



KEMENTERIAN PERTANIAN  
REPUBLIK INDONESIA



**BerAKHLAK**  
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten  
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

# RENCANA STRATEGIS 2025-2029

BALAI BESAR PELATIHAN MANAJEMEN  
DAN KEPEMIMPINAN PERTANIAN



KEMENTERIAN PERTANIAN  
BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SDM PERTANIAN  
BALAI BESAR PELATIHAN MANAJEMEN DAN KEPEMIMPINAN PERTANIAN



bbpmkpciawi |



bbpmkp |



BBPMKP.BPPSDMP.PERTANIAN.GO.ID

# DAFTAR ISI

DAFTAR GAMBAR .....	iii
DAFTAR TABEL .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
A. Kondisi Umum .....	1
B. Potensi dan Permasalahan .....	3
C. Capaian Kinerja UPT Periode Sebelumnya .....	7
BAB II VISI, MISI, TUJUAN, DAN SASARAN .....	18
A. Visi, Misi, dan Tujuan Kementerian Pertanian .....	18
B. Visi, Misi, dan Tujuan BPPSDMP 2025–2029 .....	22
C. Sasaran Program BPPSDMP .....	26
D. Sasaran dan Indikator Kinerja BBPMKP .....	27
E. Pohon Kinerja .....	35
BAB III ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI .....	39
A. Arah Kebijakan dan Strategi Kementerian Pertanian 2025–2029 .....	39
B. Arah Kebijakan dan Strategi BPPSDMP 2025–2029 .....	43
C. Strategi Operasional BBPMKP 2025–2029 .....	44
D. Kerangka Regulasi .....	48
E. Kerangka Kelembagaan .....	50
BAB IV TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN .....	54
A. Target Kinerja .....	54
B. Kerangka Pendanaan .....	57
BAB V. PENUTUP .....	59

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Summary Pohon Kinerja Kementerian Pertanian 2025-2029 .....	36
Gambar 2.2 Kontribusi Badan PPSDMP Pada Pohon Kinerja Kementerian Pertanian 2025-2029 .....	36
Gambar 3.1 Blueprint Swasembada Pangan 2025-2029 .....	41
Gambar 3.2 Rumah Strategi Kementerian Pertanian .....	42
Gambar 3.3 Struktur Organisasi BBPMKP .....	51

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Realisasi Pelatihan Dasar dan Pelatihan Kepemimpinan BBPMKP Tahun 2020-2024.....	8
Tabel 1.2 Realisasi Pelatihan Non Bidang Pertanian dan Multimedia Pertanian BBPMKP Tahun 2020–2024 .....	9
Tabel 1.3 Realisasi Pelatihan Bagi Non Aparatur BBPMKP Tahun 2020-2024.....	11
Tabel 1.4 Akreditasi BBPMKP .....	14
Tabel 1.5 Penumbuhan P4S Binaan BBPMKP .....	15
Tabel 1.6 P4S Binaan BBPMKP Penerima Bantuan Pemerintah Tahun 2020–2024 .....	17
Tabel 2.1 Sasaran kegiatan dan Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan BBPMKP...	28
Tabel 2.2 Manajemen Risiko BBPMKP .....	30
Tabel 2.3 Sasaran Kegiatan dan Indikator Kinerja BBPMKP .....	38
Tabel 3.1 Strategi Operasional BBPMKP 2025-2029.....	45
Tabel 4.1 Target Kinerja BBPMKP 2025-2029 .....	55
Tabel 4.2 Kerangka Pendanaan BBPMKP 2025-2029.....	59

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas rahmat dan hidayah-Nya, sehingga dokumen Rencana Strategis Balai Besar Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian (BBPMKP) Tahun 2025–2029 dapat disusun dengan baik. Dokumen ini disusun sebagai pedoman arah pembangunan sumber daya manusia pertanian dalam lima tahun ke depan, dengan tujuan memperkuat ketahanan pangan nasional, meningkatkan produktivitas sektor pertanian, serta mendorong regenerasi petani melalui pengembangan pelatihan dan penguatan kelembagaan.

Rencana Strategis BBPMKP 2025–2029 dirancang mengacu dan sejalan dengan Rencana Strategis Kementerian Pertanian, Rencana Strategis BPPSDMP, serta Rencana Strategis Pusat Pelatihan Pertanian. Penyusunan ini juga mempertimbangkan kondisi aktual sektor pertanian, tantangan global seperti perubahan iklim dan krisis pangan, serta kebutuhan nasional untuk membangun SDM pertanian yang profesional, adaptif, inklusif, dan berdaya saing global.

Kami menyampaikan apresiasi dan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan, masukan, serta kerja sama dalam proses penyusunan dokumen ini, mulai dari unit kerja pusat, UPT pendidikan dan pelatihan, pemerintah daerah, mitra pembangunan, hingga para praktisi dan akademisi. Kontribusi tersebut menjadi bagian penting dalam memastikan Rencana Strategis ini komprehensif dan aplikatif.

Harapan kami, dokumen Rencana Strategis BBPMKP 2025–2029 menjadi pedoman pelaksanaan tugas di BBPMKP dalam mendukung pencapaian sasaran strategis untuk mewujudkan kedaulatan pangan, meningkatkan kesejahteraan petani, serta memperkuat posisi sektor pertanian Indonesia dalam menghadapi dinamika pembangunan nasional maupun tantangan global.

Bogor, 31 Desember 2025  
Kepala Balai,  
Sukim Supandi



# BAB I PENDAHULUAN

## A. Kondisi Umum

Pada periode 2030–2040, Indonesia diproyeksikan menjadi salah satu negara dengan jumlah penduduk terbesar keempat di dunia. Dengan populasi yang diperkirakan mencapai 297 juta jiwa, Indonesia akan dihadapkan pada tantangan signifikan dalam menjamin pemenuhan kebutuhan pangan masyarakat. Kondisi tersebut semakin diperberat oleh dinamika global, seperti fenomena perubahan iklim *El Nino* dan *La Nina*, konflik geopolitik, ketidakpastian ekonomi dunia, serta kebijakan pembatasan ekspor yang menjadikan tantangan pembangunan pangan nasional semakin kompleks.

Sejalan dengan hal tersebut, Visi Kabinet Merah Putih “Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045” didukung melalui Misi Asta Cita, salah satunya memantapkan sistem pertahanan dan keamanan negara, serta mendorong kemandirian bangsa melalui swasembada pangan, energi, air, penguatan ekonomi kreatif, ekonomi hijau, dan ekonomi biru. Arah kebijakan dalam Asta Cita dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) memiliki keterkaitan yang erat dengan Rencana Strategis (Renstra) Kementerian Pertanian dalam rangka mewujudkan pertanian yang maju dan berkelanjutan.

Secara lebih rinci, Asta Cita 2 yang menekankan kemandirian pangan, energi, dan ekonomi hijau selaras dengan pilar kemandirian pangan serta penguatan hilirisasi komoditas strategis nasional melalui modernisasi pertanian berkelanjutan. Asta Cita 3 yang berorientasi pada pengembangan infrastruktur dan kawasan produksi mendukung pilar prasarana dan sarana pertanian serta penguatan kawasan sentra produksi pangan. Selanjutnya, Asta Cita 4 yang mengutamakan pembangunan sumber daya manusia unggul sejalan dengan upaya regenerasi petani dan pengembangan agribisnis berbasis teknologi dan inovasi. Asta Cita 5 yang mendorong hilirisasi dan peningkatan nilai tambah industri sejalan dengan pilar nilai tambah dan daya saing produk pertanian, termasuk penguatan akses pembiayaan. Adapun Asta Cita 8 yang menitikberatkan pada aspek lingkungan hidup dan kesehatan mendukung penguatan sistem kesehatan hewan nasional serta tata kelola pertanian berkelanjutan melalui penerapan standar

praktik seperti *Good Agricultural Practices (GAP)*, *Good Hygiene Practices (GHP)*, *Good Manufacturing Practices (GMP)*.

Sinergi kebijakan tersebut menunjukkan bahwa visi pembangunan nasional dan strategi sektor pertanian saling menguatkan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Dalam konteks tersebut, sebagai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Eselon II Kementerian Pertanian di bawah Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP), Balai Besar Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian (BBPMKP) memiliki mandat untuk menyiapkan sumber daya manusia pertanian yang profesional, mandiri, berdaya saing, serta berjiwa wirausaha melalui penyelenggaraan pelatihan dan sertifikasi kompetensi.

Sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam mewujudkan pertumbuhan ekonomi yang berkualitas dalam lima tahun mendatang. Oleh karena itu, BBPMKP menyusun Renstra sebagai instrumen perencanaan untuk mendukung pencapaian pembangunan pertanian nasional, khususnya dalam penguatan ketahanan pangan dan regenerasi petani, melalui peningkatan kompetensi sumber daya manusia pertanian.

Penyusunan Renstra BBPMKP merupakan bagian integral dari proses perencanaan pembangunan pertanian, serta menjadi pedoman dalam pelaksanaan program dan kegiatan BBPMKP secara terarah, terukur, dan akuntabel. Renstra BBPMKP disusun sebagai penjabaran operasional dari kebijakan dan arah pembangunan sumber daya manusia pertanian sebagaimana tertuang dalam Renstra BPPSDMP, sehingga memastikan adanya keselarasan antara perencanaan BBPMKP dengan tujuan, sasaran, dan prioritas BPPSDMP.

Dalam struktur organisasi Kementerian Pertanian, BBPMKP berkedudukan sebagai UPT di bawah BPPSDMP yang memiliki mandat untuk menyelenggarakan pelatihan, serta pengembangan model dan teknik pelatihan, khususnya di bidang manajemen, kepemimpinan dan multimedia. Pelaksanaan mandat tersebut diarahkan untuk mendukung peningkatan kualitas aparatur dan pemangku kepentingan pertanian (non aparatur) melalui penguatan kompetensi manajerial, kepemimpinan, dan tata kelola organisasi, sehingga mampu mendorong efektivitas pelaksanaan program pembangunan pertanian secara menyeluruh.

Selanjutnya, pelaksanaan tugas dan fungsi BBPMKP memiliki keterkaitan yang erat dengan pencapaian Sasaran Program (SP) BPPSDMP, terutama dalam peningkatan kapasitas dan profesionalisme sumber daya manusia pertanian yang adaptif, berdaya saing, serta mampu menjawab tantangan pembangunan pertanian yang semakin kompleks. Dengan demikian, Renstra BBPMKP disusun untuk memastikan bahwa seluruh program, kegiatan, dan indikator kinerja BBPMKP terintegrasi dan berkontribusi secara langsung terhadap target kinerja BPPSDMP, serta mendukung pencapaian kinerja Kementerian Pertanian secara berjenjang.

Di samping itu, penyusunan Renstra BBPMKP juga mempertimbangkan dinamika lingkungan strategis internal dan eksternal yang mempengaruhi pelaksanaan tugas BBPMKP. Lingkungan internal mencakup ketersediaan dan kualitas sumber daya manusia, kesiapan sarana dan prasarana, efektivitas sistem manajemen, serta dukungan tata kelola penyelenggaraan pelatihan. Sementara itu, lingkungan eksternal meliputi perkembangan kebijakan pemerintah, perubahan regulasi, kebutuhan kompetensi aparatur yang semakin beragam, perkembangan teknologi pembelajaran, serta tuntutan publik terhadap layanan pelatihan yang berkualitas, inovatif, dan berorientasi hasil. Renstra BBPMKP diharapkan dapat memotret kesiapan BBPMKP untuk menghadapi tantangan dan menangkap peluang menjadi arah kebijakan yang dijabarkan dalam kegiatan yang dilengkapi dengan sasaran, indikator, target, dan alokasi pendanaan untuk menjalankan fungsi manajemen, koordinasi, dan tugas teknis lainnya periode pembangunan tahun 2025-2029.

## **B. Potensi dan Permasalahan**

BBPMKP berdasarkan tugas dan fungsi yang diamanahkannya, yaitu mempunyai tugas melaksanakan pelatihan manajemen, kepemimpinan, dan multimedia bagi aparatur dan nonaparatur pertanian, pelatihan dasar, pelatihan fungsional nonbidang pertanian bagi aparatur, serta mengembangkan model dan teknik pelatihan manajemen, kepemimpinan dan multimedia. Dengan demikian dalam penyelenggaraan pengembangan SDM selama periode tahun 2025-2029, BBPMKP harus memperhatikan beberapa aspek yang menjadi kapasitas organisasi internalnya seperti: (i) Potensi Sumber Daya; (ii) Kapasitas Kelembagaan; dan (iii) Keunggulan, serta (iv) dapat mengidentifikasi permasalahan utama yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas

dan fungsinya. Keempat aspek ini dijabarkan dengan menggunakan analisis *Strengths* (Kekuatan), *Weaknesses* (Kelemahan), *Opportunities* (Peluang), dan *Threats* (Ancaman) (SWOT). Analisis SWOT merupakan metode analisis strategis yang digunakan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan sebagai faktor internal organisasi, serta peluang dan ancaman sebagai faktor eksternal, guna menjadi dasar dalam merumuskan strategi dan arah kebijakan organisasi.

#### Faktor Internal

a. Kekuatan (*Strengths*), meliputi:

1. Mempunyai landasan hukum dalam pelaksanaan kegiatan, yaitu:
  - a) Peraturan Menteri Pertanian Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2025 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian;
  - b) Keputusan Menteri Pertanian Republik Indonesia Nomor 649/Kpts/OT.050/M/08/2025 Tentang Kelompok Substansi Dan Tim Kerja Pada Kelompok Jabatan Fungsional Lingkup Unit Pelaksana Teknis Kementerian Pertanian;
  - c) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2023 Tentang Jenis Dan Tarif Atas Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak Yang Berlaku Pada Kementerian Pertanian;
  - d) Peraturan Menteri Pertanian Nomor 35 Tahun 2025 tentang Penyelenggaraan Pelatihan dan Sertifikasi Kompetensi Sumber Daya Manusia Pertanian.
2. Tersedianya SDM yang memadai (dengan jumlah 88 orang pegawai PNS/CPNS, 57 orang PPPK dan 1 orang PPPK Paruh Waktu);
3. Tersedianya Pengelola Pelatihan (Pejabat Struktural) yang telah memiliki Sertifikat *Management of Training* (MOT);
4. Tersedianya Penyelenggara Pelatihan (staf) yang telah memiliki Sertifikat *Training Officer Course* (TOC);
5. Tersedianya Tenaga Pengajar/Widyaiswara yang kompeten di bidangnya;
6. Tenaga Pengajar/Widyaiswara yang telah memiliki Sertifikat *Training of Facilitator* (TOF) Diklat Kepemimpinan dan TOF Pelatihan Dasar Calon

Pegawai Negeri Sipil (CPNS), juga sertifikat keahlian lainnya sesuai kompetensi yang dipersyaratkan;

7. Mempunyai pelatihan unggulan yang telah terakreditasi, seperti:
    - a) Pelatihan Kepemimpinan Nasional (PKN) Tingkat II (Akreditasi B dari LAN);
    - b) Pelatihan Kepemimpinan Administrator (Akreditasi B dari LAN);
    - c) Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (Akreditasi A dari LAN);
    - d) Pelatihan Dasar CPNS (Akreditasi A dari LAN);
    - e) Pelatihan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Tingkat Dasar (Akreditasi B dari LKPP);
    - f) Pelatihan Pembinaan Ideologi Pancasila (Akreditasi Istimewa dari BPIP);
  8. Memiliki *core business* yang prospektif, yakni pelatihan manajerial, kepemimpinan, dan multimedia pertanian;
  9. Letak geografis BBPMKP yang strategis, mudah terjangkau, serta didukung dengan kondisi dan lingkungan alam yang nyaman;
  10. Tersedianya prasarana dan sarana pelatihan yang memadai yaitu meliputi bangunan kantor, asrama, kelas, sarana pelatihan lainnya;
  11. Tersedianya lahan yang luas untuk penyelenggaraan pelatihan *outdoor* seperti *capacity building/outbound*;
  12. Perpustakaan yang sudah terakreditasi A dari Perpustakaan Nasional RI;
  13. Tersertifikasi SNI ISO 9001:2015 – *Quality Management System*;
  14. Tersertifikasi SNI ISO 21001:2018 – *Educational Organization Management System*;
  15. Tersertifikasi SNI ISO 37001:2016 – *Anti Bribery Management System*;
  16. Jejaring kerja sama (*networking*) yang baik dalam menyelenggarakan pelatihan dengan berbagai Kementerian/Lembaga lainnya;
  17. Tersedianya dana pengembangan Pusat Pelatihan Pertanian dan Perdesaan Swadaya (P4S) sebagai bentuk dukungan terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia pertanian non aparatur.
- b. Kelemahan (*Weakenesses*), meliputi:
1. Keterbatasan peralatan multimedia (*drone, studio e-learning, server, AOR*);
  2. Keterbatasan SDM dalam menguasai Teknologi Informasi dan Komunikasi

(TIK) (SIM *drone*, aplikasi GIS, *database*, admin);

3. Sarana dan prasarana yang tidak *up to date*;
4. Belum seluruhnya staf tanggap dalam pelayanan;
5. Sebagian besar SDM belum mampu berkomunikasi bahasa asing;
6. Belum adanya kerjasama dengan Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI).

#### *Faktor Eksternal*

##### a. Peluang (*Opportunities*), meliputi:

1. Pengembangan laboratorium multimedia (*e-learning*, TIK);
2. Permintaan *outbound* yang tinggi (*character building*);
3. Penyiapan SDM yang sesuai standar perusahaan (perusahaan bidang perkebunan);
4. Terbukanya jejaring pelatihan bertaraf internasional seperti COMCEC (*Standing Committee for Economic and Commercial Cooperation of the Organization of the Islamic Cooperation*), APO (*Asian Productivity Organization*), serta JICA (*Japan International Cooperation Agency*);
5. Komitmen pembangunan berkelanjutan melalui pembangunan rendah karbon atau *Low Carbon Development Indonesia* (LCDI) yang mengarah pada *green economy*;
6. Meningkatnya permintaan masyarakat terhadap penggunaan fasilitas (ruang kelas, asrama, dan aula);
7. Terbangunnya jejaring kerja sama (*networking*) dalam menyelenggarakan pelatihan dengan berbagai Kementerian/Lembaga lainnya;
8. Tersedianya dana pengembangan Pusat Pelatihan Pertanian dan Perdesaan Swadaya (P4S) sebagai bentuk dukungan terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia pertanian nonaparatur.

##### b. Tantangan (*Threats*), meliputi:

1. Terdapat lembaga pelatihan yang menyediakan pelatihan sejenis (kepemimpinan, manajemen, multimedia);
2. Terdapat pelatihan sejenis yang bersifat sosial untuk *job seeker/job creator*;
3. Generasi muda yang mulai meninggalkan dunia pertanian;
4. Pergerakan digitalisasi yang sangat cepat di era industri 5.0;
5. Kapasitas pengelola P4S yang bervariasi;

6. Adanya lembaga pelatihan yang memiliki *performance* era industri 5.0 (Kementerian Kesehatan);
7. Kualitas kelembagaan tani yang bervariasi;
8. Adanya kesenjangan (*gap*) antara alumni peserta pelatihan dengan Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI);
9. Adanya kebutuhan single data;
10. Adanya penyederhanaan birokrasi yaitu dengan penghapusan Eselon III dan IV ke dalam kelompok dan tim kerja substansi.

### **C. Capaian Kinerja UPT Periode Sebelumnya**

Secara umum, selama periode tahun 2020 – 2024 BBPMKP telah melaksanakan beberapa kegiatan sebagai berikut:

#### 1. Pelatihan BBPMKP Tahun 2020 – 2024

Berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 11 Tahun 2025, BBPMKP memiliki tugas melaksanakan pelatihan manajemen, kepemimpinan, dan multimedia bagi aparatur dan nonaparatur pertanian, pelatihan dasar, pelatihan fungsional nonbidang pertanian bagi aparatur, serta mengembangkan model dan teknik pelatihan manajemen, kepemimpinan dan multimedia. Selama tahun 2020 - 2024 BBPMKP melaksanakan pelatihan yang sumber pendanaannya dari Kementerian Pertanian, ataupun dari Kementerian/Lembaga lain yang melalui kerja sama PNBP, dan pelatihan dengan mekanisme Swakelola. Adapun pelatihan yang telah dilaksanakan oleh BBPMKP selama tahun 2024 adalah sebagai berikut:

##### a. Pelatihan Dasar CPNS dan Pelatihan Kepemimpinan

Pelatihan Dasar CPNS dan Pelatihan Kepemimpinan Selama Tahun 2020-2024 BBPMKP menyelenggarakan Pelatihan Dasar CPNS dan Pelatihan Kepemimpinan terakreditasi yang pada pelaksanaannya berkoordinasi dengan Lembaga Administrasi Negara (LAN) Republik Indonesia. Selama lima tahun tersebut, BBPMKP telah melatih sebanyak 3.406 peserta pelatihan dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1.1 Realisasi Pelatihan Dasar dan Pelatihan Kepemimpinan  
BBPMKP Tahun 2020-2024

No	Pelatihan Dasar dan Pelatihan Kepemimpinan	2020	2021	2022	2023	2024	Total
1	Pelatihan Dasar CPNS	-	1.182	1.336	40	-	<b>2.558</b>
2	Pelatihan Kepemimpinan Pengawas	34	70	34	131	35	<b>304</b>
3	Pelatihan Kepemimpinan Administrator	46	41	55	58	65	<b>265</b>
4	Pelatihan Kepemimpinan Tingkat II	60	55	60	50	54	<b>279</b>
	Jumlah	<b>140</b>	<b>1.348</b>	<b>1.485</b>	<b>279</b>	<b>154</b>	<b>3.406</b>

Selama periode tahun 2020–2024, BBPMKP secara konsisten menyelenggarakan berbagai Pelatihan Dasar dan Kepemimpinan sebagai bagian dari upaya peningkatan kompetensi aparatur dan penguatan kapasitas kepemimpinan di lingkungan birokrasi Aparatur Sipil Negara (ASN) baik ASN Kementerian Pertanian ataupun ASN Kementerian dan Lembaga lain yang bekerjasama dengan BBPMKP. Dalam kurun waktu tersebut, BBPMKP telah meluluskan sebanyak 3.406 orang purnawidya dari empat jenis pelatihan, yakni Pelatihan Dasar (Latsar) Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP), Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA), dan Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II (PKN Tk. II).

Berdasarkan Tabel 1.1, capaian tertinggi jumlah purnawidya terjadi pada tahun 2021 dan 2022 dimana pada tahun tersebut terdapat pembukaan seleksi CPNS secara nasional. Sebagai contoh, pada tahun 2022 BBPMKP menyelenggarakan Latsar CPNS dan Pelatihan Kepemimpinan dengan total 1.485 orang, yang didominasi oleh Latsar CPNS. Sebaliknya, pada tahun 2023 dan 2024, jumlah purnawidya relatif lebih rendah, yang dipengaruhi oleh penyesuaian kebijakan tidak adanya penerimaan CPNS secara nasional. Namun, BBPMKP pada tahun 2023 berhasil melaksanakan 4 (empat) angkatan PKP dan 2 (dua) angkatan PKA.

Dari sisi jenis pelatihan, Latsar CPNS memberikan kontribusi terbesar terhadap total purnawidya, yaitu 2.558 orang atau sekitar 75,1% dari keseluruhan lulusan. Kondisi ini menunjukkan peran strategis BBPMKP dalam mendukung reformasi

birokrasi melalui pembentukan karakter, sikap, dan nilai dasar ASN. Sementara itu, pelatihan kepemimpinan (PKP, PKA, dan PKN Tk. II) secara akumulatif menghasilkan 848 purnawidya, yang berfungsi sebagai instrumen penguatan kapasitas manajerial dan kepemimpinan pada level operasional hingga level strategis dalam organisasi unit kerja purnawidya.

Secara keseluruhan, capaian kinerja Latsar CPNS dan pelatihan kepemimpinan BBPMKP selama tahun 2020–2024 menunjukkan kinerja yang efektif dan relevan dalam mendukung pembangunan sumber daya manusia aparatur. Hal ini mencerminkan komitmen BBPMKP dalam menyiapkan kader pimpinan strategis yang memiliki kompetensi kepemimpinan, kemampuan pengambilan keputusan, serta orientasi kinerja dan pelayanan publik. Optimalisasi kualitas pembelajaran, sarana dan prasarana pembelajaran, penguatan metode pembelajaran, serta penyesuaian kurikulum sesuai kebutuhan organisasi, diharapkan dapat semakin ditingkatkan untuk peningkatan kinerja organisasi dan pelayanan publik.

b. Pelatihan Manajemen, Fungsional Non Bidang Pertanian dan Multimedia Pertanian bagi Aparatur

Pelatihan manajemen, fungsional non bidang pertanian dan multimedia pertanian bagi aparatur yang telah dilaksanakan oleh BBPMKP dalam kurun waktu 2020-2024 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2 Realisasi Pelatihan Non Bidang Pertanian dan Multimedia Pertanian BBPMKP Tahun 2020-2024

No	Pelatihan Non Bidang Pertanian dan Multimedia Pertanian bagi Aparatur	2020	2021	2022	2023	2024	Total
1	Pelatihan Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah	471	130	75	200	160	<b>1.036</b>
2	Pelatihan bagi Fungsional Non Bidang Pertanian	-	116	-	-	-	<b>116</b>
3	Pelatihan Manajemen Organisasi Aparatur Pertanian	364	1.845	107	90	1.732	<b>4.138</b>
4	Pelatihan Teknologi Informasi dan Multimedia Pertanian	-	635	-	50	-	<b>685</b>
<b>Jumlah</b>		<b>835</b>	<b>2.726</b>	<b>182</b>	<b>340</b>	<b>1.892</b>	<b>5.975</b>

Dari pelaksanaan berbagai jenis pelatihan tersebut, BBPMKP telah meluluskan sebanyak 5.975 orang purnawidya yang menunjukkan kontribusi signifikan

terhadap pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) organisasi. Capaian tersebut mencerminkan keberhasilan BBPMKP dalam meningkatkan kompetensi teknis lainnya, khususnya pada aspek manajemen organisasi, pengadaan barang dan jasa, serta teknologi informasi dan multimedia pertanian. Pelatihan Manajemen Organisasi Aparatur Pertanian menjadi kontributor terbesar dengan 4.138 purnawidya atau sekitar 69,3% dari total lulusan, yang menunjukkan komitmen Kementerian Pertanian dalam peningkatan manajerial bagi aparatur bidang pertanian.

Pelatihan Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah merupakan pelatihan terakreditasi oleh Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP) yang rutin diselenggarakan oleh BBPMKP kepada ASN lingkup Kementerian Pertanian dan Kementerian/ Lembaga lain melalui mekanisme kerja sama. Selama tahun 2020 – 2024, BBPMKP telah meluluskan 1.036 purnawidya. Capaian ini mendukung pemenuhan IKU yang berfokus pada peningkatan kapasitas aparatur dalam pengelolaan keuangan dan pengadaan barang/jasa pemerintah yang akuntabel, transparan, serta sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Konsistensi penyelenggaraan pelatihan dari tahun ke tahun menunjukkan adanya komitmen pemerintah khususnya Kementerian Pertanian dalam meningkatkan sumber daya manusia pengadaan barang dan jasa pemerintah yang tentunya mendukung pencapaian kinerja organisasi dan tata kelola pemerintahan yang baik dengan meminimalkan risiko penyimpangan serta memastikan pengadaan barang dan jasa mendukung kelancaran pelaksanaan program dan kegiatan.

Pelatihan Multimedia dan Teknologi Informasi bagi aparatur menjadi langkah strategis dan relevan untuk meningkatkan kualitas layanan penyuluhan pertanian, memperkuat kapasitas aparatur, serta mendukung pencapaian tujuan pembangunan pertanian secara berkelanjutan. Pelatihan ini merupakan kebutuhan strategis dalam menghadapi dinamika pembangunan pertanian yang semakin kompleks dan berbasis teknologi. Aparatur bidang pertanian tidak hanya dituntut menguasai substansi teknis pertanian, tetapi juga memiliki kemampuan komunikasi, pengelolaan informasi, dan pemanfaatan teknologi digital secara efektif. Pelatihan Teknologi Informasi dan Multimedia Pertanian

meluluskan sebanyak 685 purnawidya selama tahun 2020-2024. Capaian ini berkontribusi langsung terhadap peningkatan literasi digital aparatur bidang pertanian, yang menjadi faktor kunci dalam mendukung transformasi digital layanan publik dan penyebaran informasi pertanian secara efektif dan inovatif. Secara tahunan, jumlah purnawidya menunjukkan fluktuasi yang dipengaruhi oleh dinamika kebutuhan kompetensi, kebijakan prioritas, serta kapasitas penyelenggaraan pelatihan. Tahun 2021 dan 2024 mencatat jumlah lulusan tertinggi, masing-masing 2.726 orang dan 1.892 orang, yang menunjukkan kemampuan BBPMKP dalam mengoptimalkan pelaksanaan pelatihan pada periode dengan kebutuhan tinggi.

Secara keseluruhan, penyelenggaraan pelatihan manajemen, fungsional non bidang pertanian dan multimedia pertanian bagi aparatur Tahun 2020–2024 telah memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian IKU BBPMKP, khususnya dalam peningkatan kompetensi teknis lainnya, tata kelola organisasi, serta literasi digital aparatur bidang pertanian. Ke depan, penguatan evaluasi pasca pelatihan dan penyesuaian kurikulum berbasis kebutuhan jabatan diharapkan akan semakin meningkatkan kualitas capaian IKU dan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

c. Pelatihan bagi Non Aparatur

Pelatihan bagi Non Aparatur yang telah dilaksanakan oleh BBPMKP dalam kurun waktu 2020-2024 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3 Pelatihan bagi Non Aparatur BBPMKP Tahun 2020 – 2024

No	Pelatihan bagi Non Aparatur	2020	2021	2022	2023	2024	Total
1	Pelatihan Manajemen Organisasi dan Kewirausahaan	194	1.002	-	520	994	<b>2.710</b>
2	Pelatihan Teknologi Informasi dan Multimedia	-	90	-	-	-	<b>90</b>
3	Pelatihan Sumber Daya Manusia Perkebunan - Kelapa Sawit	-	-	117	439	633	<b>1.189</b>
4	Pelatihan Penyiapan Peserta Magang Luar Negeri	-	20	107	31	-	<b>158</b>
<b>Jumlah</b>		<b>194</b>	<b>1.112</b>	<b>224</b>	<b>990</b>	<b>1.627</b>	<b>4.147</b>

Sesuai dengan tugas dan fungsi, BBPMKP selain melatih aparaturnya juga memiliki tugas menyelenggarakan pelatihan bagi nonaparaturnya. Selama tahun 2020 – 2024, BBPMKP telah melatih sebanyak 4.147 purnawidya. Jumlah peserta pada tahun 2020 relatif terbatas, yaitu 194 peserta, karena pada periode tersebut terjadi pandemi COVID-19 yang menyebabkan pembatasan aktivitas tatap muka dan berdampak pada terbatasnya pelaksanaan kegiatan pelatihan. Seiring dengan penyesuaian metode penyelenggaraan dan membaiknya kondisi, jumlah peserta pelatihan meningkat pada tahun-tahun berikutnya dengan pelatihan yang paling banyak diselenggarakan adalah pelatihan yang berkaitan dengan manajemen organisasi dan kewirausahaan yang diberikan kepada pengurus dan anggota Kelompok Tani (Poktan), Gabungan Kelompok Tani (Gapoktan), ataupun Pusat Pelatihan Pertanian dan Perdesaan Swadaya (P4S). Pelatihan ini merupakan kegiatan pengembangan kapasitas yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kelembagaan dan jiwa kewirausahaan petani dalam mengelola organisasi tani dan usaha agribisnis secara mandiri dan berkelanjutan.

Pelatihan ini dirancang untuk membekali pengurus dan anggota Poktan/Gapoktan/P4S dengan pengetahuan dan keterampilan dalam pengelolaan organisasi yang tertib, transparan, dan akuntabel; perencanaan dan pengembangan usaha tani dan agribisnis berbasis potensi lokal; penguatan jiwa kewirausahaan, termasuk kemampuan membaca peluang usaha, pengelolaan keuangan sederhana, serta pemasaran hasil pertanian; serta peningkatan kerja sama dan kemitraan usaha untuk memperkuat posisi tawar petani. Melalui pelatihan ini, Poktan/Gapoktan/P4S diharapkan mampu berfungsi tidak hanya sebagai wadah kegiatan produksi, tetapi juga sebagai kelembagaan ekonomi petani yang profesional, berdaya saing, dan mampu meningkatkan pendapatan serta kesejahteraan anggotanya.

Selain itu, BBPMKP telah bekerjasama dengan Badan Pengelola Dana Perkebunan (sebelumnya BPD PKS) untuk menyelenggarakan pelatihan Sumber Daya Manusia Perkebunan Kelapa Sawit (SDMPKS) sejak tahun 2022. Pelatihan tersebut bertujuan untuk peningkatan kinerja dan keberlanjutan subsektor kelapa sawit dengan menyiapkan SDM yang adaptif terhadap

perkembangan teknologi, inovasi, dan tuntutan pasar, sehingga berkontribusi pada peningkatan produktivitas, nilai tambah, dan kesejahteraan pekebun. Jumlah peserta pelatihan setiap tahunnya selalu bertambah sampai dengan tahun 2024, BBPMKP telah melatih sebanyak 1.189 Pekebun kelapa sawit.

Selama periode 2020–2024, BBPMKP Ciawi juga menyelenggarakan Pelatihan Penyiapan Peserta Magang Luar Negeri sebagai bagian dari upaya peningkatan daya saing SDM Pertanian di tingkat global. Pelatihan Penyiapan Magang Luar Negeri adalah pelatihan untuk calon peserta magang pertanian di Taiwan dan Jepang. Tujuan pelatihan ini antara lain untuk mempersiapkan peserta secara kompeten dan profesional agar memiliki pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja yang sesuai dengan standar dan budaya kerja di negara tujuan magang. Meningkatkan kesiapan teknis, mental, dan disiplin peserta sehingga mampu mengikuti program magang secara optimal, beradaptasi dengan lingkungan kerja internasional, serta meminimalkan risiko kegagalan selama pelaksanaan magang. Mendukung transfer pengetahuan dan teknologi melalui pembekalan peserta agar mampu menyerap, mengadaptasi, dan menerapkan pengalaman serta inovasi yang diperoleh selama magang luar negeri untuk pengembangan sektor pertanian dan peningkatan kinerja setelah kembali ke Indonesia. Pada tahun 2024 terjadi perubahan kebijakan dimana pelatihan persiapan magang luar negeri dikelola Pusat Pelatihan Pertanian bekerjasama dengan Ikatan Alumni Magang Jepang (IKAMAJA). Secara keseluruhan, selama lima tahun pelaksanaan, pelatihan penyiapan peserta magang luar negeri telah meluluskan 158 peserta, yang diharapkan mampu menjadi agen peningkatan kompetensi dan transfer pengetahuan internasional dalam mendukung pembangunan sumber daya manusia sektor pertanian.

## 2. Akreditasi BBPMKP

Akreditasi dan penjaminan mutu memiliki hubungan yang saling terkait dan saling mendukung dalam peningkatan kualitas penyelenggaraan pelatihan. Penjaminan mutu merupakan mekanisme internal yang dilaksanakan secara berkelanjutan untuk memastikan seluruh proses dan hasil kegiatan telah memenuhi standar mutu yang ditetapkan, sedangkan akreditasi merupakan bentuk penilaian dan pengakuan eksternal terhadap tingkat pemenuhan standar mutu tersebut. Sistem

penjaminan mutu yang efektif menjadi dasar pencapaian dan pemeliharaan akreditasi, sementara hasil akreditasi berfungsi sebagai umpan balik untuk perbaikan dan peningkatan mutu secara berkelanjutan. Sinergi antara penjaminan mutu dan akreditasi ini mendukung terwujudnya layanan pelatihan yang berkualitas, akuntabel, dan berorientasi pada peningkatan kinerja organisasi. Selama Tahun 2020 – 2024, BBPMKP telah melaksanakan pengajuan akreditasi lembaga dan program pelatihan. Hasil akreditasi adalah sebagai berikut:

Tabel 1.4 Akreditasi BBPMKP

No	Akreditasi	Predikat	Tanggal	Lembaga Pengakreditasi
1	Lembaga Pelatihan	Bintang 2	10 November 2021	Lembaga Administrasi Negara (LAN) RI
2	Pelatihan Kepemimpinan Pengawas	A		
3	Pelatihan Dasar CPNS	A	18 September 2024	
4	Pelatihan Kepemimpinan Administrator	B		
5	Pelatihan Kepemimpinan Tingkat II	B	17 April 2023	
6	Pelatihan Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah	B	30 Maret 2023	Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP)
7	Pendidikan dan Pelatihan Pembinaan Ideologi Pancasila	Istimewa	15 November 2024	Badan Pembinaan Ideologi Pancasila (BPIP)

Berdasarkan capaian akreditasi, BBPMKP menunjukkan komitmen yang konsisten dalam menjaga dan meningkatkan mutu penyelenggaraan pelatihan. Lembaga Pelatihan telah memperoleh akreditasi Bintang 2 dari Lembaga Administrasi Negara (LAN) RI sejak 10 November 2021, serta sejumlah program pelatihan strategis telah meraih predikat akreditasi yang baik hingga sangat unggul. Pelatihan Dasar CPNS memperoleh predikat A pada 18 September 2024, Pelatihan Kepemimpinan Tingkat II dan Pelatihan Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah masing-masing terakreditasi B, serta Pendidikan dan Pelatihan Pembinaan Ideologi Pancasila meraih predikat Istimewa dari BPIP pada 15 November 2024. Capaian ini mencerminkan komitmen pada sistem penjaminan mutu internal, kepatuhan terhadap standar nasional, serta menjadi dasar penguatan kualitas layanan pelatihan secara berkelanjutan dalam rangka mendukung pencapaian kinerja organisasi.

### 3. Pembinaan P4S

Berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 11 Tahun 2025 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Lingkup Badan Penyuluhan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian, salah satu fungsi BBPMKP adalah pelaksanaan pengembangan kelembagaan pelatihan pertanian swadaya. Pusat Pelatihan Pertanian Perdesaan Swadaya (P4S) adalah lembaga pelatihan pertanian yang dibentuk, dikelola, dan dikembangkan secara mandiri oleh pelaku utama pertanian di perdesaan sebagai wahana pembelajaran, alih teknologi, dan pemberdayaan petani. P4S berfungsi sebagai pusat peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap petani melalui kegiatan pelatihan, magang, dan percontohan usaha tani, dengan memanfaatkan potensi lokal serta pendekatan dari petani untuk petani (*farmer to farmer learning*) guna mendukung pengembangan usaha tani yang berdaya saing dan berkelanjutan. Sesuai dengan Keputusan Kepala Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian tentang Pembagian Wilayah Kerja Unit Pelaksana Teknis Pelatihan di Lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian, BBPMKP berkewajiban membina P4S di Wilayah DKI Jakarta dan Jawa Tengah. Berikut merupakan tabel penumbuhan P4S sampai dengan Tahun 2024:

Tabel 1.5 Penumbuhan P4S Binaan BBPMKP

TAHUN	KELAS			TOTAL
	Pratama	Madya	Utama	
Tahun 2019	27	46	28	101
Tahun 2020	63	60	5	128
Tahun 2021	23	27	-	50
Tahun 2022	49	6	-	55
Tahun 2023	27	-	-	27
Tahun 2024	26	-	-	26
<b>Total</b>	<b>215</b>	<b>139</b>	<b>33</b>	<b>387</b>

Berdasarkan data tersebut, jumlah P4S yang tercatat selama sampai dengan Tahun 2024 mencapai 387 P4S, dengan distribusi kelas yang bervariasi setiap tahun. Pada 2019 dan 2020 terlihat komposisi P4S yang relatif lengkap pada kelas

Pratama, Madya, dan Utama, dengan total tertinggi terjadi pada tahun 2020 sebanyak 128 P4S, didominasi oleh kelas Pratama dan Madya. Mulai tahun 2021 hingga 2024, jumlah P4S yang tercatat per tahun cenderung menurun dan didominasi oleh kelas Pratama, sementara kelas Madya dan Utama semakin terbatas atau tidak tercatat. Kondisi ini menunjukkan masih perlunya penguatan pembinaan dan pendampingan agar P4S dapat meningkat kelasnya secara berkelanjutan, sekaligus mencerminkan tantangan dalam mendorong P4S naik dari tahap dasar menuju kelas yang lebih mandiri dan unggul.

Selain Penumbuhan, BBPMKP juga memiliki kewajiban untuk menyeleksi dan menyalurkan bantuan pemerintah berupa sarana pelatihan kepada P4S yang unggul dan layak menerima bantuan tersebut. Pemberian bantuan pemerintah berupa sarana kepada P4S yang memberikan manfaat strategis dalam memperkuat peran P4S sebagai pusat pembelajaran dan pemberdayaan petani di perdesaan. Bantuan sarana tersebut diharapkan dapat meningkatkan kapasitas P4S dalam menyelenggarakan pelatihan yang lebih berkualitas, baik dari sisi ketersediaan alat praktik, media pembelajaran, maupun fasilitas pendukung, sehingga proses alih pengetahuan dan teknologi pertanian dapat berjalan lebih efektif. Selain itu, dukungan sarana mendorong peningkatan kinerja dan profesionalisme pengelolaan P4S, memperluas jangkauan layanan pelatihan bagi petani dan pelaku usaha tani di sekitarnya, serta menjadi stimulus bagi peningkatan kelas P4S. Secara tidak langsung, bantuan ini berkontribusi pada peningkatan kompetensi sumber daya manusia pertanian, penguatan kelembagaan petani, dan percepatan terwujudnya pelaku usaha tani yang mandiri, berdaya saing, dan berkelanjutan. Tabel 1.6 menyajikan jumlah P4S binaan BBPMKP yang menerima bantuan sarana pelatihan dari tahun ke tahun mulai tahun 2021. Bantuan sarana bagi P4S sedianya dilaksanakan mulai tahun 2020, hanya saja pada tahun tersebut terjadi pandemi Covid-19 sehingga penyaluran bantuan pemerintah tidak dilaksanakan karna anggaran tersebut dialihkan untuk penanganan pandemi. Setiap P4S menerima bantuan dalam bentuk sarana pelatihan masing – masing kurang lebih Rp30.000.000,- diantarkan langsung ke wilayah P4S.

Tabel 1.6 P4S Binaan BBPMKP Penerima Bantuan Pemerintah  
Tahun 2020-2024

TAHUN	Penerima Berdasarkan Provinsi		TOTAL
	Jawa Tengah	DKI Jakarta	
Tahun 2020*	-	-	-
Tahun 2021	10	1	11
Tahun 2022	16	2	18
Tahun 2023	17	2	19
Tahun 2024	18	1	19
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>6</b>	<b>67</b>

\*Anggaran bantuan sarana dialihkan untuk penanganan Covid -19

Penyaluran bantuan pemerintah dilaksanakan dengan mengedepankan prinsip transparansi, keadilan, serta kepatuhan terhadap ketentuan petunjuk teknis dan peraturan perundang-undangan. Seluruh tahapan penyaluran, mulai dari perencanaan, penetapan penerima, hingga pemanfaatan dan pelaporan bantuan, dilakukan secara jelas, terdokumentasi, dan dapat ditelusuri. Informasi terkait kriteria penerima, jenis dan nilai bantuan, serta mekanisme penyaluran disampaikan secara terbuka kepada para pemangku kepentingan untuk mencegah potensi penyimpangan. Selain itu, penyaluran bantuan disertai dengan pengawasan dan evaluasi secara berkelanjutan guna memastikan bantuan digunakan sesuai peruntukan dan memberikan manfaat nyata.

## **BAB II VISI, MISI, TUJUAN, DAN SASARAN**

### **A. Visi, Misi, dan Tujuan Kementerian Pertanian**

#### **1. Visi Kementerian Pertanian**

Visi Kementerian Pertanian merepresentasikan kondisi yang ingin diwujudkan pada akhir periode 2029. Perumusan visi menggambarkan kontribusi Kementerian Pertanian terhadap visi dan misi Presiden dan Wakil Presiden. Visi Kementerian Pertanian 2025–2029 adalah:

**“PERTANIAN MAJU BERKELANJUTAN SERTA BERMANFAAT BAGI RAKYAT INDONESIA DALAM RANGKA MEWUJUDKAN BERSAMA INDONESIA MAJU MENUJU INDONESIA EMAS 2045”**

Visi Kementerian Pertanian 2025 – 2029 dapat diartikan bahwa pembangunan sektor pertanian haruslah memberikan manfaat sebesar-besarnya. Manfaat diberikan dengan penyelenggaraan pertanian secara berkelanjutan. Visi Kementerian Pertanian 2025 – 2029 memiliki 4 (empat) kata kunci, meliputi: pertanian, pertanian maju, pertanian berkelanjutan dan pertanian yang bermanfaat bagi rakyat Indonesia dengan penjelasan sebagai berikut:

##### **a. Pertanian**

Berdasarkan Bab I, Pasal 1, angka 2 UU nomor 22 tahun 2019 tentang Sistem Budidaya Pertanian Berkelanjutan, Pertanian bermakna kegiatan mengelola sumber daya alam hayati dengan bantuan teknologi, modal, tenaga kerja, dan manajemen untuk menghasilkan komoditas pertanian yang mencakup tanaman pangan, hortikultura, perkebunan, dan/atau peternakan dalam suatu agroekosistem.

##### **b. Pertanian Maju**

Pertanian yang maju bermakna bahwa Pertanian Indonesia yang akan mengikuti perkembangan zaman, mengadopsi teknologi dan praktik pertanian terkini pada seluruh rantai proses utama pertanian, meliputi Penyiapan Prasarana dan

Sarana Pertanian, Budidaya Pertanian, Pasca Panen komoditas Pertanian, Pengolahan komoditas Pertanian, serta Pemasaran komoditas pertanian.

c. Pertanian Berkelanjutan

Pertanian berkelanjutan berdasarkan Bab I, Pasal 1, angka 1 UU nomor 22 tahun 2019 tentang Sistem Budidaya Pertanian Berkelanjutan adalah pengelolaan sumber daya alam hayati dalam memproduksi komoditas pertanian guna memenuhi kebutuhan manusia secara lebih baik dan berkesinambungan dengan menjaga kelestarian lingkungan hidup. Sehingga, dalam praktik Pertanian berkelanjutan, sumber daya pertanian yang dimiliki saat ini harus dapat dinikmati sampai generasi berikutnya. Selain itu, pelaksanaan sistem budidaya pertanian berkelanjutan sekaligus mendukung pelaksanaan kebijakan ekonomi sirkular pada pembangunan nasional, dimana peran sektor pertanian adalah melalui penerapan pertanian berkelanjutan.

d. Pertanian yang Bermanfaat bagi Rakyat Indonesia

Pertanian yang Bermanfaat bagi Rakyat Indonesia bermakna bahwa Pembangunan pertanian juga harus dapat memberikan manfaat yang sebesar-besarnya bagi kepentingan rakyat, dimana melalui pembangunan pertanian tersebut, terdapat beberapa manfaat yang diterima masyarakat sebagai berikut:

- 1) Komoditas pertanian yang dihasilkan dapat memenuhi kebutuhan rakyat terhadap pangan asal pertanian.
- 2) Pertanian bermanfaat dalam meningkatkan kesejahteraan petani.
- 3) Komoditas pertanian dapat dimanfaatkan sebagai bahan baku Energi Baru Terbarukan (EBT) untuk rakyat.
- 4) Kesehatan rakyat (*one health*) dapat terwujud, khususnya dari pencegahan dan penanganan penyakit yang ditularkan melalui hewan.

**2. Misi Kementerian Pertanian**

Untuk mewujudkan visi Kementerian Pertanian, dirumuskan misi Kementerian Pertanian 5 (lima) 2025-2029 yang meliputi:

a. Meningkatkan kesejahteraan petani.

Kesejahteraan Petani merupakan kondisi di mana petani dapat hidup layak dan memiliki akses terhadap sumber daya, pendidikan, kesehatan, dan fasilitas dasar lainnya. Meningkatkan kesejahteraan petani dilakukan melalui upaya

strategis agar petani mendapatkan harga yang layak, melindungi usaha petani, mendorong kemandirian petani serta memberikan bantuan pemerintah dalam rantai nilai pertanian, meliputi Penyiapan Prasarana dan Sarana Pertanian, Budidaya Pertanian, Pasca Panen komoditas Pertanian, Pengolahan komoditas Pertanian, serta Pemasaran komoditas pertanian.

b. Mendorong kemandirian pangan asal pertanian.

Kemandirian pangan merupakan kemampuan negara dan bangsa dalam memproduksi Pangan yang beraneka ragam dari dalam negeri yang dapat menjamin pemenuhan kebutuhan Pangan yang cukup sampai di tingkat perseorangan dengan memanfaatkan potensi sumber daya alam, manusia, sosial, ekonomi, dan kearifan lokal secara bermartabat. Hal ini berarti bermakna bahwa kemandirian pangan dapat diwujudkan melalui swasembada pangan pada beberapa komoditas pertanian strategis yang menjadi prioritas Presiden dan Wakil Presiden terpilih, maupun prioritas Kementerian Pertanian.

c. Meningkatkan nilai manfaat produk pertanian bagi rakyat Indonesia.

Produk pertanian memberikan nilai manfaat bagi rakyat Indonesia, yaitu:

- 1) Manfaat dalam memenuhi kebutuhan rakyat terhadap pangan asal pertanian;
- 2) Manfaat dalam meningkatkan kesejahteraan petani;
- 3) Manfaat sebagai bahan baku Energi Baru Terbarukan (EBT)

d. Mencegah dan menangani penularan penyakit hewan kepada manusia.

Misi 4 menekankan pada pencegahan dan penanganan penularan Penyakit Hewan Menular Strategis (PHMS) kepada manusia, sehingga berkontribusi dalam peningkatan kesehatan masyarakat. Beberapa penyakit yang ditularkan melalui hewan dan/atau produk hewan dapat mempengaruhi tingkat kesehatan manusia, bahkan beberapa dapat menyebabkan kematian. Penyakit tersebut diantaranya adalah monkeypox (Mpox), Rabies, Anthrax, dan lain sebagainya. Penerapan sistem kesehatan hewan nasional secara komprehensif diiringi dengan peningkatan kesadaran masyarakat terhadap penyakit yang ditularkan melalui hewan dan/atau produk hewan, dapat meminimalisir dampak dari penularan penyakit dari hewan dan/atau produk hewan ini.

- e. Meningkatkan penajaman reformasi birokrasi Kementerian Pertanian yang berdampak langsung kepada masyarakat.

Misi ini merupakan kontribusi Kementerian Pertanian dalam mewujudkan Reformasi Birokrasi Nasional (RBN) berdasarkan Permen PANRB nomor 3 tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 Tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024. Reformasi Birokrasi (RB) Kementan dibagi atas 2 (dua), yaitu RB General dan RB Tematik. Fokus RBN yang diterjemahkan menjadi Reformasi Birokrasi (RB) level mikro (K/L) adalah RB Kementan dapat memberikan dampak langsung kepada masyarakat.

### **3. Tujuan Kementerian Pertanian**

Berdasarkan kelima misi tersebut, dirumuskan Tujuan Kementerian Pertanian 2025–2029 sebagai berikut:

- a. Meningkatnya volume usaha pertanian dan kapasitas SDM Pertanian yang diukur dengan 2 (dua) indikator tujuan, yaitu pertumbuhan volume usaha pertanian dan pertumbuhan pelaku usaha pertanian yang naik kelas.
- b. Terwujudnya kemandirian pangan berkelanjutan berdasarkan prioritas yang diukur dengan 3 (tiga) indikator tujuan, yaitu: indeks swasembada pangan prioritas, indeks penerapan sistem budi daya pertanian, dan indeks cadangan asal pertanian nasional.
- c. Meningkatnya nilai tambah dan daya saing produk pertanian bagi rakyat yang diukur dengan indikator tujuan persentase pemenuhan produksi pertanian terhadap kebutuhan bahan baku bio energy, pertumbuhan volume ekspor komoditas pertanian, dan persentase peningkatan hilirisasi komoditas pertanian.
- d. Menurunnya kasus penularan penyakit hewan kepada manusia yang diukur dengan indikator tujuan persentase penurunan kasus penyakit hewan yang menular kepada manusia.
- e. Terwujudnya pelaksanaan reformasi birokrasi Kementerian Pertanian yang transparan, akuntabel dan profesional yang diukur dengan indikator tujuan Nilai Reformasi Birokrasi Kementerian Pertanian.

## **B. Visi, Misi, dan Tujuan BPPSDMP 2025–2029**

### **1. VISI BPPSDMP 2025-2029**

Visi Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Pertanian (BPPSDMP) 2025–2029 disusun selaras dengan Visi Kementerian Pertanian 2025–2029. Rumusan ini menjadi arah strategis yang menegaskan peran BPPSDMP dalam mendukung pencapaian tujuan pembangunan pertanian nasional melalui penguatan kapasitas sumber daya manusia pertanian. Visi BPPSDMP adalah:

**“Sumber Daya Manusia Pertanian yang produktif, maju, mandiri, dan sejahtera dalam mewujudkan pertanian maju berkelanjutan yang bermanfaat bagi rakyat menuju Indonesia Emas 2045.”**

Berdasarkan visi Badan PPSDMP 2025 – 2029 di atas, terdapat 4 (empat) kata kunci yaitu SDM pertanian produktif, SDM pertanian maju, SDM pertanian mandiri dan SDM pertanian sejahtera. Keempat kata kunci tersebut menjelaskan *positioning* SDM pertanian sebagai *human capital* untuk mewujudkan Visi Kementerian Pertanian dan Visi Nasional. SDM sebagai *human capital* merupakan perubahan paradigma pengelolaan SDM pertanian yang tidak memandang manusia sebagai faktor produksi namun sebagai modal penting dalam pembangunan pertanian ke depan. Penjelasan dari masing-masing kata kunci dijabarkan lebih rinci sebagai berikut:

#### **a. SDM Pertanian Produktif**

Kata kunci pertama bermakna SDM Pertanian yang mampu meningkatkan produksi pertanian secara berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan pangan dan kebutuhan ekonomi keluarga.

#### **b. SDM Pertanian Maju**

Kata kunci kedua bermakna SDM Pertanian yang mampu memanfaatkan kemajuan teknologi dalam penyediaan, budidaya, panen, pasca panen, pengolahan dan pemasaran hasil pertanian.

c. SDM Pertanian Mandiri

Kata kunci ketiga bermakna SDM Pertanian yang tidak bergantung pada siapapun dalam menjalankan usaha.

d. SDM Pertanian Sejahtera

Kata kunci keempat bermakna SDM yang dapat hidup layak dan memiliki akses terhadap sumber daya, pendidikan, kesehatan, dan fasilitas dasar lainnya.

Untuk mewujudkan visi tersebut, diperlukan SDM yang unggul dan modal organisasi yang proporsional. Agar arah kebijakan, kapasitas SDM, dan organisasi sebagai unsur pembentuk institusi dapat berjalan efektif dan efisien, maka diperlukan penyelarasan dengan sistem nilai BPPSDMP, yaitu:

- a. Inklusif, bermakna setiap kebijakan dan program membuka ruang partisipasi bagi semua pemangku kepentingan, baik pusat maupun daerah, serta masyarakat luas.
- b. Profesional, bermakna seluruh kegiatan penyuluhan dan pengembangan SDM pertanian dilaksanakan dengan standar kompetensi tinggi, berbasis ilmu pengetahuan, akuntabel, dan berintegritas.
- c. Modern, bermakna pengelolaan SDM pertanian dilakukan melalui pemanfaatan teknologi digital, inovasi, dan pendekatan berbasis data agar adaptif terhadap tantangan masa depan.

## **2. MISI BADAN PPSDMP 2025-2029**

Untuk mewujudkan Visi BPPSDMP 2025–2029, dirumuskan misi yang menjadi arah pelaksanaan tugas dan fungsi BPPSDMP selama lima tahun ke depan.

a. Misi 1: Regenerasi petani untuk memastikan ketersediaan dan kualitas SDM Pertanian di masa yang akan datang

Regenerasi merupakan upaya pembaharuan dan peningkatan kuantitas generasi muda yang tertarik dan memiliki komitmen untuk terlibat dalam sektor pertanian nasional. Dengan kondisi sektor pertanian yang dianggap tidak menarik oleh para generasi muda, mengubah persepsi untuk mendorong ketertarikan generasi muda terhadap sektor pertanian merupakan jawaban atas kondisi petani nasional yang sudah menua. Tanpa adanya generasi muda, maka

keberlangsungan sektor pertanian Nasional akan menghadapi masalah serius dimasa mendatang. Regenerasi tidak hanya penting untuk keberlanjutan, lebih jauh lagi, regenerasi merupakan salah satu jawaban yang tepat untuk mengejar perkembangan teknologi pertanian. Dengan penguasaan dan pengetahuan teknologi yang lebih mumpuni, adopsi teknologi pertanian maju oleh petani muda lebih mudah dilakukan.

- b. Misi 2: Meningkatkan produktivitas, kompetensi dan kemandirian SDM Pertanian
- Peningkatan produktivitas, kompetensi dan kemandirian SDM pertanian merupakan hal yang saling terkait. Dengan mengusung paradigma *human capital* dalam pengelolaan SDM Pertanian, maka perlu ada perubahan sudut pandang mengenai SDM Pertanian dari faktor produksi menjadi modal utama yang berpengaruh langsung terhadap pembangunan sektor pertanian. Investasi dibutuhkan untuk meningkatkan nilai SDM pertanian untuk memenuhi kebutuhan pembangunan. Jenis investasi terhadap SDM pertanian meliputi pengembangan kompetensi dan peningkatan kemandirian petani.

Pengembangan kompetensi berarti pengembangan terhadap pengetahuan, kemampuan dan sikap SDM pertanian. Dengan kompetensi yang berkembang maka metode penyelenggaraan pertanian yang dilakukan dapat lebih efektif. Peningkatan produktivitas merupakan salah satu hasil peningkatan kompetensi dimana SDM pertanian yang kompeten diharapkan dapat menghasilkan proses yang lebih efisien, dengan kata lain menghasilkan *output* yang lebih besar dengan *input* minimal. Peningkatan kemandirian adalah peningkatan kemampuan petani dan tenaga kerja di sektor pertanian untuk secara mandiri mengelola, mengembangkan, dan meningkatkan usahanya tanpa terlalu bergantung pada bantuan atau intervensi eksternal. Kemandirian mendorong petani dapat mengambil keputusan yang efektif, menghadapi tantangan dalam penyelenggaraan pertanian serta berinovasi dalam menghadapi tantangan di lingkungan strategis sektor pertanian.

- c. Misi 3: Mewujudkan tata kelola pemerintahan Badan PPSDMP yang transparan, akuntabel dan profesional

Misi ini merupakan bentuk kontribusi Badan PPSDMP terhadap implementasi reformasi birokrasi Kementerian Pertanian. Badan PPSDMP menyadari bahwa

implementasi RB tidak hanya menjadi tanggung jawab Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian, lebih luas lagi, melibatkan seluruh unit kerja. Tata kelola pemerintahan yang baik di lingkup Badan PPSDMP diharapkan dapat meningkatkan kualitas kerja dan kinerja secara bersamaan dan merupakan aspek fundamental dalam mewujudkan Visi Badan PPSDMP 2025 – 2029.

### **3. TUJUAN BADAN PPSDMP 2025-2029**

Tujuan Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP) merupakan penjabaran operasional dari Visi dan Misi Kementerian Pertanian, serta diarahkan untuk mendukung pencapaian sasaran program prioritas Presiden sebagaimana tertuang dalam RPJMN 2025–2029. Perumusan tujuan ini menerjemahkan misi ke dalam capaian yang terukur, sehingga tingkat ketercapaian tujuan mencerminkan pelaksanaan misi BPPSDMP secara efektif dan berkontribusi langsung terhadap pencapaian visi organisasi pada periode 2025–2029.

Berdasarkan hasil analisis lingkungan strategis dan keselarasan kebijakan nasional, dirumuskan tiga tujuan BPPSDMP sebagai berikut.

#### **a. Tujuan 1**

Meningkatnya petani muda/milenial yang menetap di desa, yang diukur melalui indikator *Persentase desa yang mengalami peningkatan jumlah petani muda/milenial terhadap total desa*. Target indikator ini ditetapkan sebesar 22,03 persen pada tahun 2025 dan meningkat secara bertahap hingga 22,43 persen pada tahun 2029.

#### **b. Tujuan 2**

Meningkatnya kelas kemampuan pelaku usaha tani, yang diukur melalui indikator *Pertumbuhan pelaku usaha tani yang naik kelas*. Target pertumbuhan pelaku usaha tani yang naik kelas ditetapkan sebesar 1 persen per tahun selama periode 2025–2029.

### c. Tujuan 3

Terwujudnya tata kelola birokrasi BPPSDMP yang transparan, akuntabel, dan profesional, yang diukur melalui indikator kinerja tata kelola organisasi, meliputi:

1. *Persentase pelaksanaan tindak lanjut temuan auditor*, dengan target 88,5 persen pada tahun 2025 meningkat menjadi 89,5 persen pada tahun 2029;
2. *Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) BPPSDMP*, dengan target 90,00 pada tahun 2025 meningkat menjadi 91,00 pada tahun 2029;
3. *Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap layanan BPPSDMP*, dengan target 3,60 pada tahun 2025 meningkat menjadi 3,64 pada tahun 2029.

Visi, misi, dan tujuan Kementerian Pertanian serta visi, misi, dan sasaran strategis BPPSDMP merupakan arah pembangunan sektor pertanian nasional yang menjadi pedoman dan rujukan bagi Balai Besar Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian (BBPMKP) dalam menyusun perencanaan, menetapkan prioritas program, serta melaksanakan tugas dan fungsinya secara selaras dan berkontribusi terhadap pencapaian target pembangunan pertanian.

## C. Sasaran Program BPPSDMP

Berdasarkan Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2023 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga Tahun 2025–2029, Sasaran Program merupakan hasil yang akan dicapai dari suatu program dalam rangka mendukung pencapaian Sasaran Strategis Kementerian/Lembaga. Perumusan Sasaran Program Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP) dilakukan melalui penerjemahan Pohon Kinerja Kementerian Pertanian Tahun 2025–2029.

Kontribusi BPPSDMP terhadap pertumbuhan usaha tani nasional diterjemahkan ke dalam Sasaran Program **“Meningkatnya kelas kemampuan pelaku usaha tani”**. Sasaran ini merepresentasikan peningkatan skala dan kapasitas pelaku usaha tani dalam mengelola sumber daya, baik sumber daya manusia, keuangan, maupun sumber

daya pendukung lainnya, yang secara langsung berpengaruh terhadap peningkatan pendapatan dan kesejahteraan petani.

Peningkatan kelas kemampuan pelaku usaha tani dimaknai sebagai perubahan status usaha kelembagaan petani yang terverifikasi menunjukkan peningkatan kapasitas, kinerja, dan tata kelola sebagai hasil langsung intervensi kegiatan lingkup BPPSDMP. Peningkatan kelas tersebut mencerminkan usaha tani yang memiliki pendapatan lebih baik serta posisi bisnis yang semakin strategis dalam rantai nilai pertanian. Dalam konteks ini, sumber daya manusia pertanian menempati peran kunci sebagai pelaku usaha sekaligus aset utama dalam pengembangan inovasi dan bisnis pertanian, sehingga keberhasilan peningkatan kelas usaha tani sangat ditentukan oleh kualitas SDM yang unggul, berjiwa kewirausahaan, dan adaptif terhadap dinamika lingkungan strategis.

## D. Sasaran dan Indikator Kinerja BBPMKP

Sesuai dengan Rencana Strategis BPPSDMP, Sasaran Kegiatan BBPMKP merupakan turunan langsung dari Sasaran Program BPPSDMP yakni “Meningkatnya kelas kemampuan pelaku usaha tani”. Sasaran Program tersebut turun menjadi sasaran kegiatan di tingkat Unit Pelaksana Teknis (UPT). Sasaran Kegiatan adalah hasil langsung yang ingin dicapai dari pelaksanaan suatu kegiatan sebagai bagian dari program. Adapun Sasaran kegiatan BBPMKP beserta Indikatornya adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Sasaran Kegiatan dan Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan BBPMKP

No.	Sasaran Program/ Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan
SP.1 Meningkatkan kelas kemampuan pelaku usaha tani		
Kegiatan Penyelenggaraan Pelatihan Pertanian		
SK.2	Meningkatnya kompetensi peserta pelatihan manajemen dan kepemimpinan pertanian (sesudah pelatihan)	Rata-rata indeks kesenjangan kompetensi pelatihan dari peserta pelatihan manajemen dan kepemimpinan pertanian (aparatur)
		Rata-rata indeks kesenjangan kompetensi pelatihan dari peserta pelatihan manajemen dan kepemimpinan pertanian (non aparatur)
SK.4	Meningkatnya kepuasan peserta pelatihan terhadap penyelenggaraan pelatihan	Indeks kepuasan peserta pelatihan terhadap penyelenggaraan pelatihan

SP.2 Terwujudnya birokrasi dan tata kelola organisasi Badan PPSDMP yang baik, transparan dan akuntabel		
SK.1	Meningkatnya kualitas pengelolaan anggaran BBPMKP	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) BBPMKP
SK.2	Meningkatnya kepuasan masyarakat terhadap layanan Publik BBPMKP	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap layanan Publik BBPMKP

Peningkatan kompetensi peserta pelatihan manajemen dan kepemimpinan pertanian diukur melalui analisis kesenjangan kompetensi antara kondisi sebelum dan sesudah pelatihan. Penurunan kesenjangan kompetensi menunjukkan efektivitas pelatihan dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kepemimpinan peserta, sekaligus menjadi indikator capaian kinerja organisasi. Peningkatan kompetensi peserta pelatihan manajemen dan kepemimpinan pertanian berhubungan langsung dengan meningkatnya kelas kemampuan pelaku usaha tani, karena aparatur dan pelaku usaha tani yang memiliki kompetensi manajerial, kepemimpinan, dan kewirausahaan yang lebih baik akan mampu mengelola usaha tani secara lebih terencana, efisien, dan berorientasi pasar. Penurunan kesenjangan kompetensi setelah pelatihan mendorong peningkatan kualitas pengambilan keputusan, pengelolaan sumber daya, serta penerapan inovasi dan teknologi, yang pada akhirnya tercermin dalam peningkatan kinerja usaha tani dan naiknya kelas kemampuan pelaku usaha tani sesuai indikator pembinaan dan penilaian kelembagaan pertanian. Selain itu, pengukuran kesenjangan kompetensi peserta pelatihan juga dapat digunakan oleh BBPMKP sebagai evaluasi kualitas pelatihan, penyempurnaan kurikulum dan metode pembelajaran, serta perencanaan pelatihan lanjutan yang lebih tepat sasaran.

## **Manajemen Risiko**

Manajemen Risiko berfungsi memastikan organisasi mampu mengenali, mengendalikan, dan meminimalkan dampak risiko agar tujuan dapat dicapai secara efektif dan berkelanjutan. Secara lebih rinci, fungsi manajemen risiko meliputi: Identifikasi Risiko, Analisis dan Evaluasi Risiko, Pengendalian dan Mitigasi Risiko, Mendukung Pengambilan Keputusan, Menjaga Pencapaian Tujuan Organisasi, Meningkatkan Akuntabilitas dan Tata Kelola, Pemantauan dan Evaluasi Berkelanjutan dalam menyelenggarakan tugas dan fungsi BBPMKP. Dalam konteks BBPMKP Tahun 2025–2029, manajemen risiko menjadi instrumen penting untuk memastikan bahwa seluruh program dan kegiatan dapat berjalan efektif, adaptif, serta berkelanjutan di

tengah dinamika perubahan lingkungan strategis. Risiko tersebut dapat berasal dari aspek perencanaan program, pelaksanaan pelatihan, pengelolaan sumber daya manusia, sarana dan prasarana, hingga pengelolaan anggaran dan layanan publik. Risiko tersebut dapat berasal dari aspek perencanaan program, pelaksanaan pelatihan, pengelolaan sumber daya manusia, sarana dan prasarana, hingga pengelolaan anggaran dan layanan publik. Dengan penerapan manajemen risiko yang sistematis dan berkelanjutan, Balai pelatihan dapat meningkatkan efektivitas pengambilan keputusan, menjaga keberlangsungan layanan pelatihan, serta memastikan pelaksanaan kegiatan berjalan sesuai prinsip akuntabilitas, transparansi, dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan. Hal tersebut berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 38 Tahun 2021 tentang Penerapan Manajemen Risiko di Lingkup Kementerian Pertanian. Tujuan penerapan manajemen risiko adalah:

1. Mengantisipasi potensi kegagalan pencapaian sasaran strategis BBPMKP.
2. Meminimalkan dampak negatif yang dapat mengganggu kinerja organisasi.
3. Meningkatkan kualitas pengambilan keputusan berbasis risiko.
4. Memastikan keberlanjutan program peningkatan kompetensi SDM pertanian.

Berdasarkan analisis lingkungan strategis, proses bisnis, sasaran, serta arah kebijakan BBPMKP, risiko pembangunan penyuluhan dan pengembangan SDM pertanian dikelompokkan ke dalam beberapa kategori utama sebagai berikut:

Tabel 2.2 Manajemen Risiko BBPMKP

Proses Bisnis Utama (Komponen POK)	Uraian Peristiwa Risiko	Penyebab Risiko	Tingkat Risiko	Uraian Bentuk Pengendalian
Pelatihan Kepemimpinan dan Pelatihan Latsar	Instrumen belum dibuat sesuai kebutuhan	Ketidakmampuan petugas untuk menyusun instrumen sesuai dengan standar IKL	Sangat Tinggi	<p>1. Standardisasi Instrumen: Menyusun SOP dan template baku penyusunan instrumen IKL di awal tahun.</p> <p>2. Workshop Review: Melakukan Focus Group Discussion (FGD) validasi instrumen oleh Widyaiswara/SME (Subject Matter Expert) minimal H-14 sebelum pelatihan dimulai.</p>

Proses Bisnis Utama (Komponen POK)	Uraian Peristiwa Risiko	Penyebab Risiko	Tingkat Risiko	Uraian Bentuk Pengendalian
	Hasil IKL tidak digunakan	Penetapan pelatihan di dasarkan oleh ketersediaan anggaran	Sangat Tinggi	Integrasi Perencanaan: Mewajibkan dokumen hasil Identifikasi Kebutuhan Latihan (IKL) sebagai lampiran dalam penyusunan Kerangka Acuan Kerja (KAK) pelatihan.
	Rapat persiapan pelatihan secara komprehensif tidak dilakukan	Ketersediaan waktu untuk melakukan rapat sangat terbatas akibat padatnya kegiatan	Tinggi	1. SOP Rapat Persiapan: Menetapkan kewajiban Rapat Persiapan (Rapersi) minimal H-7 dengan checklist poin pembahasan wajib (rundown, narasumber, sarpras). 2. Notulensi Mengikat: Hasil rapat dituangkan dalam notula yang ditandatangani Ketua Panitia dan menjadi acuan pelaksanaan (monitoring kepatuhan)
	Kelengkapan administrasi kepanitian tidak dilakukan sesuai aturan	Kelalaian petugas yang menangani administrasi kepanitian akibat tugas yang menumpuk	Tinggi	1. Digitalisasi Template: Menyediakan folder template administrasi (SK, Surat Tugas, Daftar Hadir) di server bersama yang bisa diakses seluruh panitia. 2. Verifikasi Berjenjang: Menerapkan sistem checklist kelengkapan berkas yang harus divalidasi oleh pejabat yang berwenang sebelum kegiatan berjalan.
	Peserta yang hadir tidak sesuai dengan persyaratan	Komunikasi dengan instansi pengirim calon peserta tidak dilakukan	Rendah	1. Filter Registrasi: Menerapkan sistem pendaftaran online yang otomatis menolak calon peserta jika data (pangkat/jabatan/unit kerja) tidak memenuhi syarat. 2. Konfirmasi Instansi: Mengirim surat konfirmasi ulang (re-confirmation) kepada pimpinan instansi pengirim H-5 mengenai kualifikasi peserta yang wajib dikirim.

Proses Bisnis Utama (Komponen POK)	Uraian Peristiwa Risiko	Penyebab Risiko	Tingkat Risiko	Uraian Bentuk Pengendalian
	Pengukuran kompetensi melalui evaluasi formatif tidak dilakukan	Belum tersedianya instrumen uji kompetensi yang valid/terstandar untuk materi spesifik, atau kelalaian panitia dalam menjadwalkan sesi evaluasi di akhir kurikulum pelatihan.	Sedang	<p>1. Sistem LMS: Mengintegrasikan evaluasi formatif ke dalam Learning Management System (LMS/Google Classroom).</p> <p>2. Jadwal Terkunci: Menetapkan jadwal evaluasi secara permanen dalam kurikulum standar, tidak boleh digeser/dihapus alasan waktu.</p>
	Laporan pelatihan diselesaikan melebihi waktu yang ditentukan	Manajemen data pelaksanaan pelatihan yang tidak terorganisir (tercecer) serta beban kerja tim pelaksana yang menumpuk (overload) pasca-kegiatan tanpa adanya pembagian tugas penyusunan laporan yang jelas.	Tinggi	Sistem Termin: Menerapkan kebijakan penyusunan laporan secara bertahap (diciil) selama kegiatan berlangsung, bukan ditumpuk di akhir.
	Pemantauan pelaksanaan tindak lanjut hasil evaluasi tidak dilakukan	Tidak dialokasikannya anggaran khusus untuk monitoring pasca-pelatihan (evaluasi pasca-diklat) atau tidak adanya sistem tracking alumni pelatihan yang terintegrasi untuk memantau hasil pelatihan di tempat kerja.	Tinggi	<p>1. Automasi Survei: Mengatur pengiriman e-survey (Google Form) otomatis ke email/WA alumni 6 bulan pasca pelatihan.</p> <p>2. Pelibatan Atasan Peserta: Mewajibkan atasan langsung peserta mengisi kuesioner dampak pelatihan sebagai syarat prioritas pengiriman peserta di tahun berikutnya</p>
Pengadaan Sarana Pelatihan Pertanian	Administrasi penatausahaan BMN, dokumentasi terhadap persediaan BMN tidak tertib	Kurangnya koordinasi antara panitia pengadaan dan petugas pencatatan BMN	Rendah	<p>1. Opname Berkala: Melakukan sensus/opname fisik BMN semesteran secara ketat (bukan sekadar sampling).</p> <p>2. Labelisasi Digital: Penerapan label QR Code pada setiap aset yang terhubung langsung ke database BMN untuk memudahkan pelacakan lokasi dan pengguna.</p>

Proses Bisnis Utama (Komponen POK)	Uraian Peristiwa Risiko	Penyebab Risiko	Tingkat Risiko	Uraian Bentuk Pengendalian
	Aset lama (Laptop/Komputer) tidak optimal penggunaannya	Spesifikasi perangkat keras/lunak yang sudah tertinggal (obsolete) tidak mendukung aplikasi terbaru, atau distribusi aset tidak sesuai dengan beban kerja unit pengguna (misdistribusi)	Sedang	<p>1. Mapping Kebutuhan: Melakukan analisis beban kerja vs spesifikasi alat. Aset spek tinggi dialokasikan khusus unit teknis (Multimedia/Keuangan), spek standar untuk administrasi.</p> <p>2. Mutasi Aset Internal: Melakukan rotasi aset antar ruangan berdasarkan hasil mapping di atas.</p>
	Adanya aset rusak berat sebelum masa manfaatnya habis/Nilai Ekonomisnya menurun	Kualitas pengadaan barang yang tidak memenuhi standar spesifikasi teknis yang awet, kesalahan penggunaan oleh operator (human error), atau kondisi penyimpanan/lingkungan yang tidak mendukung (lembab/tidak aman)	Sangat Rendah	<p>1. Kartu Pemeliharaan: Menempelkan Kartu Kendali Pemeliharaan (Service Record) di setiap aset vital (AC, Genset, Kendaraan) dan dipantau bulanan.</p> <p>2. SOP Penggunaan: Membuat instruksi kerja (IK) cara penggunaan alat dan memberikan sanksi ganti rugi jika kerusakan terbukti akibat kelalaian pengguna (human error).</p>
	Aset rusak berat/usang masih tercatat pada aplikasi Sistem Informasi Manajemen Akuntansi (SIMAK, SIMAN, SAKTI) BMN	Kurangnya koordinasi antara unit pengguna barang dengan pengelola BMN untuk melaporkan kondisi aset, serta lambatnya proses administrasi usulan penghapusan (write-off) aset negara.	Sedang	<p>1. Tim Penghapusan: Membentuk Tim Ad-hoc Penilai Barang Rusak Berat segera setelah opname fisik.</p> <p>2. Percepatan Lelang: Mengajukan usulan penetapan status penghapusan ke KPKNL secara batch (misal: per triwulan) agar neraca akuntansi segera bersih.</p>

Proses Bisnis Utama (Komponen POK)	Uraian Peristiwa Risiko	Penyebab Risiko	Tingkat Risiko	Uraian Bentuk Pengendalian
	Munculnya sengketa kepemilikan, penggunaan tanpa ijin dengan masyarakat atau instansi lain pada tanah milik BBPMKP	Belum lengkapnya dokumen legalitas (sertifikat) pada sebagian lahan, batas fisik tanah (patok) yang tidak jelas/hilang, atau kurangnya pengawasan rutin terhadap aset tak bergerak (tanah kosong)	Sedang	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Legalisasi Aset: Berkoordinasi intensif dengan BPN untuk memastikan seluruh bidang tanah memiliki sertifikat yang valid.</li> <li>2. Pengamanan Fisik: Memasang patok batas permanen sesuai koordinat BPN dan papan plang "TANAH MILIK NEGARA".</li> <li>3. Patroli Rutin: Menjadwalkan patroli keliling batas lahan oleh petugas keamanan minimal 1x seminggu.</li> </ol>
	Perencanaan (SIRUP) tidak sesuai dan penganggaran kurang baik	Analisis kebutuhan belanja yang tidak berbasis data historis/kebutuhan riil (hanya copy-paste tahun lalu), serta kurangnya koordinasi antar unit teknis saat penyusunan RKA-KL	Sangat rendah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Review APiP: Melibatkan Satlak SPI/APiP dalam review RKA-KL sebelum diinput ke SIRUP.</li> <li>2. Basis Data: Mewajibkan unit teknis menyusun kebutuhan belanja berdasarkan data historis pemakaian tahun lalu (bukan asumsi/kira-kira).</li> </ol>
	Penyalahgunaan Barang Milik Negara	Lemahnya sistem pengendalian internal (pengawasan) terhadap peminjaman/penggunaan aset dinas dan rendahnya integritas pegawai yang menggunakan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi di luar tugas fungsi.	Sedang	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gate Pass: Menerapkan surat izin keluar barang/kendaraan dinas yang diperiksa oleh Security di gerbang.</li> <li>2. Logbook Penggunaan: Mewajibkan pencatatan kilometer (untuk kendaraan) dan waktu pemakaian (untuk alat lab) guna memantau kewajaran penggunaan.</li> </ol>
Koordinasi Program dan Kerjasama, Penyelenggaraan Kelembagaan dan Ketenagaan, Standarisasi dan Sertifikasi Profesi Pertanian, Layanan umum,	Petugas yang menangani tidak memahami ketentuan pembangunan Zona Integritas (ZI)	Kurangnya intensitas internalisasi/sosialisasi mengenai substansi LKE (Lembar Kerja Evaluasi) ZI terbaru kepada anggota tim, serta adanya persepsi bahwa ZI hanya tugas tim kerja tertentu (bukan budaya organisasi menyeluruh).	Sangat Tinggi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Internalisasi Rutin: Menyelipkan materi "Nilai-nilai ZI/RB" dalam amanat Apel Pagi atau Coffee Morning setiap senin.</li> <li>2. Coaching Clinic: Mengadakan sesi bedah LKE (Lembar Kerja Evaluasi) per area perubahan dengan mendatangkan narasumber dari Inspektorat."</li> </ol>

Proses Bisnis Utama (Komponen POK)	Uraian Peristiwa Risiko	Penyebab Risiko	Tingkat Risiko	Uraian Bentuk Pengendalian
	Pendokumentasi an kegiatan pembangunan zona integritas tidak dilakukan	Kurangnya kesadaran Tim Kerja ZI akan pentingnya arsip bukti dukung (evidence), serta belum adanya sistem repositori digital terpusat untuk menyimpan dokumentasi setiap kegiatan ZI secara real-time	Sangat Tinggi	<p>1. Repository Terpusat: Membuat struktur folder ZI di Cloud Storage (Google Drive/OneDrive) yang wajib diisi real-time oleh tim ZI.</p> <p>2. Piket Dokumen: Menunjuk PIC khusus di setiap tim kerja yang bertugas mengumpulkan bukti dukung (Undangan, Notulen, Absensi, Foto) segera setelah kegiatan selesai (Maks H+2).</p>
	Data dukung pembangunan zona integritas terlambat diserahkan	Koordinasi antar Poksi (Kelompok Substansi) yang lemah, serta pola kerja yang menunda pengumpulan data hingga mendekati batas waktu (last minute) karena menganggap ZI hanya tugas tambahan	Sangat Tinggi	<p>1. Early Warning System: Membuat timeline internal pengumpulan data dukung 1 minggu lebih awal dari deadline Kementerian.</p> <p>2. Monev Berkala: Rapat evaluasi progres ZI dilaksanakan 2 minggu sekali yang dipimpin langsung oleh Kepala Balai untuk memantau area perubahan yang belum lengkap.</p>
Koordinasi Program dan Kerjasama, Penyelenggaraan Kelembagaan dan Ketenagaan, Standarisasi dan Sertifikasi Profesi Pertanian, Layanan umum,	Petugas yang menangani keuangan tidak memahami ketentuan IKPA	Kurangnya frekuensi bimbingan teknis/sosialisasi terkait update regulasi perbendaharaan (PMK terbaru) dan tingginya rotasi pegawai di bagian keuangan tanpa transfer knowledge yang memadai.	Sangat Tinggi	<p>1. Dashboard IKPA: Menampilkan status capaian IKPA (OM-SPAN) di layar monitor ruang keuangan sebagai pengingat visual.</p> <p>2. Knowledge Sharing: Mewajibkan staf yang pulang dari Diklat/Bimtek Keuangan untuk mempresentasikan materi update aturan (PMK terbaru) kepada rekan kerja lainnya.</p>
	Pendokumentasi an tata kelola anggaran tidak dilakukan	Ketidaktertiban petugas dalam mengarsipkan dokumen pertanggungjawaban segera setelah kegiatan selesai (menunda-nunda), serta belum adanya sistem backup arsip digital (e-filing) yang terstruktur untuk dokumen keuangan vital	Sangat Tinggi	<p>1. Digitalisasi Arsip: Mewajibkan scan dokumen pertanggungjawaban (SPJ, Kuitansi, Faktur) menjadi PDF dan diunggah ke drive sebelum dokumen fisik diarsipkan.</p> <p>2. Jumat Rapi: Menetapkan hari Jumat jam 14.00-16.00 sebagai waktu wajib pemberkasan dan pengarsipan dokumen keuangan mingguan.</p>

Berdasarkan risiko strategis yang mungkin muncul, maka dapat dilakukan pengendalian risiko melalui beberapa upaya, sebagai berikut:

1. Integrasi manajemen risiko dalam perencanaan dan penganggaran BBPMKP;
2. Monitoring dan evaluasi berkala terhadap indikator tujuan;
3. Penguatan peran pimpinan unit kerja dalam *early warning system* risiko strategis;
4. Otorisasi atas transaksi dan kejadian yang penting;
5. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia.

Penerapan manajemen risiko merupakan fondasi penting dalam memastikan tercapainya sasaran strategis BBPMKP Tahun 2025–2029. Dengan pendekatan yang terstruktur dan berbasis risiko, BBPMKP diharapkan mampu mengantisipasi berbagai tantangan.

## E. Pohon Kinerja

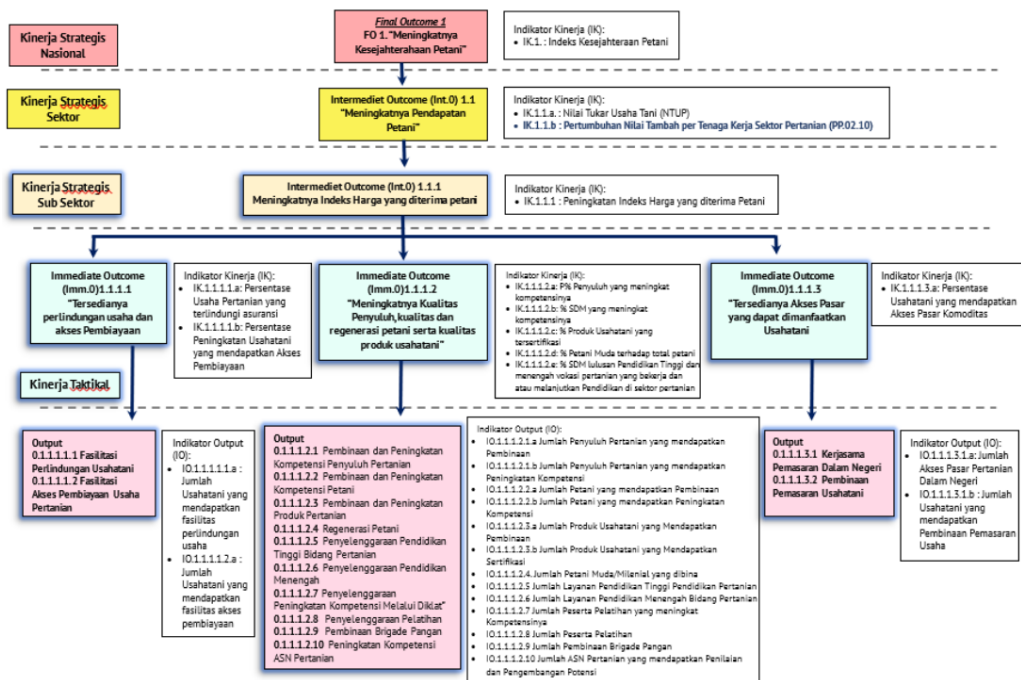
Pohon kinerja merupakan instrumen strategis untuk memastikan keterkaitan logis antara sasaran pembangunan nasional, kebijakan Kementerian Pertanian, hingga capaian kinerja unit kerja di lingkup BPPSDMP. Sesuai PermenPAN-RB Nomor 89 Tahun 2021, pohon kinerja disusun dengan pendekatan sebab–akibat (*causal logic*) yang menggambarkan hubungan berjenjang antara *outcome*, *intermediate outcome*, *immediate outcome*, hingga *output* sebagai dasar perencanaan, pengendalian, dan evaluasi kinerja.



Gambar 2.1 Summary Pohon Kinerja Kementerian Pertanian 2025-2029

Dalam Renstra Kementerian Pertanian 2025–2029, terdapat lima final *outcome* pembangunan sektor pertanian. Dari kelima *outcome* tersebut, BPPSDMP secara langsung berkontribusi pada *Final Outcome 1*, yaitu meningkatnya kesejahteraan

petani. Kontribusi ini menempatkan BPPSDMP sebagai pilar pembangunan sumber daya manusia yang mendukung pencapaian *outcome* sektor pertanian lainnya.



Gambar 2.2 Kontribusi Badan PPSDMP Pada Pohon Kinerja Kementerian Pertanian 2025-2029

Sebagaimana tergambar dalam pohon kinerja, peningkatan kesejahteraan petani dicapai melalui *intermediate outcome* sektor berupa meningkatnya pendapatan petani, yang diukur antara lain melalui Nilai Tukar Usaha Tani (NTUP) dan pertumbuhan nilai tambah per tenaga kerja sektor pertanian. *Intermediate outcome* tersebut selanjutnya diturunkan pada level subsektor menjadi meningkatnya indeks harga yang diterima petani, sebagai refleksi langsung dari perbaikan posisi ekonomi petani dalam sistem usaha tani dan pasar.

Pada level yang lebih operasional, pohon kinerja menunjukkan bahwa peningkatan pendapatan dan harga yang diterima petani dipengaruhi oleh beberapa *immediate outcome* utama, yaitu:

1. Tersedianya perlindungan usaha dan akses pembiayaan;
2. Meningkatnya kualitas penyuluh pertanian dan kapasitas regenerasi petani;
3. Tersedianya akses pasar yang dapat dimanfaatkan oleh pelaku usaha tani.

BPPSDMP berperan langsung dalam pencapaian *immediate outcome* tersebut melalui pelaksanaan berbagai output pembangunan SDM pertanian, meliputi pembinaan dan peningkatan kompetensi penyuluh pertanian, penyelenggaraan pendidikan vokasi pertanian melalui Polbangtan dan SMK-PP, pelatihan dan pendidikan nonformal, regenerasi petani, serta pembinaan Brigade Pangan. Output ini dirancang untuk memperkuat kapasitas petani dan penyuluh, memperluas akses pembiayaan dan pasar, serta meningkatkan efisiensi dan kualitas usaha tani.

Dengan struktur tersebut, kontribusi BPPSDMP dalam pohon kinerja Kementerian Pertanian bersifat langsung, terukur, dan kausal, di mana penguatan kapasitas SDM pertanian menjadi instrumen utama untuk mendorong peningkatan pendapatan dan kesejahteraan petani. Pohon kinerja BPPSDMP dengan demikian tidak hanya berfungsi sebagai dokumen teknokratis, tetapi juga sebagai peta jalan transformasi SDM pertanian yang terintegrasi dan berorientasi hasil dalam mendukung target pembangunan pertanian periode 2025–2029.

Pohon kinerja BBPMKP disusun sebagai instrumen strategis untuk menggambarkan keterkaitan antara tujuan organisasi, sasaran kinerja, hingga indikator kinerja pada setiap jenjang jabatan dan unit kerja. Penyusunan pohon kinerja ini bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh sasaran kegiatan dan indikator kinerja yang ditetapkan telah selaras secara vertikal dan horizontal. Sehingga pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi dapat berjalan efektif, terukur, dan berorientasi pada peningkatan kinerja pelayanan publik, pengembangan kompetensi sumber daya manusia, serta tata kelola anggaran yang akuntabel. Pohon kinerja BBPMKP sebagaimana dituangkan dalam Tabel 2.3 yang memuat sasaran kegiatan dan indikator kinerja sasaran kegiatan.

Tabel 2.3 Sasaran Kegiatan dan Indikator Kinerja BBPMKP

Jabatan	Sasaran Kegiatan		Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan	
Kepala Balai Besar Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian	SK. 1	Meningkatnya kompetensi peserta pelatihan manajemen dan kepemimpinan pertanian (sesudah pelatihan)	IKSK. 1.1	Rata-rata indeks kesenjangan kompetensi pelatihan dari peserta pelatihan manajemen dan kepemimpinan pertanian (aparatur)
			IKSK. 1.2	Rata-rata indeks kesenjangan kompetensi pelatihan dari peserta pelatihan manajemen dan kepemimpinan pertanian (non aparatur)

Jabatan	Sasaran Kegiatan		Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan	
	SK. 2	Meningkatnya kepuasan peserta pelatihan terhadap penyelenggaraan pelatihan	IKSK. 2.1	Indeks kepuasan peserta pelatihan terhadap penyelenggaraan pelatihan
	SK. 3	Meningkatnya kualitas pengelolaan anggaran BBPMKP Ciawi	IKSK. 3.1	Nilai Kinerja Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) BBPMKP Ciawi
	SK. 4	Meningkatnya kepuasan masyarakat terhadap layanan publik BBPMKP Ciawi	IKSK. 4.1	Indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan publik BBPMKP
Kepala Bagian Umum	SK. 2.1	Meningkatnya kepuasan peserta pelatihan terhadap layanan sarana dan prasarana dalam penyelenggaraan pelatihan	IKSK. 2.1.1	Indeks kepuasan peserta pelatihan terhadap penyelenggaraan pelatihan
	SK. 3.1	Meningkatnya kualitas pengelolaan anggaran BBPMKP Ciawi	IKSK. 3.1.1	Nilai Kinerja Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) BBPMKP Ciawi
	SK. 4.1	Meningkatnya kepuasan masyarakat terhadap layanan publik BBPMKP Ciawi	IKSK. 4.1.1	Indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan publik BBPMKP
	SK. 4.2	Meningkatnya kepuasan internal BBPMKP terhadap layanan Bagian Umum BBPMKP	IKSK. 4.2.1	Indeks kepuasan internal BBPMKP terhadap layanan Bagian Umum BBPMKP

Dengan tersusunnya pohon kinerja BBPMKP Ciawi secara sistematis dan terstruktur, diharapkan seluruh unit kerja dan pegawai memiliki pemahaman yang sama mengenai kontribusi perannya terhadap pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan. Pohon kinerja ini menjadi pedoman dalam penyusunan perjanjian kinerja, penetapan SKP, serta pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja, sehingga mendukung terwujudnya peningkatan kualitas pelatihan, kepuasan pemangku kepentingan, dan pengelolaan organisasi yang profesional, transparan, dan berkelanjutan.

## **BAB III ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI**

### **A. Arah Kebijakan dan Strategi Kementerian Pertanian 2025–2029**

Pada periode 2025–2029, arah kebijakan Kementerian Pertanian diselaraskan dengan RPJMN 2025–2029 yang menekankan penguatan ketahanan ekonomi melalui pertumbuhan yang berkualitas dan inklusif. Dalam kerangka tersebut, swasembada pangan ditetapkan sebagai prioritas strategis untuk menjamin ketersediaan pangan nasional yang cukup, berkualitas, dan berkelanjutan, sekaligus memperkuat daya saing sektor pertanian sebagai pilar pembangunan ekonomi.

Pencapaian swasembada pangan diarahkan melalui implementasi Blueprint Swasembada Pangan 2024–2029 yang berfokus pada peningkatan produksi dan produktivitas komoditas utama melalui intervensi hulu–hilir, antara lain cetak sawah dan perluasan areal tanam, optimasi lahan dan peningkatan indeks pertanaman, penyediaan benih unggul, perbaikan irigasi, modernisasi alat mesin pertanian, serta peningkatan produksi susu dan daging nasional. Proyek strategis nasional di bidang pertanian menjadi bagian integral dalam mengurangi ketergantungan terhadap impor pangan pokok.

Sejalan dengan agenda hilirisasi nasional, kebijakan pertanian juga diarahkan pada peningkatan nilai tambah produk melalui penguatan agroindustri berbasis wilayah. Komoditas strategis seperti kopi, kakao, kelapa, kelapa sawit, dan ubi kayu didorong masuk ke rantai pasok industri melalui penguatan pascapanen, fasilitasi investasi, serta kemitraan dengan pelaku usaha dan UMKM.

Untuk mendukung pemenuhan kebutuhan gizi masyarakat, strategi peningkatan produksi protein hewani ditempuh melalui pengembangan subsektor peternakan, termasuk pembibitan, peningkatan populasi ternak, dan investasi peternakan berkelanjutan. Upaya tersebut dilengkapi dengan ketahanan pangan berbasis komunitas melalui optimalisasi pekarangan sebagai sumber pangan bergizi dalam rangka penurunan stunting dan penguatan ketahanan pangan keluarga.

Selain itu, Kementerian Pertanian mendukung transisi energi nasional melalui percepatan program mandiri energi berbasis biodiesel dengan peningkatan produksi

CPO dan implementasi campuran B-50 menuju B-100. Kebijakan ini ditujukan untuk meningkatkan nilai tambah di dalam negeri, menstabilkan harga komoditas sawit, serta memperkuat posisi Indonesia di pasar global.

Secara keseluruhan, strategi terintegrasi tersebut diarahkan untuk mewujudkan swasembada pangan secara bertahap dan terukur selama periode 2025–2029, sekaligus memberikan kontribusi nyata terhadap ketahanan nasional, pembangunan berkelanjutan, dan penguatan ekonomi rakyat.



Gambar 3.1. Blueprint Swasembada Pangan 2025-2029

Arah kebijakan dan strategi Kementerian Pertanian memuat program untuk menjawab tantangan penyelenggaraan pertanian nasional yang mendesak untuk segera dilaksanakan dalam jangka menengah. Implementasi arah kebijakan dan strategi memiliki dampak yang besar terhadap capaian visi, misi, tujuan dan sasaran strategis Kementerian Pertanian 2025-2029. Perumusan arah kebijakan dan strategi Kementerian Pertanian dilakukan mengacu dan menjabarkan RPJMN 2025-2029 terkait dengan pertanian. Kerangka yang digunakan dalam perumusan arah dan kebijakan Kementerian Pertanian yaitu rumah strategi. Pendekatan rumah strategi dimulai dengan merumuskan atap (kuning) yang akan diterjemahkan sebagai tujuan akhir atau visi Kementerian Pertanian yang akan terwujud jika tujuan antara dapat tercapai (merah). Kelima hasil antara dapat tercapai jika kedelapan pilar (hijau) dapat terlaksana. Pelaksanaan kedelapan pilar yang efektif dan efisien perlu didukung oleh

fondasi yang kuat (biru). Penjabaran lebih detail mengenai rumah strategi Kementerian Pertanian 2025-2029 dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 3.2 Rumah Strategi Kementerian Pertanian

Kerangka arah kebijakan dan strategi Kementerian Pertanian 2025–2029 dituangkan dalam Rumah Strategi Kementerian Pertanian sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 3. Rumah strategi tersebut menggambarkan keterkaitan yang utuh antara visi, tujuan antara, pilar pembangunan, dan fondasi pendukung yang membentuk satu kesatuan sistem pembangunan pertanian yang maju dan berkelanjutan. Dalam kerangka ini, Kementerian Pertanian menetapkan lima tujuan antara yang ingin dicapai, yaitu:

1. Pertumbuhan volume usaha pertanian;
2. Kemandirian pangan asal pertanian;
3. Pemenuhan kebutuhan bahan baku bioenergi;
4. Peningkatan nilai tambah dan daya saing produk pertanian; dan
5. Terjaganya kesehatan masyarakat dari ancaman penyakit hewan menular.

Pencapaian kelima tujuan antara tersebut mensyaratkan ditegakkannya delapan pilar utama pembangunan pertanian secara terintegrasi dan berkelanjutan, yang meliputi:

1. Penyediaan prasarana dan sarana pertanian sesuai kebutuhan produksi;
2. Peningkatan produksi dan produktivitas pertanian yang modern, efisien, dan berkelanjutan;

3. Pengembangan Kawasan Sentra Produksi Pangan (KSPP) sebagai basis Lumbung Pangan Nasional;
4. Pemanfaatan dan penguatan hilirisasi komoditas pertanian strategis nasional untuk memperkuat rantai nilai;
5. Perlindungan usaha dan peningkatan akses pembiayaan pertanian;
6. Pengawasan kepatuhan terhadap penerapan tata kelola pertanian berkelanjutan;
7. Regenerasi petani serta pengembangan usaha tani yang tangguh dan berdaya saing; dan
8. Penguatan sistem kesehatan hewan nasional.

Agar pilar-pilar pembangunan pertanian tersebut dapat berfungsi secara efektif dan berkelanjutan, diperlukan fondasi yang kokoh dan saling mendukung. Oleh karena itu, pembangunan pertanian nasional periode 2025–2029 ditopang oleh lima fondasi utama, yaitu:

1. Sumber daya manusia dan kelembagaan pertanian nasional yang produktif dan berdaya saing;
2. Reformasi birokrasi Kementerian Pertanian untuk mendukung tata kelola dan pelayanan publik yang efektif;
3. Standardisasi dan sertifikasi produk serta praktik pertanian sebagai penjamin mutu dan daya saing;
4. Pemanfaatan teknologi pertanian modern dalam seluruh tahapan usaha tani, mulai dari budidaya hingga pascapanen; dan
5. Penerapan tata kelola pertanian berkelanjutan yang mengacu pada *Good Agricultural Practices*, *Good Handling Practices*, *Good Farming Practices*, serta praktik baik lainnya.

## **B. Arah Kebijakan dan Strategi BPPSDMP 2025–2029**

Dalam rangka mendukung pencapaian arah kebijakan dan strategi Kementerian Pertanian 2025–2029, Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP) menetapkan kebijakan yang berorientasi pada penguatan kapasitas sumber daya manusia pertanian, kelembagaan, serta tata kelola birokrasi yang profesional. Kebijakan tersebut dirumuskan untuk menjawab kompleksitas tantangan pembangunan pertanian sekaligus memastikan keberlanjutan ketersediaan tenaga kerja pertanian yang berdaya saing dan mampu meningkatkan kesejahteraan petani.

Arah kebijakan BPPSDMP difokuskan pada dua pokok utama. Pertama, peningkatan pendapatan petani dalam rangka mewujudkan kesejahteraan petani Indonesia, yang dioperasionalkan melalui strategi: (1) regenerasi petani dan pengembangan usaha tani berbasis kompetensi melalui penyuluhan serta penguatan modal manusia (*human capital*) pertanian; dan (2) pembinaan serta pengembangan sumber daya manusia aparatur sipil negara di bidang pertanian, disertai penguatan kapasitas kelembagaan pertanian nasional agar lebih adaptif, produktif, dan berkelanjutan. Kedua, penguatan tata kelola birokrasi BPPSDMP yang transparan, akuntabel, dan profesional melalui implementasi reformasi birokrasi untuk mewujudkan prinsip *good governance* dan *clean governance* dalam seluruh penyelenggaraan tugas dan fungsi.

Kebijakan tersebut menegaskan bahwa pembangunan sumber daya manusia pertanian pada periode 2025–2029 tidak hanya diarahkan pada peningkatan kuantitas tenaga kerja, tetapi terutama pada peningkatan kualitas melalui penguatan kompetensi, integritas, serta kemampuan adaptasi terhadap perubahan iklim, dinamika pasar, dan perkembangan teknologi pertanian modern. Dalam kerangka ini, penyuluh pertanian diposisikan sebagai instrumen utama pembangunan pertanian di tingkat lapangan, sementara birokrasi yang bersih dan profesional menjadi prasyarat bagi terselenggaranya pelayanan publik yang efektif di bidang penyuluhan, pendidikan, dan pelatihan pertanian.

Pada periode 2025–2029, BPPSDMP berperan strategis sebagai penggerak utama regenerasi petani, peningkatan kapasitas sumber daya manusia pertanian, serta penguatan tata kelola kelembagaan yang berintegritas. Peran tersebut diharapkan

memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian sasaran pembangunan pertanian nasional dalam mewujudkan swasembada pangan, khususnya peningkatan volume usaha pertanian dan terwujudnya kesejahteraan petani Indonesia secara berkelanjutan.

### C. Strategi Operasional BBPMKP 2025–2029

Sebagai Unit Pelaksana Teknis (UPT) di bawah Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP), BBPMKP Ciawi menyusun strategi operasional yang diarahkan untuk memberikan dukungan langsung terhadap pencapaian sasaran strategis BPPSDMP. Strategi ini ditetapkan dengan mempertimbangkan mandat dan fungsi BBPMKP sebagai penyelenggara pelatihan manajemen dan kepemimpinan pertanian, serta kapasitas kelembagaan yang dimiliki, sehingga pelaksanaan program dan kegiatan pelatihan dapat berjalan efektif, terukur, dan memberikan dampak nyata (outcome) terhadap peningkatan kualitas SDM pertanian.

Tabel 3.1 Strategi Operasional BBPMKP 2025-2029

No.	Sasaran Program/ Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan
SP.1 Meningkatnya kelas kemampuan pelaku usaha tani		
Kegiatan Penyelenggaraan Pelatihan Pertanian		
SK.2	Meningkatnya kompetensi peserta pelatihan manajemen dan kepemimpinan pertanian (sesudah pelatihan)	Rata-rata indeks kesenjangan kompetensi pelatihan dari peserta pelatihan manajemen dan kepemimpinan pertanian (aparatur)
		Rata-rata indeks kesenjangan kompetensi pelatihan dari peserta pelatihan manajemen dan kepemimpinan pertanian (non aparatur)
SK.4	Meningkatnya kepuasan peserta pelatihan terhadap penyelenggaraan pelatihan	Indeks kepuasan peserta pelatihan terhadap penyelenggaraan pelatihan
SP.2 Terwujudnya birokrasi dan tata kelola organisasi Badan PPSDMP yang baik, transparan dan akuntabel		
SK.1	Meningkatnya kualitas pengelolaan anggaran BBPMKP	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) BBPMKP
SK.2	Meningkatnya kepuasan masyarakat terhadap layanan publik BBPMKP	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap layanan publik BBPMKP

Strategi utama BBPMKP merupakan turunan dari strategi utama BPPSDMP dan Pusat Pelatihan Pertanian. Strategi utama BBPMKP tahun 2025-2029 meliputi: (1) Strategi dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Pertanian, dan (2) Terwujudnya Reformasi Birokrasi dan Tata Kelola Pemerintah yang Berorientasi pada Layanan Prima. Adapun rincian strategi dan langkah-langkah operasionalnya sebagai berikut:

1. Strategi dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kelembagaan Pertanian Nasional

a. Penguatan Perencanaan Pelatihan Berbasis Kebutuhan dan Prioritas BPPSDMP.

BBPMKP mengarahkan strategi perencanaan pelatihan berbasis kebutuhan dengan menggunakan Identifikasi Kebutuhan Pelatihan (IKP) yang selaras dengan prioritas pembangunan SDM pertanian BPPSDMP. Strategi ini dilaksanakan melalui pemetaan kebutuhan kompetensi manajerial dan kepemimpinan, penajaman sasaran peserta, serta penyelarasan kurikulum dan target pelatihan dengan indikator kinerja BPPSDMP. Walaupun dalam pelaksanaannya Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah dapat melakukan IKP dan pelaksanaan pelatihannya bekerja sama dengan BBPMKP. Dengan demikian, pelatihan yang diselenggarakan memiliki relevansi tinggi terhadap kebutuhan organisasi dan mendukung pencapaian target kinerja secara berjenjang.

b. Transformasi Pembelajaran melalui Pemanfaatan Teknologi dan Inovasi.

Untuk memperluas jangkauan layanan dan meningkatkan efektivitas pelatihan, BBPMKP mengembangkan strategi pembelajaran inovatif melalui pemanfaatan teknologi informasi, diantaranya penerapan *blended learning* dan penguatan sistem pembelajaran digital. Strategi ini diarahkan untuk menjawab tantangan keterbatasan waktu, jangkauan peserta, serta kebutuhan pembelajaran yang lebih fleksibel, sekaligus mendorong modernisasi pelatihan manajerial dan kepemimpinan sesuai arah transformasi pengembangan SDM pertanian BPPSDMP.

c. Peningkatan mutu dan standarisasi penyelenggaraan pelatihan sertifikasi profesi dengan langkah operasional sebagai berikut:

- Pengembangan kurikulum berbasis SKKNI/SKK;
  - Penguatan sistem sertifikasi kompetensi;
  - Penguatan kompetensi dan profesionalisme widyaiswara/narasumber;
  - Penerapan sistem pelatihan berbasis kompetensi dan minat atau talenta;
  - Pelatihan peningkatan literasi bagi petani menuju era pertanian digital dan presisi;
  - Peningkatan kapasitas SDM secara masif, melalui pelatihan dan bimtek dengan metode online dan offline berbasis NIK;
  - Pengembangan lembaga pelatihan pertanian menuju pusat pelatihan bertaraf internasional;
  - Optimalisasi tata kelola, efisiensi, dan akuntabilitas penyelenggaraan pelatihan.
  - Mengembangkan program pelatihan dan jejaring kerjasama pelatihan pertanian dalam dan luar negeri;
  - Standardisasi mutu pelayanan pelatihan dengan penerapan ISO dan akreditasi;
  - Peningkatan sarana dan prasarana pelatihan pertanian untuk menghasilkan mutu SDM sesuai standar yang ditentukan;
  - Penguatan jejaring dan kerja sama pelatihan dengan dunia usaha/dunia industri;
  - Pelatihan literasi keuangan dan akses KUR serta asuransi pertanian bagi petani;
  - Peningkatan kapasitas pemuda tani melalui P4S;
  - Pelatihan adaptasi dan mitigasi perubahan iklim.
- d. Regenerasi dan penumbuhan minat generasi milenial/muda pertanian dengan langkah operasional sebagai berikut:
- Penumbuhan dan penguatan P4S terutama dari generasi milenial/muda;
  - Permagangan bagi pemuda tani dalam bidang pertanian di P4S binaan;
  - Fasilitasi penyelenggaraan pelatihan kewirausahaan;
  - Pengembangan jejaring kerja sama antar pengusaha pertanian milenial/muda;

- Pendampingan bagi petani milenial/muda dalam literasi keuangan dan akses KUR serta asuransi pertanian;
  - Peningkatan resonansi petani milenial melalui jejaring usaha petani milenial/muda.
- e. Penguatan monitoring, evaluasi, dan tindak lanjut pasca pelatihan.
- f. Penguatan kolaborasi dan sinergi lintas unit dan pemangku kepentingan. BBPMKP mengembangkan strategi penguatan jejaring kerja sama dengan unit-unit di lingkungan BPPSDMP, Unit Eselon I/II Kementerian Pertanian, pemerintah daerah, perguruan tinggi, serta mitra strategis lainnya. Kolaborasi ini diarahkan untuk mendukung penyelarasan kebutuhan pelatihan, pemanfaatan narasumber ahli, penguatan kurikulum berbasis kebijakan dan inovasi, serta peningkatan efektivitas penyelenggaraan pelatihan. Sinergi ini juga berfungsi untuk memperkuat dukungan lintas sektor dalam pengembangan SDM pertanian yang berdaya saing.
- g. Pengarusutamaan Gender (PUG).
- Mengurangi kesenjangan antara laki-laki dan perempuan dalam mengakses dan mengontrol sumber daya pertanian;
  - Berpartisipasi di seluruh proses pembangunan dan pengambilan keputusan serta dalam memperoleh manfaat dari pembangunan;
  - Penguatan pemahaman dan komitmen pemangku kepentingan, koordinasi dalam pelaksanaan PUG, baik pelaksanaan perencanaan dan penganggaran yang responsif gender (PPRG) maupun penguatan kebijakan dan regulasi yang responsif gender;
  - Pengembangan inovasi untuk memudahkan pelaksanaan PUG.
2. Strategi mewujudkan reformasi birokrasi dan tata kelola pemerintah yang berorientasi pada layanan prima
- a. Penguatan implementasi manajemen ASN, melalui upaya-upaya sebagai berikut:
- Penyusunan peta jabatan;
  - Penataan jabatan fungsional;

- b. Penataan kelembagaan dan proses bisnis, melalui:
  - Penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) terintegrasi;
  - Penyusunan Peta Proses Bisnis.
- c. Reformasi sistem akuntabilitas kinerja, melalui:
  - Perluasan implementasi sistem integritas;
  - Penguatan pengelolaan reformasi birokrasi dan akuntabilitas kinerja organisasi.
- d. Transformasi pelayanan publik, melalui:
  - Internalisasi budaya pelayanan prima;
  - Pelayanan publik berbasis elektronik (*e-service*);
  - Penguatan pengawasan masyarakat atas kinerja pelayanan publik;
  - Penguatan ekosistem inovasi.

## **D. Kerangka Regulasi**

Kerangka regulasi merupakan perencanaan pembentukan regulasi yang dibutuhkan BBPMKP untuk memfasilitasi dan mendorong eksekusi strategi untuk mewujudkan visi yang telah disepakati. Dukungan regulasi memberikan kepastian hukum untuk pelaksanaan setiap inisiatif dan aktivitas yang diselenggarakan BBPMKP dalam 5 (lima) tahun kedepan. Kerangka regulasi tersebut berperan untuk memastikan seluruh pelaksanaan program dan kegiatan BBPMKP berjalan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, mendukung pencapaian sasaran strategis BPPSDMP, serta memenuhi prinsip tata kelola pemerintahan yang baik, akuntabel, dan berorientasi hasil.

Secara umum, kerangka regulasi BBPMKP mencakup beberapa kelompok regulasi utama sebagai berikut:

1. Regulasi bidang penyelenggaraan pemerintahan dan administrasi negara.

BBPMKP dalam melaksanakan tugasnya berpedoman pada regulasi yang mengatur tata kelola penyelenggaraan pemerintahan, termasuk pengelolaan kelembagaan, pelaksanaan tugas kedinasan, serta pelayanan publik. Regulasi ini menjadi dasar pelaksanaan administrasi, penyusunan program kerja, serta pengelolaan organisasi agar berjalan sesuai standar dan ketentuan yang berlaku.

2. Regulasi bidang perencanaan pembangunan dan akuntabilitas kinerja.

Dalam penyusunan Renstra, perjanjian kinerja, serta pelaporan kinerja, BBPMKP mengacu pada ketentuan perencanaan pembangunan nasional dan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Regulasi ini mengarahkan BBPMKP untuk menyusun dokumen perencanaan dan pelaporan yang selaras, terukur, dan dapat dipertanggungjawabkan, serta memastikan keterkaitan antara input, output, dan outcome kegiatan pelatihan yang dilaksanakan.

3. Regulasi bidang keuangan negara dan penganggaran.

Pelaksanaan program dan kegiatan BBPMKP didukung oleh pengelolaan anggaran yang wajib mematuhi ketentuan pengelolaan keuangan negara, termasuk penyusunan anggaran, pelaksanaan belanja, serta pertanggungjawaban keuangan. Kerangka regulasi ini memastikan penggunaan anggaran dilakukan secara efektif, efisien, transparan, dan sesuai peruntukan.

4. Regulasi bidang aparatur sipil negara dan pengembangan kompetensi.

Sebagai institusi pelatihan, BBPMKP melaksanakan fungsi pengembangan kompetensi aparatur, khususnya kompetensi manajerial dan kepemimpinan. Oleh karena itu, pelaksanaan pelatihan dan pengembangan SDM di BBPMKP mengacu pada regulasi yang mengatur manajemen ASN serta pengembangan kompetensi, termasuk standar kompetensi, metode pembelajaran, dan penyelenggaraan pelatihan berbasis kebutuhan organisasi.

5. Regulasi bidang pelatihan, sertifikasi, dan penjaminan mutu pelatihan.

BBPMKP juga berpedoman pada regulasi teknis terkait penyelenggaraan pelatihan, termasuk ketentuan kurikulum, metode pelatihan, evaluasi pembelajaran, serta sertifikasi kompetensi. Kerangka regulasi ini menjadi dasar dalam menjamin mutu pelatihan agar pelaksanaan pelatihan memenuhi standar, relevan dengan kebutuhan, serta memberikan dampak nyata bagi peningkatan kinerja peserta dan organisasi.

6. Regulasi bidang organisasi dan tata kerja.

Kerangka regulasi BBPMKP juga mencakup ketentuan yang mengatur struktur organisasi, tata kerja, kedudukan, dan hubungan koordinasi BBPMKP sebagai UPT

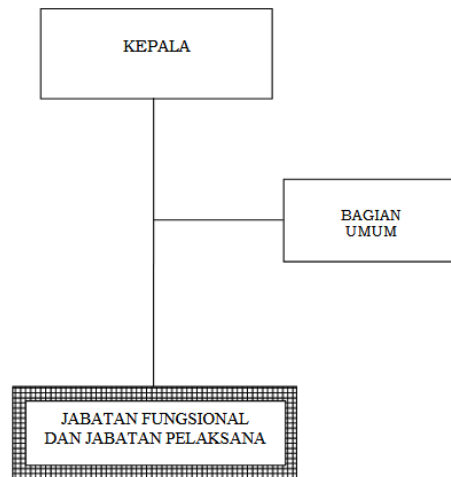
di bawah BPPSDMP. Regulasi ini menjadi acuan dalam penetapan tugas dan fungsi, pembagian peran antarunit, serta mekanisme koordinasi internal dan eksternal dalam pelaksanaan program pelatihan.

Dengan adanya kerangka regulasi tersebut, BBPMKP memiliki dasar hukum yang kuat dalam melaksanakan tugas dan fungsi, menyusun perencanaan strategis, mengelola sumber daya, serta menyelenggarakan pelatihan manajemen dan kepemimpinan pertanian secara terarah dan akuntabel. Kerangka regulasi ini juga memastikan bahwa kontribusi BBPMKP selaras dengan arah kebijakan pembangunan SDM pertanian yang ditetapkan BPPSDMP dan Kementerian Pertanian, serta peraturan perundangan.

## **E. Kerangka Kelembagaan**

Kerangka kelembagaan Balai Besar Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian (BBPMKP) menjelaskan kedudukan, peran, serta hubungan kerja BBPMKP dalam struktur organisasi Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP) sebagai bagian dari Kementerian Pertanian. Kerangka ini menjadi dasar dalam memastikan pelaksanaan tugas dan fungsi BBPMKP berjalan selaras dengan kebijakan BPPSDMP, mendukung pencapaian sasaran program pembangunan sumber daya manusia pertanian, serta memperkuat koordinasi dan sinergi antar unit kerja.

Struktur organisasi BBPMKP sesuai dengan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 11 Tahun 2025 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Lingkup Badan Penyuluhan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian sebagai berikut:



*Gambar 3.3 Struktur Organisasi BBPMKP*

BBPMKP berkedudukan sebagai Unit Pelaksana Teknis (UPT) di lingkungan BPPSDMP yang melaksanakan tugas teknis operasional di bidang pelatihan manajemen dan kepemimpinan pertanian. Dalam struktur kelembagaan BPPSDMP, BBPMKP berperan sebagai pelaksana program pengembangan kompetensi, khususnya kompetensi manajerial dan kepemimpinan bagi aparatur dan pemangku kepentingan sektor pertanian, sesuai arah kebijakan dan prioritas BPPSDMP. Kedudukan BBPMKP sebagai UPT menempatkannya sebagai unit yang berperan langsung dalam implementasi kebijakan pengembangan SDM pertanian di tingkat operasional, sekaligus menjadi penghubung antara kebijakan pusat dan kebutuhan pelatihan di lapangan.

BBPMKP memiliki peran strategis dalam mendukung penguatan kapasitas SDM pertanian melalui penyelenggaraan pelatihan yang terencana, terukur, dan berorientasi pada peningkatan kinerja. Peran tersebut mencakup penyusunan program pelatihan berbasis kebutuhan kompetensi, pelaksanaan pelatihan manajerial dan kepemimpinan, fasilitasi sertifikasi kompetensi sesuai ketentuan, serta evaluasi hasil pelatihan sebagai bagian dari upaya peningkatan kualitas SDM pertanian. Melalui peran tersebut, BBPMKP turut berkontribusi dalam pencapaian sasaran BPPSDMP, terutama pada aspek peningkatan kompetensi aparatur, penguatan tata kelola organisasi, serta peningkatan efektivitas pelaksanaan program pembangunan pertanian.

Hubungan kerja BBPMKP dalam struktur BPPSDMP dilaksanakan melalui mekanisme pembinaan, pengendalian, dan koordinasi teknis dari BPPSDMP sebagai unit eselon I

yang menaungi UPT. Dalam hal ini, BBPMKP menyusun rencana program dan kegiatan yang mengacu pada kebijakan dan Renstra BPPSDMP, serta melaksanakan kegiatan sesuai standar dan pedoman teknis yang ditetapkan.

Selain hubungan pembinaan dan pengendalian, BBPMKP juga menjalin hubungan kerja fungsional dengan unit-unit terkait di lingkungan BPPSDMP, terutama dalam penyelarasan kurikulum, penguatan metode pelatihan, pengembangan sistem pembelajaran, serta pemenuhan target indikator kinerja. Hubungan kerja ini menjadi penting untuk memastikan konsistensi pelaksanaan program dan keselarasan kontribusi UPT terhadap capaian kinerja BPPSDMP.

Pola koordinasi BBPMKP dalam pelaksanaan tugas dan fungsi dilakukan secara berjenjang dan terpadu, baik koordinasi internal maupun eksternal. Koordinasi internal mencakup perencanaan program, penjadwalan pelatihan, pengelolaan sumber daya, serta pengendalian pelaksanaan kegiatan. Koordinasi dengan BPPSDMP dilakukan melalui mekanisme penyusunan rencana kerja, pelaporan kinerja, evaluasi capaian, serta tindak lanjut kebijakan yang ditetapkan oleh BPPSDMP.

Selain itu, BBPMKP juga melakukan koordinasi lintas unit kerja di lingkungan Kementerian Pertanian, serta dengan pemerintah daerah dan pemangku kepentingan lainnya untuk memastikan pelatihan yang diselenggarakan sesuai kebutuhan dan mendukung prioritas pembangunan pertanian.

Sinergi BBPMKP dalam struktur BPPSDMP diwujudkan melalui kolaborasi dengan UPT lain yang memiliki mandat pengembangan SDM pertanian, baik pada aspek penyuluhan, pelatihan teknis, maupun sertifikasi kompetensi. Sinergi ini dilakukan melalui harmonisasi program pelatihan, pemanfaatan sumber daya bersama, pertukaran materi dan narasumber, serta integrasi sistem monitoring dan evaluasi pelatihan.

Sinergi juga diarahkan untuk memperkuat keterpaduan program pengembangan SDM pertanian, sehingga hasil pelatihan tidak hanya menghasilkan output berupa peserta terlatih, tetapi juga mendorong outcome berupa peningkatan kompetensi dan kinerja aparatur serta penguatan kelembagaan pertanian secara berkelanjutan.

Selain itu, sinergi dengan perguruan tinggi, unit litbang, maupun lembaga pengembangan inovasi dilakukan untuk memperkuat kualitas kurikulum, memperbarui

materi berbasis perkembangan teknologi, serta meningkatkan pembelajaran berbasis praktik dan studi kasus. Kerja sama dengan dunia usaha, industri, dan asosiasi juga menjadi bagian penting dalam memperkuat relevansi pelatihan terhadap kebutuhan lapangan, mendorong penguatan kewirausahaan, serta mendukung hilirisasi dan peningkatan nilai tambah sektor pertanian. Dalam aspek penjaminan mutu, BBPMKP Ciawi melakukan koordinasi dengan lembaga sertifikasi atau instansi terkait untuk memastikan kesesuaian standar kompetensi, pelaksanaan uji kompetensi, serta pengakuan hasil pelatihan melalui sertifikasi.

Pada akhirnya, hubungan kerja dengan peserta, alumni, dan unit kerja pengirim menjadi bagian dari upaya memastikan outcome pelatihan dapat diukur melalui evaluasi pascapelatihan, tracer study, serta monitoring penerapan kompetensi. Dengan pola koordinasi dan sinergi tersebut, BBPMKP Ciawi diharapkan mampu meningkatkan kualitas layanan pelatihan, memperluas jangkauan manfaat, serta memperkuat kontribusi terhadap pencapaian sasaran strategis BPPSDMP secara berkelanjutan.

Dengan kerangka kelembagaan tersebut, BBPMKP memiliki peran penting sebagai pelaksana teknis pengembangan kompetensi manajerial dan kepemimpinan di sektor pertanian. Posisi BBPMKP sebagai UPT BPPSDMP menuntut adanya koordinasi yang kuat, hubungan kerja yang efektif, serta sinergi yang berkelanjutan agar program dan kegiatan pelatihan yang diselenggarakan mampu mendukung pencapaian sasaran strategis BPPSDMP secara optimal.

Kerangka hubungan kerja BBPMKP dilaksanakan melalui pembinaan dan pengendalian BPPSDMP, serta koordinasi fungsional dengan unit kerja terkait di lingkungan Kementerian Pertanian, pemerintah daerah, dan pemangku kepentingan lainnya. Pola koordinasi dan sinergi tersebut memastikan program pelatihan yang diselenggarakan selaras dengan kebijakan pengembangan SDM pertanian, mendukung pencapaian sasaran strategis BPPSDMP, serta menghasilkan output dan outcome pelatihan yang terukur.

## BAB IV TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

### A. Target Kinerja

Berdasarkan Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Bappenas Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2023 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga Tahun 2025–2029, target kinerja dimaknai sebagai uraian mengenai capaian yang diharapkan beserta satuan ukur hasil dari setiap indikator kinerja. Ketentuan ini berlaku pada seluruh level indikator, baik indikator kinerja sasaran strategis, indikator kinerja program, maupun indikator kinerja kegiatan. Penetapan target kinerja yang terukur dan jelas menjadi prasyarat penting agar pencapaian tujuan dan sasaran dapat dinilai secara objektif serta dipertanggungjawabkan secara akuntabel. Dengan demikian, setiap indikator kinerja wajib dilengkapi target kinerja yang menggambarkan capaian kuantitatif yang hendak diraih selama periode Renstra.

Pendekatan perumusan target kinerja BBPMKP Tahun 2025–2029 dilakukan dengan menerjemahkan pohon kinerja Kementerian Pertanian. Pohon kinerja berfungsi sebagai kerangka yang menggambarkan keterkaitan antara visi, misi, tujuan, sasaran strategis, program, dan kegiatan beserta indikator kinerjanya dalam lingkup Kementerian Pertanian. Pendekatan ini dimaksudkan untuk memastikan adanya keselarasan vertikal antara sasaran kegiatan BBPMKP, sasaran program BPPSDMP, dan sasaran strategis Kementerian Pertanian. Dengan demikian, target kinerja BBPMKP disusun sejalan dengan kerangka pencapaian kinerja BPPSDMP dan Kementerian Pertanian, serta menjamin kontribusi langsung BBPMKP dalam mendukung terwujudnya visi dan misi Kementerian Pertanian.

Tabel 1.1 Target Kinerja BBPMKP 2025 – 2029

No.	Sasaran Program/ Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan	Sat.	Target				
				2025	2026	2027	2028	2029
Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi								
SP.1 Meningkatnya kelas kemampuan pelaku usaha tani								
Kegiatan Penyelenggaraan Pelatihan Pertanian								
SK.2	Meningkatnya kompetensi peserta pelatihan manajemen dan kepemimpinan	Rata-rata indeks kesenjangan kompetensi pelatihan dari peserta pelatihan manajemen dan	Indeks	20,00	18,00	16,00	14,00	12,00

No.	Sasaran Program/ Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan	Sat.	Target				
				2025	2026	2027	2028	2029
	pertanian (sesudah pelatihan)	kepemimpinan pertanian (aparatur)						
		Rata-rata indeks kesenjangan kompetensi pelatihan dari peserta pelatihan manajemen dan kepemimpinan pertanian (non aparatur)	Indeks	25,00	23,00	21,00	19,00	17,00
SK.4	Meningkatnya kepuasan peserta pelatihan terhadap penyelenggaraan pelatihan	Indeks kepuasan peserta pelatihan terhadap penyelenggaraan pelatihan	Skala Likert 1-5	4,0	4,1	4,2	4,3	4,4
Program Dukungan Manajemen								
SP.2 Terwujudnya birokrasi dan tata kelola organisasi Badan PPSDMP yang baik, transparan dan akuntabel								
Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya pada Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian								
SK.1	Meningkatnya kualitas pengelolaan anggaran BBPMKP	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) BBPMKP	Nilai	90	90,25	90,50	90,75	91,00
SK.2	Meningkatnya kepuasan masyarakat terhadap layanan Publik BBPMKP	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap layanan Publik BBPMKP	Skala Likert 1-4	3,60	3,61	3,62	3,63	3,64

Target kinerja BBPMKP Tahun 2025–2029 disusun dalam dua kerangka program utama, yaitu Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi serta Program Dukungan Manajemen, sebagai bentuk kontribusi langsung terhadap pencapaian sasaran strategis Badan PPSDMP dan Kementerian Pertanian.

Pada Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi, BBPMKP berperan dalam mendukung SP.1 Meningkatnya kelas kemampuan pelaku usaha tani melalui Kegiatan Penyelenggaraan Pelatihan Pertanian. Kontribusi tersebut diwujudkan melalui peningkatan kompetensi peserta pelatihan manajemen dan kepemimpinan pertanian yang diukur berdasarkan penurunan rata-rata indeks kesenjangan kompetensi pascapelatihan. Target penurunan indeks kesenjangan kompetensi baik bagi peserta aparatur maupun non aparatur ditetapkan secara bertahap dari tahun 2025 hingga 2029, yang mencerminkan peningkatan kualitas hasil pelatihan secara berkelanjutan. Penurunan nilai indeks ini menunjukkan semakin kecilnya gap antara kompetensi awal

peserta dengan standar kompetensi yang diharapkan, sehingga berdampak pada peningkatan kapasitas manajerial dan kepemimpinan pelaku usaha tani.

Selain peningkatan kompetensi, kualitas penyelenggaraan pelatihan juga diukur melalui Indeks Kepuasan Peserta Pelatihan terhadap Penyelenggaraan Pelatihan, dengan target peningkatan dari skala 4,0 pada tahun 2025 menjadi 4,4 pada tahun 2029. Peningkatan indeks kepuasan ini mencerminkan komitmen BBPMKP dalam memperbaiki mutu layanan pelatihan secara berkesinambungan, meliputi aspek perencanaan, metode pembelajaran, fasilitator, serta sarana dan prasarana pendukung.

Selanjutnya, pada Program Dukungan Manajemen, BBPMKP mendukung SP.2 Terwujudnya birokrasi dan tata kelola organisasi Badan PPSDMP yang baik, transparan, dan akuntabel melalui kegiatan Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya. Sasaran kegiatan diarahkan pada peningkatan kualitas pengelolaan anggaran yang diukur melalui Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA), dengan target peningkatan bertahap hingga mencapai nilai 91,00 pada tahun 2029. Target ini mencerminkan upaya penguatan tata kelola keuangan yang efektif, efisien, dan akuntabel.

Di samping itu, peningkatan kualitas layanan publik diukur melalui Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Publik BBPMKP, yang ditargetkan meningkat secara konsisten setiap tahun. Peningkatan indeks ini menunjukkan perbaikan berkelanjutan dalam kualitas pelayanan, transparansi, dan responsivitas BBPMKP kepada masyarakat sebagai pengguna layanan.

Secara keseluruhan, target kinerja BBPMKP Tahun 2025–2029 disusun secara terukur, bertahap, dan selaras dengan sasaran program Badan PPSDMP, serta mendukung pencapaian visi dan misi Kementerian Pertanian melalui peningkatan kompetensi SDM, kualitas layanan pelatihan, dan tata kelola organisasi yang baik.

## **B. Kerangka Pendanaan**

Kerangka pendanaan merupakan gambaran komprehensif atas kebutuhan pembiayaan yang diperlukan untuk mencapai target, sasaran, dan indikator kinerja BBPMKP selama periode 2025–2029. Kerangka ini menyajikan estimasi total pendanaan yang dibutuhkan dalam jangka waktu lima tahun guna mendukung pencapaian sasaran strategis, sekaligus menguraikan rencana alokasi pendanaan tahunan sesuai dengan Rencana Strategis agar kecukupan dana pada setiap tahapan pencapaian target dapat terjamin. Selain menginformasikan besaran kebutuhan dana, kerangka pendanaan juga memuat penjelasan mengenai sumber pembiayaan yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Sumber pendanaan utama meliputi: Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) yang berasal dari Rupiah Murni, Pendapatan Negara Bukan Pajak (PNBP), serta Pinjaman dan/atau Hibah Luar Negeri (PHLN). Di samping itu, pendanaan dapat didukung melalui Kerja Sama Pemerintah dengan Badan Usaha (KPBU) sebagai bentuk kemitraan antara pemerintah dan sektor swasta dalam pembiayaan program strategis, serta melalui *Corporate Social Responsibility* (CSR) berupa kontribusi dana dari program tanggung jawab sosial perusahaan. Keterlibatan pemangku kepentingan di luar pemerintah tersebut diharapkan dapat membantu mengatasi keterbatasan kapasitas APBN dalam membiayai seluruh kebutuhan pembangunan.

Kerangka pendanaan BBPMKP Tahun 2025–2029 secara rinci disajikan dalam Tabel 4.2 yang memuat matriks kebutuhan pendanaan serta rencana pencapaian target kinerja setiap program. Dengan adanya kerangka pendanaan tersebut, pengalokasian dan pendistribusian dana diharapkan dapat dikelola secara efektif dan efisien guna mendukung pencapaian sasaran yang telah ditetapkan.

Tabel 2.2 Kerangka Pendanaan BBPMKP 2025 – 2029

No.	Sasaran Program/ Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan	Sat.	Target					Alokasi Dana (Milyar Rupiah)					Ket.
				2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	
Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi								1,925	8,323	10,340	12,325	15,425		
SP.1 Meningkatnya kelas kemampuan pelaku usaha tani														
Kegiatan Penyelenggaraan Pelatihan Pertanian														
SK.2	Meningkatnya kompetensi peserta pelatihan manajemen dan kepemimpinan pertanian (sesudah pelatihan)	Rata-rata indeks kesenjangan kompetensi pelatihan dari peserta pelatihan manajemen dan kepemimpinan pertanian (aparatur)	Indeks	20,00	18,00	16,00	14,00	12,00	-	-	-	-	-	-
		Rata-rata indeks kesenjangan kompetensi pelatihan dari peserta pelatihan manajemen dan kepemimpinan pertanian (non aparatur)	Indeks	25,00	23,00	21,00	19,00	17,00	-	-	-	-	-	-
SK.4	Meningkatnya kepuasan peserta pelatihan terhadap penyelenggaraan pelatihan	Indeks kepuasan npeserta pelatihan terhadap penyelenggaraan pelatihan	Skala Likert 1-5	4,0	4,1	4,2	4,3	4,4	-	-	-	-	-	-
Program Dukungan Manajemen								17,977	20,601	21,700	22,905	23,201		
SP.2 Terwujudnya birokrasi dan tata kelola organisasi Badan PPSDMP yang baik, transparan dan akuntabel														
Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya pada Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian														
SK.1	Meningkatnya kualitas pengelolaan anggaran BBPMKP	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) BBPMKP	Nilai	90,00	90,25	90,50	90,75	91,00	-	-	-	-	-	-
SK.2	Meningkatnya kepuasan masyarakat terhadap layanan Publik BBPMKP	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap layanan Publik BBPMKP	Skala Likert 1-5	3,60	3,61	3,62	3,63	3,64	-	-	-	-	-	-

## **BAB V. PENUTUP**

Rencana Strategis BBPMKP tahun 2025 – 2029 menggambarkan arah kebijakan dan strategi pelaksanaan kegiatan pelatihan pertanian 5 (lima) tahun mendatang, disusun dengan mengacu kepada: (i) hasil-hasil yang dicapai pada periode 2020 – 2024 (ii) permasalahan dan tantangan yang dihadapi, serta (iii) Rencana Strategis Badan PPSDMP 2025 – 2029 dan Rencana Strategis Pusat Pelatihan Pertanian . Tersusunnya Renstra BBPMKP tahun 2025 – 2029 ini digunakan sebagai pedoman dan arah dalam penetapan kegiatan operasional pada BBPMKP dalam mendukung program utama dan program strategis Kementerian Pertanian. Namun demikian, dengan kedinamisan dan tuntutan perubahan serta adanya kebutuhan pengembangan organisasi dan tuntutan masyarakat secara umum, sangat dimungkinkan belum terakomodasinya beberapa kebijakan dan dukungan kegiatan untuk menjawabnya. Untuk itu adanya perubahan atau reviu terhadap Renstra mungkin saja terjadi, sebagai upaya penyempurnaan format kebijakan dan dukungan kegiatannya, agar pelaksanaannya dapat mencapai hasil yang optimal. Diperlukan komitmen, tekad dan upaya yang sungguh-sungguh dari semua pihak terkait untuk mengimplementasikan langkah-langkah operasional sesuai dengan kewenangan, tugas dan fungsi, serta peran masing-masing.

BBPMKP menegaskan komitmennya untuk melaksanakan Rencana Strategis (Renstra) secara konsisten sebagai instrumen cascading perencanaan dan kinerja, guna memastikan keterkaitan dan keselarasan antara arah kebijakan BPPSDMP dan Pusat Pelatihan Pertanian dengan sasaran, program, kegiatan, serta indikator kinerja BBPMKP Ciawi. Renstra tersebut menjadi pedoman utama dalam pengendalian pelaksanaan program, penguatan monitoring dan evaluasi, serta dasar penyusunan pelaporan kinerja yang akuntabel dan berorientasi hasil, sehingga kontribusi BBPMKP Ciawi terhadap pencapaian sasaran strategis BPPSDMP dan Kementerian Pertanian dapat terukur, efektif, dan berkelanjutan.