan anggaran yang tersedia tidak mencukupi, kurang seimbang antara peningkatan kuantitas dan kualitas sarana prasarana yang dimiliki Satker dengan peningkatan penyelenggaraan kegiatan, serta sering terlambatnya pengumpulan data karena adanya perubahan kode Satker serta sering terjadinya pergantian petugas atau pejabat di daerah.

Menyikapi kondisi permasalahan ada, langkah antisipasi yang harus dilakukan untuk tahun-tahun mendatang adalah: (1) segera menyusun jadwal palang kegiatan dan serapan anggaran secara lebih cermat setelah DIPA terbit; (2) menyempurnakan mekanisme dan tata hubungan kerja antar unit kerja terkait dalam rangka mempercepat pelaksanaan dan penyelesaian kegiatan; (3) segera menyempurnakan dokumen pendukung sesuai perkembangan yang terjadi; (4) meningkatkan intensitas dan kualitas pembinaan manajemen di lingkup BPPSDMP; (5) penyelesaian administrasi keuangan secara tepat waktu sesuai target yang telah ditetapkan; (6) menerapkan sistem *reward and punishment* yang tegas kepada seluruh Satker berdasarkan indikator kinerja yang jelas; (7) meminta agar pergantian pejabat KPA/PPK pada Satker lingkup BPPSDMP tidak dilakukan pada saat kegiatan telah berjalan, kecuali diluar batas kemampuan.