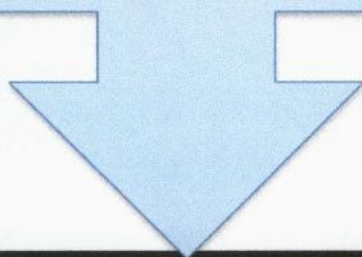


LAPORAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS BET CIPELANG 2019



**BALAI EMBRIO TERNAK CIPELANG
DIREKTORAT JENDERAL PETERNAKAN DAN KESEHATAN HEWAN
KEMENTERIAN PERTANIAN
2019**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran ALLAH SWT atas limpahan rahmat-Nya kami dapat menyelesaikan Laporan Pembangunan Zona Integritas Balai Embrio Ternak (BET) Cipelang Tahun 2019. Laporan ini disusun sebagai wujud pertanggungjawaban Balai Embrio Ternak Cipelang dalam mewujudkan komitmen anti korupsi dan peningkatan kualitas pelayanan publik. Laporan ini memberikan informasi dan gambaran tentang hasil kegiatan pembangunan Zona Integritas BET Cipelang serta hambatan/permasalahan yang dihadapi sepanjang tahun 2019.

Kami mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan laporan ini. Semoga laporan ini dapat menjadi bahan evaluasi dalam pelaksanaan program kegiatan dan menjadi bahan masukan untuk perubahan kegiatan pembangunan Zona Integritas yang lebih baik. Kami mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk perbaikan laporan dimasa yang akan datang

Bogor, Januari 2020

Tim ZI menuju WBK/WBBM BET Cipelang



BALAI EMBRIO TERNAK CIPELANG

Kp Pasir Pogor, Ds. Cipelang, Kec. Cijeruk, Kab. Bogor

Telepon : (0251) 8211555, 8211988, Fax. (0251) 8211555

E-mail: bet.cipelang@pertanian.go.id

PENGESAHAN

Dokumen

LAPORAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS MENUJU WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI (WBK)/WILAYAH BIROKRASI BERSIH MELAYANI (WBBM) TAHUN 2019

sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi
Birokrasi Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2019

tentang

Perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi
Birokrasi Nomor 52 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas
Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK)/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani
(WBBM) di Lingkungan Instansi Pemerintah

"Kualitas adalah Prioritas"

Bogor, Januari 2020
Kepala Balai Embrio Ternak Cipelang



drh. Oloan Parlindungan, M. P.
NIP 196411261992031001

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
PENGESAHAN.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Dasar Hukum Penyusunan Laporan.....	2
1.3 Tujuan Penyusunan Laporan.....	2
1.4 Manfaat Penyusunan Laporan.....	3
MANAJEMEN PERUBAHAN.....	4
2.1 Penyusunan Tim Kerja Zona Integritas menuju WBK/WBBM.....	4
2.2 Pembuatan Pedoman dan Rencana Kerja ZI WBK/WBBM Tahun 2019.....	5
2.3 Penanda Tanganan Pakta Integritas Seluruh Pegawai.....	5
2.4 Sosialisasi Rencana Kerja ZI WBK/WBBM.....	6
2.5 Pembaharuan Media Informasi Zona Integritas dan Budaya Anti Korupsi.....	6
2.6 <i>Workshop</i> WBK/WBBM (<i>Refreshment</i> Seluruh Pegawai dan Tim).....	7
2.7 Pembentukan Tim Agen Perubahan.....	8
2.8 Upacara Hari Kesadaran Nasional.....	8
2.9 Budaya Kerja dan Pola Pikir.....	9
2.10 Melakukan <i>Survey</i> Integritas kepada Pegawai (IPNBK).....	9
2.11 Kuisisioner Kepuasan Internal.....	10
2.12 <i>Review (Monitoring dan Evaluasi) Kegiatan Internal</i>	10
TATA LAKSANA.....	12
3.1 Penyusunan dan Penetapan Standar Operasional Prosedur (SOP).....	12
3.2 Evaluasi dan <i>Review</i> SOP.....	13
3.3 Evaluasi dan Review Pengembangan Siscobeti dan Sibeti.....	13
3.4 Audit Internal ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 37001:2016 dan SPI.....	14
3.5 Audit Internal APIP (Audit Kepatuhan).....	15
3.6 Audit Eksternal ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, dan ISO 37001:2016.....	15
3.7 <i>Update Website</i>	16
3.8 Memperkenalkan Konsep <i>Paperless Office</i> dan <i>Less Paper Office</i>	17
3.9 Menerapkan dan Mengoptimalkan Sistem Informasi untuk Operasional Perkantoran dan Pelayanan.....	17
3.10 Monitoring ZI dan Maturitas SPI.....	18

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.....	20
4.1 Membuat Standar Kompetensi Pemetaan Analisa Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi SDM.....	20
4.2 <i>In House Training</i> Pegawai.....	21
4.3 Penyusunan dan Penerapan Mutasi Internal.....	22
4.4 Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).....	22
4.5 Sosialisasi Kode Etik Pegawai.....	23
4.6 Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai.....	24
4.7 <i>Workshop e-office</i>	24
4.8 Evaluasi Kinerja Pegawai.....	25
AKUNTABILITAS KINERJA.....	26
5.1 Penyusunan Renstra, RKT, dan RKAKL.....	26
5.2 Pembentukan Petugas Pengelola Akuntabilitas.....	27
5.3 Melakukan Evaluasi atas Dokumen Rencana Kerja, Indikator Kinerja, Perjanjian Kinerja, Laporan Kinerja dan Laporan Capaian Kinerja.....	27
5.4 Melakukan <i>Monitoring</i> Akuntabilitas Kinerja Anggaran.....	28
PENGUATAN PENGAWASAN.....	30
6.1 Pembentukan Tim SPG.....	30
6.2 Pembentukan Tim SPI/Auditor Internal.....	31
6.3 Pembuatan Laporan Pengaduan Masyarakat.....	31
6.4 Pembentukan Tim Penanganan Benturan Kepentingan.....	32
6.5 Sosialisasi Tugas Pokok Unit Pengendali Gratifikasi, Benturan Kepentingan, dan WBS untuk Pegawai.....	32
6.6 Penandatanganan Pakta Integritas bersama Pengguna Jasa dan Mitra Kerja... 33	
6.7 Pelaksanaan dan Pernyataan Anti Gratifikasi.....	34
PENINGKATAN PELAYANAN PUBLIK.....	35
7.1 Pengembangan Profil BET Cipelang.....	35
7.2 Reviu SOP SPP.....	36
7.3 Penyusunan Petugas PPID.....	36
7.4 Menampilkan Survei Kepuasan Masyarakat secara Terbuka dan Interaktif dan Dipublikasikan secara Transparan di <i>Website</i>	37
7.5 Penandatanganan Komitmen Bersama.....	38
7.6 Pengeloan Standar Pelayanan Publik dan Media Pendukungnya.....	39
7.7 Menampilkan Akses Permohonan Informasi Publik.....	39

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Balai Embrio Ternak Cipelang merupakan instansi pemerintah dibawah Direktorat Jenderal Peternakan dan Kesehatan Hewan Kementerian Pertanian, telah menerapkan amanat Undang-Undang nomor 25 tahun 2009 mengenai Standar Pelayanan Publik dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia nomor 60 Tahun 2012 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM).

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia nomor Perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK)/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) di Lingkungan Instansi Pemerintah, maka pelayanan prima dan integritas kepada publik menjadi prioritas kebijakan strategis. Instansi pemerintah dituntut untuk menjadi aparat negara yang bersih dan sehat melalui reformasi birokrasi. Reformasi birokrasi merupakan satu langkah awal untuk melakukan penataan terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan yang baik, efektif dan efisien sehingga dapat dilakukan pelayanan kepada masyarakat secara cepat, tepat dan profesional.

Gaung reformasi birokrasi sudah terdengar selama beberapa tahun. Penerapan maupun evaluasi terhadap reformasi birokrasi juga telah dilakukan. Balai Embrio Ternak Cipelang dalam hal ini telah memenuhi amanat perundangan terkait reformasi birokrasi tersebut. Balai Embrio Ternak Cipelang senantiasa ingin memberikan pelayanan yang terbaik dengan dukungan sarana prasarana dan sumber daya yang ada melalui pencapaian target Balai yang telah ditetapkan diantaranya adalah pencapaian Sistim Manajemen Mutu ISO 9001:2015, Sistim Manajemen Lingkungan ISO 14001:2015, dan Sistim Manajemen Anti Penyuapan ISO 37001:2016. Penerapan ISO tersebut menghantarkan BET Cipelang meraih SNI Award Perak kategori Organisasi Kecil Barang tahun 2019 dan memperoleh predikat Wilayah Bebas dari Korupsi tahun 2019 baik tingkat Nasional maupun tingkat Kementerian Pertanian.

Penetapan Standar Pelayanan Publik senantiasa mengedepankan kepentingan pengguna jasa. Balai Embrio Ternak Cipelang telah mendapatkan Unit Kerja Terbaik Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern (SPI) tingkat Kementerian Pertanian tahun 2019, meraih peringkat I keterbukaan Informasi Publik tingkat UPT Eselon 3 Lingkup Kementerian Pertanian Tahun 2015, 2016 dan 2017 serta meraih PPID terbaik lingkup Kementerian Pertanian tahun 2019. Dalam rangka mempercepat pencapaian target reformasi birokrasi, maka tantangan Balai Embrio Ternak Cipelang selanjutnya adalah membangun Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBK/WBBM). Berdasarkan Rencana Kerja ZI Tahun 2019, BET Cipelang telah melaksanakan 6 pokok program yang telah direncanakan. Sebanyak 56 sub kegiatan dari 58 sub kegiatan Zona Integritas BET Cipelang 2019 sudah dapat dilaksanakan.

1.2 Dasar Hukum Penyusunan Laporan

Adanya Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025 dan terbitnya Peraturan Menteri Pertanian Nomor 15/Permentan/OT.240/4/2016 tentang Road Map Reformasi Birokrasi Kementerian Pertanian Tahun 2015-2019 ditindaklanjuti dengan ditetapkannya SK Kepala Balai Embrio Ternak Cipelang Bogor Nomor 00037/Kpts/PW.420/F2.I.1/1/2019 tentang Tim Zona Integritas (ZI) menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) pada Balai Embrio Ternak Cipelang Tahun 2019. Peraturan-peraturan dan Surat Keputusan tersebut menjadi pedoman sekaligus arah dalam mempersiapkan dan melaksanakan reformasi birokrasi di lingkungan Balai Embrio Ternak Cipelang.

1.3 Tujuan Penyusunan Laporan

Laporan kegiatan Zona Integritas BET yang disampaikan secara berkala bertujuan membangun Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK)/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) Balai Embrio Ternak Cipelang untuk memenuhi amanat Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 10 Tahun 2019. Dokumen ini ditujukan sebagai acuan Balai Embrio Ternak Cipelang dalam membangun Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK)/Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM).

1.4 Manfaat Penyusunan Laporan

Diharapkan dokumen ini dapat bermanfaat bagi seluruh pegawai Balai Embrio Ternak Cipelang dan kepada pihak-pihak lain yang membutuhkan referensi mengenai pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK)/Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM) dan dapat mendukung kebijakan Reformasi Birokrasi Kementerian Pertanian.



BAB II

MANAJEMEN PERUBAHAN

Perubahan merupakan keniscayaan bagi sebuah organisasi yang sedang melaksanakan reformasi birokrasi. Perubahan tersebut dilaksanakan dalam rangka mentransformasi keadaan organisasi saat ini menjadi keadaan yang diinginkan. Perubahan dalam organisasi tersebut meliputi struktur, proses, orang, pola pikir, dan budaya kerja. Pelaksanaan perubahan ini tidak mudah mengingat perubahan seringkali sulit diterima oleh individu didalam organisasi. Komunikasi, transparansi dan keterlibatan semua pihak diperlukan untuk dapat mengurangi resistensi tersebut dan memunculkan dukungan dalam proses perubahan. Berbagai kegiatan yang dirasa perlu dilaksanakan untuk mengelola perubahan di BET Cipelang untuk mempersiapkan sarana dan SDM dalam mendukung setiap perbaikan dilaksanakan melalui reformasi birokrasi. Keseluruhan kegiatan ini senantiasa *dimonitoring* dan dilakukan evaluasi secara berkala. Kegiatan-kegiatan dalam program manajemen perubahan meliputi:

2.1 Penyusunan Tim Kerja Zona Integritas menuju WBK/WBBM

Efektivitas pelaksanaan program dan kegiatan reformasi birokrasi di Balai Embrio Ternak Cipelang mengacu pada *road map* reformasi Birokrasi Kementerian Pertanian yang ditetapkan melalui Peraturan Menteri Pertanian Nomor 15 Tahun 2016 tentang *road map* reformasi birokrasi Kementerian Pertanian Tahun 2015-2019 yang merupakan rencana pelaksanaan reformasi birokrasi di Lingkup Kementerian Pertanian. *Road map* reformasi bertitik tolak dari permasalahan yang dihadapi dan tingkat capaian kinerja saat ini dengan sasaran terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan di lingkungan BET Cipelang yang bersih dan bebas KKN, meningkatnya kualitas pelayanan publik BET Cipelang kepada masyarakat, dan meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi BET Cipelang.

Proses penyiapan dan pelaksanaan program dan kegiatan reformasi birokrasi secara keseluruhan dikoordinasikan oleh Tim Zona Integritas BET Cipelang yang dibantu oleh penanggung jawab kegiatan yang secara struktural mempunyai tugas dan fungsi sesuai dengan kegiatan reformasi birokrasi. Tim Zona Integritas BET Cipelang tahun 2019 terbentuk dengan ditetapkannya SK Kepala Balai Embrio Ternak Cipelang Bogor Nomor 00037/Kpts/PW.420/F2.I.1/1/2019 tentang Tim Zona Integritas (ZI) menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM)

pada Balai Embrio Ternak Cipelang Tahun 2019. Penanggung jawab Tim Zona Integritas BET Cipelang tahun 2019 adalah Kepala Balai dan diketuai oleh Kasubbag Tata Usaha yang memiliki 11 anggota. Kegiatan ini sudah berjalan sesuai jadwal yang disepakati yaitu bulan Januari 2019.

2.2 Pembuatan Pedoman dan Rencana Kerja ZI WBK/WBBM Tahun 2019

Balai Embrio Ternak Cipelang dalam membangun Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani fokus pada pembangunan komponen terkait yaitu komponen pengungkit dan komponen hasil sesuai amanat Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 10 Tahun 2019. Pembangunan komponen pengungkit Zona Integritas terutama Rencana Kerja sangat penting untuk menjadi pedoman pembangunan menuju WBK/WBBM di Balai Embrio Ternak Cipelang. Kegiatan pembuatan pedoman dan rencana kerja ZI menuju WBK/WBBM tahun 2019 sudah berjalan sesuai jadwal yang direncanakan yaitu bulan Januari 2019.

Balai Embrio Ternak Cipelang pada tahun 2018 telah menyusun dokumen rencana pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM yang dilakukan dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- i. Dokumen rencana tersebut memuat target yang relevan dengan tujuan pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM.
- ii. Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM Balai Embrio Ternak disosialisasikan ke seluruh pegawai BET Cipelang.
- iii. Pemantauan dan evaluasi pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM Balai Embrio Ternak Cipelang memperhatikan hal-hal sebagai berikut: a) Seluruh kegiatan Balai Embrio Ternak Cipelang dalam membangun zona integritas menuju WBK/WBBM telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan ZI dan dilaksanakan sesuai dengan target yang direncanakan. b) Dilakukan *monitoring* dan evaluasi terhadap seluruh kegiatan pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM. c) Tindak lanjut atas hasil *monitoring* dan evaluasi yang dilakukan pada setiap kegiatan pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM.

2.3 Penanda Tanganan Pakta Integritas Seluruh Pegawai

Tingginya tuntutan masyarakat akan terwujudnya birokrasi yang transparan, akuntabilitas, bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN)

mengakibatkan reformasi birokrasi merupakan hal yang harus dilakukan oleh BET Cipelang. Reformasi birokrasi merupakan langkah awal untuk melakukan penataan sistem penyelenggaraan pemerintah yang baik, efektif dan efisien, sehingga dapat melayani masyarakat secara cepat, tepat dan profesional. Balai Embrio Ternak Cipelang tetap berkomitmen untuk selalu menerapkan *zero tolerance* terhadap segala bentuk tindakan KKN dalam pelaksanaan tugas termasuk pemberian layanan kepada *stakeholders*. BET Cipelang telah menerapkan Sistem Manajemen Anti Penyuapan ISO 37001:2016 dan telah mendapatkan predikat Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) tingkat Nasional dan tingkat Kementerian Pertanian sebagai wujud nyata dari pelaksanaan kegiatan ini. BET Cipelang terus berbenah diri untuk mendapatkan predikat WBK/WBBM dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Jadwal pelaksanaan kegiatan penanda tanganan Pakta Integritas oleh seluruh pegawai BET Cipelang direncanakan pada bulan Februari 2019, sedangkan realisasi kegiatan ini selesai dilaksanakan pada bulan Mei 2019 dikarenakan adanya revisi naskah Pakta Integritas setelah dilakukan audit internal pada bulan April 2019.

2.4 Sosialisasi Rencana Kerja ZI WBK/WBBM

Pembangunan komponen pengungkit Zona Integritas terutama Rencana Kerja sangat penting untuk menjadi pedoman pembangunan menuju WBK/WBBM di Balai Embrio Ternak Cipelang. Kegiatan sosialisasi rencana kerja ZI menuju WBK/WBBM tahun 2019 sudah berjalan sesuai jadwal yang direncanakan yaitu bulan Maret 2019. Kegiatan sosialisasi tersebut selain memaparkan terkait rencana kerja ZI juga dilakukan agar pelaksanaan pembangunan ZI dapat senantiasa dipantau sehingga dapat dilakukan *monitoring* dan evaluasi terhadap seluruh kegiatan pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM.

2.5 Pembaharuan Media Informasi Zona Integritas dan Budaya Anti Korupsi

Penggunaan sistem informasi jadi salah satu pemanfaatan teknologi yang sangat penting untuk mendukung sistem manajemen di BET Cipelang. Adanya beragam aplikasi yang digunakan, perlu adanya integrasi data antar aplikasi. Integrasi artinya adanya saling keterkaitan antara satu sistem dengan sistem yang lain. Integrasi data berarti masing-masing sistem informasi dapat berbagi

basis data (*sharing database*) yang sama dalam waktu yang hampir bersamaan. Hal ini dilakukan agar tidak ada duplikasi data atau perbedaan data.

Media informasi yang telah digunakan untuk mendukung sistem manajemen di BET antara lain Sistem Layanan *Customer Service* BET Cipelang (Siscobeti) dan Sistem Aplikasi BET Cipelang (Sibeti). Siscobeti merupakan layanan yang dibangun oleh Balai Embrio Ternak Cipelang, untuk memudahkan seluruh *stakeholder* dalam memanfaatkan seluruh layanan yang ada di BET Cipelang secara *online* sehingga dapat diakses dimanapun dan kapanpun. Sibeti adalah aplikasi yang bersifat transaksional sebagai *database* internal BET Cipelang. Pembaharuan informasi pada kedua aplikasi tersebut sudah dilakukan secara berkala dan senantiasa dilakukan *monitoring* dan evaluasi dalam pelaksanaannya. Kegiatan pembaharuan ini terlaksana sesuai jadwal yang direncanakan yaitu bulan Januari sampai Desember 2019.



Gambar 1. Tampilan Awal Siscobeti



Gambar 2. Tampilan Awal Sibeti

2.6 Workshop WBK/WBBM (*Refreshment* Seluruh Pegawai dan Tim)

Balai Embrio Ternak Cipelang tetap berkomitmen untuk selalu menerapkan *zero tolerance* terhadap segala bentuk tindakan korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) dalam pelaksanaan tugas termasuk pemberian layanan kepada *stakeholders*. Wujud nyata dari pelaksanaan kegiatan ini adalah BET Cipelang mendapatkan predikat Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dari Kementerian Pertanian. BET Cipelang terus berbenah diri untuk mendapatkan predikat WBK/WBBM dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Kegiatan ini direncanakan untuk dilaksanakan bulan Mei dan sudah terlaksana sesuai jadwal yang direncanakan. Kegiatan ini dipimpin langsung oleh Kepala Balai drh. Oloan Parlindungan, M. P. dan bertempat di Aula Gedung Ongole yang dihadiri pegawai BET Cipelang baik Pegawai Negeri Sipil (PNS), pegawai Non PNS, dan pegawai harian.

2.7 Pembentukan Tim Agen Perubahan

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 10 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Program Manajemen Perubahan, pengertian manajemen perubahan adalah suatu proses yang sistematis dengan menerapkan pengetahuan, sarana dan sumber daya yang diperlukan organisasi untuk bergeser dari kondisi sekarang menuju kondisi yang diinginkan, yaitu menuju ke arah kinerja yang lebih baik dan untuk mengelola individu yang akan terkena dampak dari proses perubahan tersebut. Sedangkan agen perubahan atau *agent of change* adalah individu/kelompok yang terlibat dalam merencanakan perubahan dan mengimplementasikannya. Dalam sebuah proses perubahan, para agen perubahan ini berperan sebagai role model. Biasanya agen perubahan adalah mereka yang "dapat" dijadikan contoh, baik dalam prestasi kerjanya dan dalam perilakunya. Agen perubahan terdiri dari pimpinan organisasi (sebuah keharusan) dan pegawai-pegawai yang "dipilih" berdasarkan kriteria tertentu, sesuai dengan tuntutan peran agen perubahan.

Keputusan Menteri Pertanian nomor 166/Kpts/OT.240/3/2017 tentang Penetapan Sponsor, Agen dan Tunas Perubahan di Lingkungan Kementerian Pertanian ditindaklanjuti dengan penetapan SK Kepala Balai Embrio Ternak Cipelang nomor 00045/Kpts/PW.410/F2I.1/01/2019 tentang Penetapan Sponsor, Agen dan Tunas Perubahan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Balai Embrio Ternak Cipelang yang telah dilaksanakan sesuai dengan jadwal yang direncanakan yaitu bulan Januari 2019.

2.8 Upacara Hari Kesadaran Nasional

Hari Kesadaran Nasional diperingati pada tanggal 17 setiap bulan dalam bentuk upacara bendera. Hari kesadaran nasional disebut secara eksplisit untuk menyadarkan semua warga negara yang sampai saat ini masih bisa hidup dengan damai karena perjuangan para pahlawan dan pendahulu. Pahlawan itu tidak hanya yang berperang melawan penjajah, tetapi juga pahlawan yang telah mengisi bangsa dengan pembangunan sehingga masih dapat dirasakan dan dinikmati seperti sekarang ini. Hari Kesadaran Nasional memiliki makna penting untuk memantapkan kualitas pengabdian serta meningkatkan kecintaan kepada bangsa dan negara. Selain itu, HKN dilaksanakan sebagai salah satu wujud nyata pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diamanahkan kepada kita semua sebagai aparatur negara.

Pelaksanaan Hari Kesadaran Nasional di BET Cipelang telah dilaksanakan setiap bulan sesuai dengan jadwal palang rencana kegiatan Zona Integritas BET Cipelang 2019. Pelaksanaan upacara bendera dalam memperingati Hari Kesadaran Nasional rutin dilakukan setiap tanggal 17 atau tanggal setelahnya apabila tanggal 17 diluar hari kerja.

2.9 Budaya Kerja dan Pola Pikir

Perubahan mental model/perilaku aparatur diharapkan akan mendorong terciptanya budaya kerja positif yang kondusif bagi terciptanya birokrasi yang bersih dan akuntabel, efektif dan efisien serta mampu memberikan pelayanan yang berkualitas. Perubahan mental aparatur tidak dapat dilakukan secara mandiri tetapi juga harus didukung dengan perubahan pada sistem lain yang memberikan batasan, aturan serta rambu-rambu yang memberikan arahan bagi setiap birokrat agar berperilaku positif. Perubahan sistem ini menyangkut perubahan pada sistem pengawasan, sistem akuntabilitas, sistem kelembagaan, sistem tatalaksana, sistem manajemen SDM Aparatur Sipil Negara, sistem peraturan perundang-undangan dan sistem manajemen pelayanan. Pengorganisasian, rumusan kebijakan dan pengambilan keputusan diarahkan untuk proses transformasi itu. Berdasarkan hal tersebut, BET Cipelang telah melaksanakan sosialisasi penerapan budaya kerja dan pola pikir untuk menunjang proses perubahan mental para pegawai. Pelaksanaan kegiatan ini dijadwalkan pada bulan Maret-April 2019 dan telah terealisasi pada bulan Februari 2019.

2.10 Melakukan Survey Integritas kepada Pegawai (IPNBK)

Pengukuran Indeks Penerapan Nilai Budaya Kerja (IPNBK) dilakukan agar dapat dijadikan acuan bagi pimpinan dalam melakukan *monitoring* dan evaluasi penerapan nilai budaya kerja pada BET Cipelang. Nilai budaya kerja adalah tolak ukur keberhasilan penerapan nilai budaya kerja untuk mengetahui derajat kesehatan suatu unit kerja dalam pelaksanaan tugas dan fungsi sehari-hari. Berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 32/Permentan/OT.070/6/2015 tentang Pedoman Pengukuran Indeks Penerapan Nilai Budaya Kerja di Lingkungan Kementerian Pertanian bahwa nilai budaya kerja terdiri dari lima komponen nilai (Komitmen, Keteladanan, Profesionalisme, Integritas, dan Disiplin) dan 25 indikator yang dijabarkan dalam 29 pertanyaan.

Jadwal pelaksanaan survei IPNBK di BET Cipelang adalah bulan Januari dan Juli 2019 dan telah dilaksanakan sesuai jadwal yang direncanakan tersebut. Hasil survei tersebut sudah didokumentasikan dalam bentuk laporan untuk dapat dijadikan acuan dalam pelaksanaan kegiatan di BET Cipelang. Hasil survei IPNBK secara umum mencerminkan tingkat penerapan budaya kerja pegawai BET Cipelang sudah termasuk dalam tingkat kulaitas yang baik. Hal ini terbukti dari 5 (lima) komponen budaya kerja mendapatkan nilai rata-rata 3,92 yaitu Komitmen, Keteladanan, Profesionalisme, Integritas dan Disiplin. Hasil evaluasi menyatakan perlunya pembinaan profesionalisme pegawai terhadap kualitas pelaksanaan kegiatan kerja pegawai.

2.11 Kuisisioner Kepuasan Internal

Kepuasan adalah tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja atau hasil yang dirasakannya dengan harapannya, sedangkan harapan adalah apa yang diyakini akan terjadi pada saat pelayanan dilakukan sehingga kepuasan merupakan fungsi dari perbedaaan antara kinerja yang dirasakan dengan harapan yang diinginkan. Kepuasan dapat dinyatakan pula sebagai perbandingan antara harapan yang diinginkan dengan persepsi atas apa yang dilihat, dirasa dan dialami setelah memperoleh pelayanan.

Survey kepuasan karyawan penting untuk dilakukan bagi sebuah instansi. Karyawan memiliki peranan yang penting sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) di suatu instansi karena perkembangan diri mereka akan berpengaruh pada perkembangan instansi pula. Oleh sebab itu, instnsasi dianjurkan untuk rutin mengadakan survey kepuasan karyawan demi mengetahui tingkat kepuasan mereka dalam lingkungan kerja dari waktu ke waktu. Pasalnya, kepuasan karyawan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja mereka. Berdasarkan hal tersebut, BET Cipelang telah melakukan survey kepuasan internal yaitu survey yang dilakukan dengan membagikan kuisisioner kepada seluruh pegawai di BET Cipelang. Kegiatan ini direncanakan untuk dilaksanakan pada bulan April dan Oktober 2019 dan telah dilaksanakan pada bulan Februari 2019.

2.12 Review (Monitoring dan Evaluasi) Kegiatan Internal

Monitoring dilakukan untuk mempertahankan agar rencana aksi yang dituangkan dalam renja ZI dapat berjalan sesuai dengan jadwal, target-target dan tahapan sebagaimana telah ditetapkan. Proses *monitoring* berbagai hal

yang perlu dikoreksi dapat langsung dikoreksi pada saat kegiatan reformasi birokrasi dilaksanakan sehingga tidak terjadi penyimpangan dari target-target yang telah ditentukan.

Monitoring yang telah dilakukan di Balai Embrio Ternak Cipelang antara lain :

- a. Pertemuan rutin antara Pimpinan, Pejabat Struktural serta Penanggung Jawab Kegiatan untuk membahas kemajuan, hambatan yang dihadapi, dan penyesuaian yang perlu dilakukan untuk merespon permasalahan atau perkembangan lingkungan strategis.
- b. Survei terhadap kepuasan masyarakat dan pengaduan masyarakat;
- c. Pengukuran target-target kegiatan reformasi birokrasi sebagaimana diuraikan dalam Renja ZI dengan realisasinya;

Evaluasi terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi di Balai Embrio Ternak Cipelang dilakukan dalam rentang waktu tertentu setiap bulan dan tahunan. Evaluasi dilakukan untuk menilai kemajuan pelaksanaan reformasi birokrasi secara keseluruhan termasuk tindak lanjut hasil *monitoring* yang dilakukan pada saat pelaksanaan kegiatan reformasi birokrasi. Hasil evaluasi diharapkan dapat ditindaklanjuti untuk kemajuan pelaksanaan reformasi birokrasi di tahun-tahun berikutnya. Adanya laporan kegiatan yang telah disusun dan disahkan membantu proses *monitoring* dan evaluasi dapat berjalan dengan baik. Kegiatan ini dijadwalkan untuk dilaksanakan setiap bulan sepanjang tahun 2019 dan realisasinya sudah terlaksana sesuai jadwal. Semua laporan kegiatan di BET Cipelang sudah terdokumentasi dengan baik dan beberapa laporan kegiatan tersebut dapat diakses melalui *website* BET Cipelang (<http://betcipelang.ditjenpkh.pertanian.go.id>).

BAB III

TATA LAKSANA

Proses bisnis merupakan cara menjalankan/mengurus suatu organisasi (manajemen) sehingga dengan kata lain proses bisnis adalah tata kelola. Jika reformasi birokrasi dijalankan dengan baik maka akan terwujud pemerintahan yang baik (*Good Governance*) pada birokrasi pemerintahan. Reformasi birokrasi administrasi publik merupakan suatu gerakan terus menerus dan tidak mengenal kata berhenti. Manajemen pemerintahan harus selalu efektif dan efisien sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan selalu dilakukan *monitoring* dan evaluasi secara berkala. Penataan proses bisnis dilakukan melalui serangkaian proses analisis dan perbaikan yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas sistem, proses, dan prosedur kerja yang jelas dan terukur pada masing-masing unit kerja pemerintah.

3.1 Penyusunan dan Penetapan Standar Operasional Prosedur (SOP)

Pelaksanaan reformasi birokrasi administrasi pemerintahan dilakukan dengan melakukan penguatan proses bisnis. Penyusunan proses bisnis instansi pemerintah mengacu pada Permenpan RB Nomor 12 Tahun 2011. Tujuannya adalah memberikan acuan bagi Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah untuk membangun dan menata proses bisnis dalam rangka memberikan dasar yang kuat bagi penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang lebih sederhana, efisien, efektif, produktif, akuntabel, dan transparan. Penyusunan SOP merupakan salah satu upaya yang tepat dalam rangka mewujudkan reformasi birokrasi menuju *Good Governance*.

SOP disusun berdasarkan Permenpan RB Nomor 35 Tahun 2012 tentang Pedoman Penyusunan SOP Administrasi Pemerintah. Aturan ini mengamanatkan bahwa setiap instansi pemerintah diwajibkan menyusun SOP sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. SOP yang disusun harus terintegrasi dengan proses bisnis terkait. Berdasarkan hal tersebut, BET Cipelang telah menyepakati pelaksanaan SOP Tata Usaha, SOP Pelayanan Teknis Pemeliharaan Ternak, SOP Pelayanan Teknis Produksi dan Aplikasi, dan SOP Informasi dan Penyebaran Hasil Tahun 2019. Semua SOP tersebut sudah terdokumentasi dan dapat diakses melalui *website* BET Cipelang. Jadwal kegiatan penyusunan dan penetapan SOP tahun 2019 adalah bulan Januari dan sudah terealisasi sesuai jadwal. SOP yang telah ditetapkan di BET

Cipelang termasuk SOP masing-masing seksi dapat diakses di *website* BET Cipelang (<http://betcipelang.ditjenpkh.pertanian.go.id>).

3.2 Evaluasi dan Review SOP

Pelaksanaan *review* SOP harus dilakukan secara terus menerus dipantau sehingga proses penerapannya dapat berjalan dengan baik. Masukan-masukan dalam setiap upaya *review* SOP akan menjadi bahan yang berharga dalam percepatan dan evaluasi sehingga penyempurnaan terhadap SOP dapat dilakukan secara cepat sesuai kebutuhan. Proses ini harus diarahkan untuk membandingkan dan memastikan kinerja pelaksanaan sesuai dengan maksud dan tujuan yang tercantum dalam setiap SOP, mengidentifikasi permasalahan yang mungkin timbul, dan menentukan cara untuk meningkatkan hasil penerapan atau menyediakan dukungan tambahan.

Kegiatan evaluasi dan *review* SOP dijadwalkan untuk dilaksanakan pada bulan Februari 2019 namun baru dapat terealisasi pada bulan April 2019. *Review* SOP diharapkan dapat menghasilkan efisiensi dan efektivitas terhadap kegiatan yang mendukung tupoksi BET Cipelang. Selain itu, diharapkan pelayanan kepada *stakeholder* dapat menjadi lebih efisien dan efektif sehingga mempermudah *stakeholder* dalam memanfaatkan layanan yang ada di BET Cipelang.

3.3 Evaluasi dan Review Pengembangan Siscobeti dan Sibeti

Evaluasi adalah proses penilaian yang sistematis mencakup pemberian nilai, atribut, apresiasi, dan pengenalan permasalahan serta pemberian solusi-solusi atas permasalahan yang ditemukan. Evaluasi sistem informasi merupakan suatu kegiatan terencana yang bertujuan untuk memeriksa dan menilai sumber daya dalam organisasi untuk mendapatkan hasil yang dibandingkan dengan menggunakan tolak ukur tertentu untuk memperoleh hasil mengenai kinerja sumber daya organisasi tersebut. Sistem Customer Online Balai Embrio Ternak Indonesia (Siscobeti) dan Sistem Informasi Balai Embrio Ternak Indonesia (Sibeti) adalah dua aplikasi yang dikembangkan oleh BET Cipelang dalam mendukung kegiatan di BET Cipelang. Berdasarkan hal tersebut, perlu dilakukan *review* kegiatan pengembangan aplikasi tersebut. Pelaksanaan evaluasi dan *review* pengembangan Siscobeti dan Sibeti dijadwalkan untuk dilaksanakan pada bulan Februari 2019 dan telah

dilaksanakan sebanyak tiga kali pada bulan April, September, dan Oktober 2019.

Hasil pengembangan kedua aplikasi tersebut menghantarkan BET Cipelang meraih 3 penghargaan dalam lomba Teknologi Informasi dan Komunikasi yang diselenggarakan oleh Kementerian Pertanian. Siscobeti dan Sibeti masing-masing mendapatkan peringkat II dan III kategori aplikasi layanan publik, dan aplikasi layanan internal pada Lomba Inovasi Teknologi Informasi Komunikasi (TIK) 2019 tersebut. Selain itu Kepala Balai Embrio Ternak Cipelang drh. Oloan Parlindungan Lubis, M. P., memperoleh penghargaan e-Leadership 2019 atas dukungannya dalam pemanfaatan inovasi teknologi dalam layanan BET pada Lomba Inovasi TIK 2019.

3.4 Audit Internal ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 37001:2016 dan SPI

Audit internal merupakan kegiatan rutin yang dilakukan oleh tim auditor internal minimal satu kali dalam setahun. Audit internal ini dilaksanakan sebagai bagian dari pelaksanaan sistem pengendalian intern. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, sistem pengendalian intern adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, yang selanjutnya disingkat SPIP, adalah Sistem Pengendalian Intern yang diselenggarakan secara menyeluruh di lingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah.

Kegiatan audit internal direncanakan untuk dilaksanakan pada bulan April, Juli, dan Oktober 2019 dan telah dilaksanakan pada bulan April dan September 2019. Audit dilakukan secara silang. Auditor berasal dari seksi yang berbeda dengan auditee. Adanya audit internal dapat meningkatkan kinerja dari Balai Embrio Ternak Cipelang. Jadwal pelaksanaan audit dalam rencana kerja ZI tahun 2018 adalah bulan Februari 2018 dan realisasinya dilaksanakan pada bulan November 2018. Temuan audit oleh auditor dikembalikan kepada *auditee* untuk dijawab dan dilakukan tindak lanjut. Temuan tersebut dituangkan secara tertulis dalam formulir audit internal dan laporan hasil audit. Hasil audit tersebut digunakan sebagai dasar dalam menyusun Tinjauan Manajemen BET Cipelang.

3.5 Audit Internal APIP (Audit Kepatuhan)

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Inspektorat Jenderal atau nama lain yang secara fungsional melaksanakan pengawasan intern adalah aparat pengawasan intern pemerintah yang bertanggung jawab langsung kepada menteri/pimpinan lembaga. Kegiatan pengawasan intern dilakukan oleh aparat pengawasan intern pemerintah (APIP). APIP melakukan pengawasan intern melalui audit, reviu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya. APIP wajib membuat laporan hasil pengawasan setelah melaksanakan tugas pengawasan dan menyampaikannya kepada pimpinan Instansi Pemerintah yang diawasi.

Kegiatan audit internal oleh Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian sebagai APIP di lingkungan Kementerian Pertanian, dijadwalkan melaksanakan audit di BET Cipelang dan telah terlaksana sesuai jadwal yang direncanakan. Kegiatan audit internal lingkup Kementerian Pertanian tersebut melakukan pengawasan terkait kegiatan pengelolaan keuangan, pengelolaan kepegawaian, pengadaan barang dan jasa, pelaksanaan tugas dan fungsi BET Cipelang, serta tindak lanjut yang telah dilakukan di BET Cipelang. Kegiatan ini dilakukan untuk melakukan pengendalian teknis kegiatan di BET Cipelang yang berpengaruh terhadap pengendalian mutu.

3.6 Audit Eksternal ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, dan ISO 37001:2016

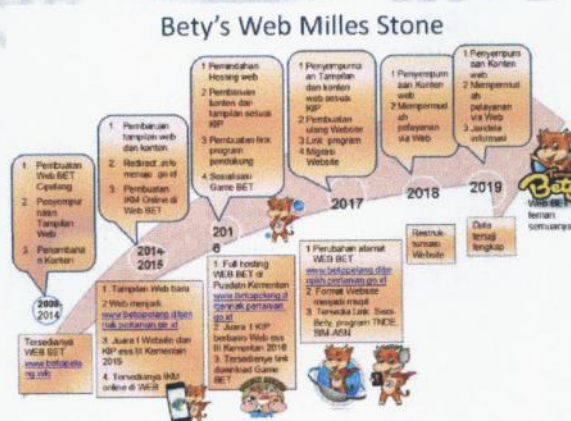
Kegiatan *Surveillance Audit* terhadap penerapan Sistem Manajemen Mutu (SMM) ISO 9001:2015, Sistem Manajemen Lingkungan (SML) ISO 14001:2015, dan Sistem Manajemen Anti Penyuapan (SMAP) ISO 37001:2016 di BET Cipelang dilakukan oleh tim Auditor dari PT. TUV Rheinland Indonesia. Kegiatan ini dijadwalkan untuk dilaksanakan pada bulan Januari dan Februari 2019 dan realisasinya telah terlaksana pada bulan Januari, Februari, dan April 2019.

Audit menyeluruh mulai dari Kepala Balai Embrio Ternak Cipelang selaku Manajemen Puncak, Wakil Manajemen hingga staf dilakukan pengecekan bukti hasil penerapannya terhadap implementasi klausul-klausul yang menjadi persyaratan dalam ketiga ISO tersebut. Berdasarkan hasil audit, tim Auditor memberikan beberapa saran perbaikan dan secara umum menyatakan BET Cipelang masih konsisten menerapkan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015 dengan baik sedangkan penerapan ISO 14001:2015 dan

37001:2016 masih perlu perbaikan. Apabila hasil audit dari kedua ISO tersebut sudah terpenuhi, akan dilakukan *second stage certification* untuk penerapan kedua ISO tersebut di BET Cipelang. Berdasarkan hal tersebut telah dilakukan *second stage certification* terhadap penerapan ISO 14001:2015 dan 37001:2016 di BET Cipelang dan dinyatakan bahwa dapat diterbitkan sertifikat ISO 14001:2015 dan 37001:2016 untuk BET Cipelang. Penerapan ketiga ISO tersebut dalam kegiatan di BET Cipelang mengantarkan BET Cipelang meraih SNI Award Perak kategori Organisasi Kecil Barang tahun 2019 dan memperoleh predikat Wilayah Bebas dari Korupsi tahun 2019 baik tingkat Nasional maupun tingkat Kementerian Pertanian

3.7 Update Website

Penerapan *e-government* menggunakan MySQL sebuah perangkat lunak sistem manajemen basis data yang *multithread* dan *multi user* akan lebih menjamin keamanan data dari peretas situs *website* (*hacker*). Pembaharuan media informasi seperti *website* mampu meningkatkan kualitas pelayanan publik. Kecepatan dan ketepatan dalam menulis berita di *website* merupakan tantangan bagi seorang jurnalis sehingga berita yang di unggah dapat langsung dinikmati pembaca. Keterbukaan informasi publik merupakan hak masyarakat. Pemerintah yang proaktif dan terbuka, diharapkan mampu membangun legitimasi dan kepercayaan publik. Era di mana pola hubungan antara Pemerintah dengan masyarakat yang interaktif dan responsif perlu disikapi dan dimanfaatkan secara maksimal. Kegiatan pembaharuan *website* dalam jadwal rencana kerja ZI akan dilaksanakan pada bulan Januari sampai Desember 2019 dan realisasinya sudah terlaksana sesuai jadwal.



Gambar 3. Bety's Web Miles Stone

3.8 Memperkenalkan Konsep *Paperless Office* dan *Less Paper Office*

Pemanfaatan teknologi informasi pada setiap kegiatan penyelenggaraan pemerintahan dilaksanakan untuk menuju *good governance*. Konsep *good governance* ini memerlukan sistem yang mampu mengakomodir kebutuhan pelayanan yang cepat, tepat dan tidak berbelit-belit. Penggunaan sistem informasi memungkinkan adanya otomatisasi pekerjaan dan fungsi pelayanan untuk mewujudkan pelayanan yang baik termasuk otomatisasi dalam penanganan sistem kepegawaian.

Penerapan *e-government* seperti fasilitas untuk berinteraksi dengan publik (IKM *Online*), transaksi Pengadaan Barang/Jasa yaitu LPSA yang dikembangkan oleh LKPP, pelaporan keuangan dan perlengkapan (SAI, SAK, SIMAK BMN, SMART), pelaporan kinerja pemerintah (e-sakip) dan sistem informasi manajemen di bidang kepegawaian yaitu Simpeg dari BKN dan SIM ASN Kementan (Sistem Informasi Manajemen Aparatur Sipil Negara) serta *e-personal* dengan link didalamnya terdiri dari *logbook online*, e-kinerja absensi, BMN, dan SKP yang sudah mulai dilaksanakan dalam kegiatan administrasi di BET Cipelang dimana penggunaannya diharapkan dapat menjadikan proses pelaksanaan PNS berlangsung secara lebih optimal, efisien dan efektif.. Kegiatan ini dijadwalkan pelaksanaannya pada bulan Januari sampai Desember 2018 dan sudah terlaksana sesuai jadwal.



Gambar 4. Beberapa Aplikasi e-office yang digunakan di BET Cipelang

3.9 Menerapkan dan Mengoptimalkan Sistem Informasi untuk Operasional Perkantoran dan Pelayanan

Badan Publik seperti BET Cipelang wajib membangun dan mengembangkan sistem informasi dan dokumentasi untuk mengelola informasi publik secara baik dan efisien, sehingga layanan informasi dapat diakses

dengan mudah. Setiap badan publik perlu melakukan pengelolaan informasi publik dan dokumentasi yang dapat menjamin penyediaan informasi yang mudah, cermat, cepat dan akurat dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi. Telah dikembangkan beberapa aplikasi yang bersifat transaksional seperti Sibeti (Sistem Aplikasi BET Cipelang Indonesia) sebagai *database* internal BET Cipelang, sedangkan sebagai penghubung pihak eksternal ke BET Cipelang tersedia Siscobeti (Sistem Aplikasi *Customer Service* BET Cipelang Indonesia). Siscobeti memudahkan seluruh *stakeholder* dalam memanfaatkan seluruh layanan yang ada di BET Cipelang secara *online* sehingga dapat diakses dimanapun dan kapanpun. Penerapan dan pengoptimalan sistim infomasi untuk operasional perkantoran dan pelayanan dijadwalkan untuk dilaksanakan bulan Januari sampai dengan Desember 2019 dan telah dilaksanakan sesuai jadwal tersebut.



Gambar 5. Tampilan Awal Siscobeti



Gambar 6. Tampilan Awal Sibeti

3.10 Monitoring ZI dan Maturitas SPI

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia nomor 10 Tahun 2019, pemantauan dan evaluasi pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM dilakukan dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut: 1) seluruh kegiatan pembangunan Zona Integritas dan WBK/WBBM telah dilaksanakan sesuai dengan target yang direncanakan; 2) terdapat monitoring dan evaluasi terhadap pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM; 3) hasil *monitoring* dan evaluasi telah ditindaklanjuti. Berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian Republik Indonesia nomor 36/Permentan/RC.200/3/2014 tentang Kebijakan Pengawasan Intern Kementerian Pertanian, pemantauan (*monitoring*) terhadap hal-hal yang sudah baik dan hal-hal yang masih perlu perbaikan serta pelaksanaan rencana tindaklanjut perbaikan (*action plan*) hasil *monitoring* reformasi birokrasi masing-masing unit kerja dalam rangka mewujudkan tata

kelola pemerintahan yang baik dilakukan pengawalan terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi. Berdasarkan hal tersebut, direncanakan untuk dilakukan monitoring pelaksanaan ZI dan maturitas SPI di BET Cipelang pada bulan Januari, Maret, dan Juli 2019 dan telah dilaksanakan maturitas SPIP pada bulan Maret serta pendampingan pembangunan ZI oleh Itjen pada bulan Mei 2019.



BAB IV

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Ketersediaan sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian terpenting dalam pelaksanaan fungsi dan tugas suatu organisasi. Fungsi esensial manajemen sumber daya manusia adalah memastikan agar organisasi dapat mencapai tujuan-tujuan strategisnya dengan memiliki sumber daya manusia yang dapat diandalkan untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara kuantitas maupun kualitas, kompeten dan menghasilkan kinerja yang efektif hingga superior pada jabatan dan peranan masing-masing serta berkontribusi optimal dalam memajukan organisasi. Pengelolaan aspek manajemen sumber daya manusia dalam lingkup pemerintahan dapat dikelola dan dilaksanakan dengan optimal sehingga proses pengelolaan yang dilakukan secara konvensional sudah tidak efektif dan efisien. Balai Embrio Ternak Cipelang telah melakukan berbagai upaya, antara lain:

1. Telah ditetapkan standar kompetensi di lingkungan BET Cipelang;
2. Dilaksanakan *assesment* kepada pegawai lingkup BET Cipelang untuk menghasilkan peta profil kompetensi pegawai;
3. Telah dilakukan pengembangan pegawai berbasis kompetensi sesuai dengan rencana dan kebutuhan pengembangan kompetensi melalui berbagai diklat dan sarana lainnya;
4. Telah melakukan *monitoring* dan evaluasi pengembangan pegawai berbasis kompetensi setiap tahun.

4.1 Membuat Standar Kompetensi Pemetaan Analisa Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi SDM

Perencanaan kebutuhan pegawai merupakan proses untuk menghitung dan merencanakan jumlah kebutuhan pegawai dan jenis jabatan PNS berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Amanat Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam hal penyusunan dan penetapan kebutuhan ASN menyatakan setiap instansi wajib merencanakan kebutuhan pegawai berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja yang dituangkan dalam peta jabatan. Peraturan pelaksana terkait penyusunan kebutuhan dalam konsep rancangan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil, formasi adalah jumlah dan susunan pangkat PNS yang diperlukan dalam suatu satuan organisasi untuk mampu melaksanakan tugas pokok dalam

jangka waktu tertentu. Formasi ditetapkan untuk jangka waktu tertentu berdasarkan jenis, sifat, dan beban kerja yang harus dilaksanakan.

Penyusunan analisis jabatan, analisis beban kerja dan peta jabatan dalam penataan jumlah dan sebaran sumber daya manusia di lingkungan Balai Embrio Ternak Cipelang dilakukan berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 43 Tahun 2015 agar satuan organisasi mempunyai jumlah dan mutu pegawai yang memadai sesuai beban kerja dan tanggung jawab masing-masing satuan organisasi. Penyusunan kebutuhan pegawai di BET Cipelang telah dilaksanakan secara sistematis. Proses penyusunan kebutuhan pegawai dimulai dengan melakukan dan menyempurnakan beberapa dokumen terkait dengan perkembangan lingkungan strategis untuk mewujudkan visi dan misi BET Cipelang antara lain: dokumen analisis jabatan; dokumen analisis beban kerja; peta jabatan; proyeksi kebutuhan PNS; dan kebutuhan PNS. Kegiatan ini direncanakan untuk dilaksanakan pada bulan Maret 2019 dan realisasinya telah dilaksanakan pada bulan April 2019.

4.2 In House Training Pegawai

Pegawai adalah sumber daya yang digunakan untuk mensinergikan sumber daya lain guna mencapai tujuan organisasi. Pengembangan diri atau pegawai berbasis *merit* menjadi hal yang sangat penting bagi penyelenggaraan birokrasi. Pegawai berperan sebagai unsur yang menjalankan keberlangsungan kegiatan birokrasi. Pengembangan pegawai dikenal juga dengan istilah "Pengembangan Sumber Daya Manusia" sebagai upaya manajemen yang terencana dan dilakukan secara berkesinambungan untuk meningkatkan kompetensi pekerja dan unjuk kerja organisasi melalui program pelatihan, pendidikan dan pengembangan. Istilah pengembangan akan mencakup pengertian latihan dan pendidikan yaitu sarana peningkatan keterampilan dan pengetahuan umum bagi pegawai.

Organisasi atau dalam hal ini pimpinan wajib memberikan dukungan untuk semua pegawainya dalam pengembangan karier dan kualitasnya sebagai SDM. Apabila masalah pengembangan pegawai tidak diperhatikan, akan memungkinkan munculnya output SDM yang negatif, seperti ketidakpuasan kerja, kinerja menurun, yang pada akhirnya akan memunculkan *resistance* dan kecenderungan untuk keluar (*intention to leave*). Hal ini berarti dengan pengembangan pegawai berarti manajer atau pimpinan membantu pegawai

untuk berkinerja lebih efektif, dan menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan diri dan juga meningkatkan unjuk kerja organisasi.

Salah satu kegiatan pelatihan internal *inhouse training* yang dilaksanakan BET Cipelang untuk meningkatkan kompetensi pegawai teknis dan non-teknis adalah *inhouse training* pengisian e-kinerja. Aplikasi tersebut wajib diisi oleh seluruh PNS dan digunakan sebagai salah satu syarat untuk menerima tunjangan kinerja. Selain itu, telah dilaksanakan *Focus Group Discussion* (FGD) Pakan pada bulan Maret 2019 dan *inhouse training judging* pada sapi perah yang dilaksanakan bulan Oktober 2019. Jadwal rencana kegiatan ini dilaksanakan bulan Maret-April 2019 dan telah terealisasi sebanyak tiga kali pada bulan Februari, Maret, dan Oktober 2019.

4.3 Penyusunan dan Penerapan Mutasi Internal

BET Cipelang melakukan mutasi internal pegawai secara periodik (setahun sekali). Mutasi internal pegawai dilakukan setelah dilakukan evaluasi jabatan yang merupakan bagian dari proses manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk membobot suatu jabatan untuk menghasilkan nilai jabatan (*job value*) dan kelas jabatan (*job class*). Mutasi dilakukan antar bagian dan bertujuan memberikan penyesuaian kepada pegawai. Masing-masing seksi mengevaluasi kebutuhan pegawai sebelum dilakukan mutasi internal dan apabila ada seksi yang kelebihan dan/atau kekurangan SDM, maka dilakukan penyesuaian kebutuhan pegawai dengan seksi lain. Selain itu, apabila ada pegawai yang sudah terlalu lama di seksi tertentu akan dilakukan rotasi. Mutasi internal dibahas dalam rapat pimpinan yang melibatkan struktural, dan koordinator kegiatan. Kegiatan ini dijadwalkan untuk dilaksanakan pada bulan Januari 2019 dan realisasinya terlaksana sebanyak dua kali yaitu bulan Januari dan Juni 2019. Mutasi internal yang dilakukan pada bulan Mei 2019 dikarenakan ada dua orang PNS yang memperoleh kesempatan melaksanakan tugas belajar dan satu orang satpam yang meninggal dunia..

4.4 Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)

Pengertian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian Republik Indonesia nomor 17 tahun 2019 tentang Tata Cara Pemberian Tunjangan Kinerja bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Pertanian adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang pegawai sedangkan Tunjangan Kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada pegawai yang merupakan fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi dan

didasarkan pada capaian kinerja pegawai tersebut sejalan dengan capaian kinerja organisasi dimana pegawai tersebut bekerja.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian Republik Indonesia nomor 12 tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Lingkup Kementarian Pertanian, setiap pegawai wajib menyusun SKP untuk menentukan rencana kerja dan target yang akan dicapai. Kewajiban menyusun SKP dikecualikan untuk pegawai yang melaksanakan tugas belajar. SKP yang disusun harus memiliki karakteristik kejelasan, dapat diukur, relevan, dapat dicapai, dan memiliki target waktu.

SKP merupakan salah satu mekanisme Pemerintah dalam melakukan reformasi birokrasi yang menjadikan Aparat Sipil Negara (ASN) lebih fokus, disiplin dan profesional dalam melaksanakan tugas. Selain itu SKP juga sebagai kontrak kerja setiap ASN dengan atasan langsung dan menjadi target capain kinerja dalam satuan bulan dan tahun. Penilaian SKP didasarkan pada kehadiran 50% dan penilaian kinerja 50% akan dimulai per tanggal 01 April 2019, untuk itu seluruh ASN di BET Cipelang perlu menentukan target kinerja untuk masing-masing pegawai. Target harus dibuat berdasarkan kondisi pada masing-masing unit kerja sehingga kinerja pegawai dapat tercapai dan tunjangan dibayarkan sesuai dengan tugas jabatannya. Pengisian SKP oleh seluruh ASN BET Cipelang yang dijadwalkan untuk dilaksanakan pada bulan Januari 2019 dapat terealisasi pada bulan April 2019 setelah sosialisasi pengisian e-kinerja dilakukan.

4.5 Sosialisasi Kode Etik Pegawai

Berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian nomor 07/Permentan/OT.140/1/2010 tentang Pedoman Kode Etik Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Pertanian, kode etik pegawai negeri sipil yang selanjutnya disebut kode etik adalah pedoman sikap, tingkah laku dan perbuatan pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi serta pergaulan hidup sehari-hari pada setiap unit Eselon I. Norma dasar yang terdiri dari jujur, terbuka, berani, tangguh, berintegritas, profesional, kompeten, tangkas, jeli, independen, dan sederhana serta standar perilaku yang meliputi kepastian hukum, keterbukaan, kepentingan umum, akuntabilitas, proporsionalitas, efektifitas, dan efisiensi disosialisasikan dalam kegiatan sosialisasi kode etik pegawai lingkup BET Cipelang. Selain itu, juga disampaikan kewajiban dan larangan untuk PNS di BET Cipelang sesuai dengan Surat Keputusan Kepala Balai Embrio Ternak nomor 03001/KP.370/F.2.I/03/2018 tentang Perubahan Ketiga Kode Etik Pegawai Balai

Embrio Ternak Cipelang. Kegiatan yang direncanakan untuk dilaksanakan pada bulan Maret 2019 sudah terealisasi sesuai dengan jadwal.

4.6 Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai

Sesuai dengan Peraturan Menteri Pertanian Republik Indonesia nomor 17 tahun 2019 tentang Tata Cara Pemberian Tunjangan Kinerja bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Pertanian, penilaian kinerja pegawai terdiri atas penilaian prestasi kerja tahunan dan penilaian SKP bulanan. Penilaian prestasi kerja tahunan untuk menilai prestasi kerja PNS dan CPNS lingkup Kementerian Pertanian dengan unsur SKP dengan bobot nilai 60% dan perilaku kerja dengan bobot nilai 40% sedangkan penilaian SKP tahunan meliputi capaian atrget kerja atas kegiatan tugas jabatan, tugas tambahan, dan/atau kreativitas dan penilaian prestasi kerja tahunan untuk menilai prestasi kerja PNS yang melaksanakan tugas belajar dengan unsur nilai prestasi akademik dengan bobot nilai 60% dan perilaku kerja dengan bobot nilai 40%.

Penilaian SKP tahunan dan bulanan dilakukan oleh pejabat penilai. Pejabat penilai adalah atasan langsung pegawai yang dinilai, dengan ketentuan paling rendah pejabat struktural eselon V atau pejabat lain yang ditentukan. Penilaian kinerja pegawai menggunakan aplikasi elektronik namun dalam keadaan kahar, penilaian kinerja pegawai dapat dilakukan secara manual. Berdasarkan hal tersebut, direncanakan penilaian SKP PNS untuk dilakukan pada bulan Desember namun realisasinya sudah dilakukan penilaian SKP bulanan mulai bulan Januari sampai dengan Desember 2019 dan penilaian SKP tahunan untuk PNS aktif maupun yang mengikuti tugas belajar pada bulan Desember 2019. Penilaian yang dilakukan menggunakan aplikasi elektronik yaitu apliaksi e-kinerja v2 yang sebelumnya telah disosialisasikan.

4.7 Workshop e-office

Pelatihan adalah setiap usaha/upaya untuk memperbaiki performa pekerja pada pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya atau pekerjaan yang berkaitan dengan pekerjaannya. Hal tersebut sesuai dengan Peraturan Menteri Pertanian Republik Indonesia nomor 37/Permentan/SM.120/8/2018 tentang Pedoman Pelatihan Pertanian. Berdasarkan hal tersebut, untuk mengantisipasi tantangan dan perubahan lingkungan strategis dalam upaya meningkatkan kapasitas dan kompetensi aparatur dan nonaparatur pertanian serta menyelaraskan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, perlu dilakukan pelatihan/workshop e-office. Aplikasi-aplikasi yang terus dikembangkan oleh

Kementerian Pertanian dimaksudkan untuk menunjang kegiatan pengembangan pertanian di era teknologi seperti sekarang.

Direncanakan untuk dilakukan *workshop e-office* pada bulan Februari 2019 dan telah dilaksanakan sesuai jadwal yang direncanakan. Selain itu, telah dilakukan pelatihan yang lebih intensif untuk pengisian e-kinerja sebagai salah satu *e-office* yang digunakan di BET Cipelang pada bulan April 2019. Selain e-kinerja, telah diperkenalkan penggunaan SIM ASN untuk kenaikan pangkat otomatis bagi PNS di lingkup Kementerian Pertanian serta sosialisasi e-absensi yang berpengaruh dalam pemberian tunjangan kinerja ASN dan pengenalan e-perjadin yang mewajibkan pegawai melampirkan laporan perjalanan dinas secara *online* pada bulan Mei 2019.

4.8 Evaluasi Kinerja Pegawai

Sesuai Peraturan Menteri Pertanian Republik Indonesia nomor 12 tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Lingkup Kementerian Pertanian, penilaian SKP tahunan dilakukan oleh pejabat penilai setiap tahun sebagai bahan evaluasi kinerja PNS dan CPNS lingkup Kementerian Pertanian yang mengacu penilaian SKP bulanan. Berdasarkan rencana kerja pembangunan ZI tahun 2019, akan dilakukan evaluasi kinerja pegawai pada bulan Desember 2019 dan telah dilakukan sesuai dengan jadwal yang direncanakan. Selain itu, pada bulan November 2019 juga dilakukan evaluasi pegawai kepada dua orang PNS terkait tugas jabatan dan kondisi kesehatannya.

Evaluasi atas kinerja pegawai senantiasa dilakukan untuk menentukan beban kerja yang dapat ditanggung oleh masing-masing pegawai. Hasil evaluasi tersebut dapat digunakan untuk melakukan mutasi internal dan perencanaan peningkatan kompetensi pegawai. Evaluasi juga dapat dikatakan sebagai tindak lanjut pengawasan terhadap kinerja pegawai.

BAB V

AKUNTABILITAS KINERJA

Program penguatan akuntabilitas kinerja bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja di lingkungan Balai Embrio Ternak Cipelang. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah meningkatnya kinerja dan akuntabilitas sesuai Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Indikator Kinerja Tambahan yang telah ditetapkan dari Kementerian Pertanian. Capaian akuntabilitas kinerja dari instansi pemerintah menjadi suatu hal yang penting dan menjadi salah satu tolok ukur keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi. Hal ini dikarenakan pada dasarnya reformasi birokrasi dilakukan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*). Pemerintah harus menerapkan prinsip-prinsip pengelolaan pemerintahan yang baik, salah satunya adalah akuntabilitas, yang diberi pengertian sebagai perwujudan kewajiban seseorang atau unit organisasi untuk mempertanggungjawabkan pengelolaan sumber daya dan pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

5.1 Penyusunan Renstra, RKT, dan RKAKL

Mengacu pada Rencana Strategi Direktorat Perbibitan dalam upaya meningkatkan ketersediaan dan perbaikan mutu benih (semen dan embrio) dan bibit ternak, BET Cipelang telah menyusun Rencana Strategis (Renstra) untuk tahun anggaran 2015 sampai dengan 2019. Renstra BET Cipelang tersebut sudah dapat diakses melalui *website* BET Cipelang. Renstra tersebut menjadi dasar atau acuan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi dari BET Cipelang.

Penyusunan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) dan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga (RKAKL) dijadwalkan untuk dilaksanakan pada bulan Januari dan sudah terlaksana sesuai jadwal tersebut. RKT dan RKAKL merupakan penjabaran dari Renstra BET Cipelang tahun 2015-2019. RKT dan RKAKL tersebut digunakan sebagai acuan kegiatan dalam upaya pemenuhan target/sasaran kinerja yang telah ditetapkan pada Renstra tahun 2015-2019 dan disesuaikan dengan *refocusing* kegiatan secara nasional. Selain itu, RKT dan RKAKL merupakan dasar penyusunan rencana kerja (Renja) kegiatan seluruh jajaran di BET Cipelang.

5.2 Pembentukan Petugas Pengelola Akuntabilitas

Pengelolaan akuntabilitas kinerja terdiri dari pengelolaan data kinerja, pengukuran kinerja, dan pelaporan kinerja sehingga dibutuhkan petugas dalam pengelolaan akuntabilitas kinerja tersebut. Berdasarkan hal tersebut, direncanakan untuk dibentuk petugas pengelola akuntabilitas pada bulan Januari dan telah berjalan sesuai yang direncanakan. Hal ini dibuktikan dengan ditetapkannya Surat Keputusan Kepala Balai Embrio Ternak Cipelang nomor 00044/Kpts/PW.410/F2.I/1/2019 tentang Pembentukan Tim Penyusun Laporan Tahunan 2018, LAKIN 2018, POK 2019, SOP 2019, RKA/KL 2019/2020, KAK 2019/2020 dan RAB 2019/2020 pada Balai Embrio Ternak Cipelang.

Capaian akuntabilitas kinerja dari instansi pemerintah menjadi suatu hal yang penting dan menjadi salah satu tolok ukur keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi. Hal ini dikarenakan pada dasarnya reformasi birokrasi dilakukan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*). Pemerintah harus menerapkan prinsip-prinsip pengelolaan pemerintahan yang baik, salah satunya adalah akuntabilitas, yang diberi pengertian sebagai perwujudan kewajiban seseorang atau unit organisasi untuk mempertanggungjawabkan pengelolaan sumber daya dan pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

5.3 Melakukan Evaluasi atas Dokumen Rencana Kerja, Indikator Kinerja, Perjanjian Kinerja, Laporan Kinerja dan Laporan Capaian Kinerja

Program Penguatan Akuntabilitas Kinerja bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja BET Cipelang. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah: (1) meningkatnya kinerja (2) meningkatnya akuntabilitas. Program Penguatan Akuntabilitas Kinerja terdiri dari kegiatan: peningkatan kualitas akuntabilitas kinerja, pengembangan sistem manajemen kinerja, dan penyusunan indikator kinerja utama (IKU) BET Cipelang.

Laporan Akuntabilitas Kinerja yang secara periodik disusun untuk mengetahui akuntabilitas dari kinerja instansi pemerintah disampaikan kepada Kementerian Pertanian melalui aplikasi e-Sakip dan via *email* ke bagian pelaporan dan evaluasi dan pelaksanaan pada kegiatan pemantauan dan evaluasi program pembangunan pertanian melalui penyempurnaan aplikasi SIMONEV. Hal ini berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 31 Tahun 2010 tentang Pedoman Sistem Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan

Pembangunan Pertanian. Jadwal rencana pelaksanaan kegiatan ini dalam dokumen rencana kerja pembangunan ZI adalah bulan Januari sampai Desember 2019 dan sudah terealisasi sesuai jadwal. Evaluasi terhadap laporan kinerja dan laporan capaian kinerja senantiasa dilakukan setiap bulan untuk mempercepat tindak lanjut perbaikan apabila ditemukan ketidaksesuaian dalam kinerja yang dilakukan.



Gambar 7. Tampilan awal aplikasi e-SAKIP

5.4 Melakukan *Monitoring Akuntabilitas Kinerja Anggaran*

Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, Menteri/Pimpinan lembaga sebagai sebagai pengguna anggaran/pengguna barang Kementerian/Lembaga yang dipimpinnya mempunyai tugas antara lain menyusun dan menyampaikan laporan keuangan Kementerian Negara/Lembaga yang dipimpinnya. Sesuai dengan amanat UU tersebut, BET Cipelang telah mendapatkan predikat unit Wilayah Bebas dari Korupsi dari Kementerian Pertanian. Beberapa kendala dalam menyusun laporan keuangan di BET Cipelang antara lain: 1. Masih terdapat selisih pencatatan aset antara data SAI dan SIMAK BMN. 2. Penatausahaan Barang Persediaan yang belum memadai.

Berdasarkan hal tersebut diatas, upaya yang telah dilakukan terkait penanganan jumlah satuan kerja *inactive* yang cukup besar adalah:

- a. Terhadap selisih pencatatan *asset* antara SAI dan SIMAK BMN telah dilakukan rekonsiliasi internal data SAI dengan SIMAK BMN dan rekonsiliasi eksternal data satker dengan Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN);

- b. Terhadap penatausahaan barang persediaan telah dibuat Berita Acara hasil stok *opname* yang dibukukan dalam Laporan Persediaan, dilakukan rekonsiliasi internal maupun eksternal atas barang persediaan, dan mengawal penyusutan barang milik negara berupa aset tetap dalam penyusunan laporan keuangan sesuai PMK Nomor: 1/PMK.06/2013;
- Kegiatan ini dijadwalkan untuk dilaksanakan setiap bulan di tahun 2019 dan realisasinya sudah berjalan sesuai jadwal yang disepakati.



BAB VI

PENGUATAN PENGAWASAN

Program penguatan pengawasan sebagai salah satu program yang bertujuan meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas Korupsi Kolusi dan Nepotisme (KKN) di Balai Embrio Ternak Cipelang. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah: (1) meningkatnya kepatuhan terhadap pengelolaan keuangan negara, (2) meningkatnya efektivitas pengelolaan keuangan negara, (3) meningkatnya status opini WBK menjadi WBBM, dan (4) menurunnya tingkat penyalahgunaan wewenang.

6.1 Pembentukan Tim SPG

Suap sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Republik Indonesia nomor 11 tahun 1980 tentang Tindak Pidana Suap merupakan seseorang yang menerima sesuatu atau janji, sedangkan ia mengetahui atau patut dapat menduga bahwa pemberian sesuatu atau janji itu dimaksudkan supaya ia berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu dalam tugasnya, yang berlawanan dengan kewenangan atau kewajibannya yang menyangkut kepentingan umum. Sedangkan berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia nomor 87 tahun 2016 tentang Satuan Tugas Sapu Bersih Pungutan Liar dikatakan bahwa praktik pungutan liar telah merusak sendi kehidupan bermasyarakat, berbangsa, bernegara sehingga perlu upaya pemberantasan secara tegas, terpadu, efektif, efisien, dan mampu menimbulkan efek jera. Selain itu, dalam Peraturan Menteri Pertanian Republik Indonesia nomor 97/Permentan/OT.140/7/2014 tentang Pedoman Pengelolaan Gratifikasi Lingkup Kementerian Pertanian dikatakan bahwa pengendalian gratifikasi merupakan salah satu indikator untuk menilai keberhasilan proses pembangunan Zona Integritas serat mewujudkan aparatur Pemerintah yang bersih di Ingkup Kementerian Pertanian.

Berdasarkan hal tersebut, Kepala BET Cipelang telah menetapkan Surat Keputusan nomor 00044/Kpts/PW.410/F.2.I.1/01/2019 tentang Unit Pengawasan Suap, Pungli, dan Gratifikasi (UPSPG) pada BET Cipelang. Tim ini dibentuk mengingat adanya himbauan dari Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) untuk melaporkan setiap penerimaan gratifikasi dan membangun tata kelola pemerintahan dan korporasi yang baik, serta membangun lingkungan anti suap dan fungsi pelaksana pengendalian gratifikasi di instansi masing-

masing. Selain itu, untuk melakukan upaya-upaya pencegahan praktik-praktik gratifikasi di lingkungan unit kerja Unit Pelaksana Teknis (UPT). Penetapan tim UPSPG ini sudah sesuai dengan jadwal yang direncanakan yaitu bulan Januari 2019.

6.2 Pembentukan Tim SPI/Auditor Internal

Bulan Januari 2019 telah ditetapkan Surat Keputusan Kepala Balai Embrio Ternak Cipelang Bogor nomor 00046/Kpts/PW.420/F.2.I.1/1/2019 tentang Tim Pelaksana Pengendalian Intern (PI) pada BET Cipelang tahun 2019. Waktu pelaksanaan sesuai dengan rencana kerja pembangunan ZI yaitu bulan Januari 2019. Tim ini disusun dengan menimbang bahwa dalam rangka optimalisasi pelaksanaan pengendalian intern, maka dipandang perlu untuk membentuk Tim Pelaksana Pengendalian Intern (PI) pada BET Cipelang.

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 60 tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, sistem pengendalian intern adalah proses yang inetgral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Selain itu, dikatakan bahwa pengawasan intern adalah seluruh proses kegiatan audit, reviu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lain terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan tolak ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien untuk kepentingan pimpinan dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik.

6.3 Pembuatan Laporan Pengaduan Masyarakat

Sesuai dengan Surat Keputusan Kepala Balai Embrio Ternak Cipelang Bogor nomor 00045/Kpts/OT.210/F2.I/01/2019 tentang Tim Pengelolaan Saran/Pengaduan Masyarakat pada BET Cipelang Tahun 2019, tim ini bertugas untuk mengkoordinasikan penyampaian keluhan, pengaduan, saran dan masukan dari masyarakat; menindaklanjuti keluhan dan/atau pengaduan masyarakat dengan cepat yang disampaikan paling lambat enam hari kerja kepada Kepala BET Cipelang; dan melaporkan hasil pelaksanaan tugas tim kepada Kepala BET Cipelang. Berdasarkan hal tersebut, telah disusun laporan

pengaduan masyarakat pada bulan Juni dan Desember 2019. Hal ini sesuai dengan rencana jadwal pelaksanaan kegiatan yang tertuang dalam rencana kerja pembangunan ZI 2019.

6.4 Pembentukan Tim Penanganan Benturan Kepentingan

Berdasarkan Surat Keputusan Kepala Balai Embrio Ternak Cipelang Bogor nomor 00045/Kpts/PW.410/F2.1/01/2019 tentang Pembentukan Satuan Tugas Benturan Kepentingan di Balai Embrio Ternak Cipelang, tim ini memiliki tugas melaksanakan pencegahan benturan kepentingan pada masing-masing sub bagian dan seksi, berkoordinasi dan konsultasi dengan pihak terkait untuk kelancaran pelaksanaan tugas, dan melaporkan pelaksanaan tugas sebagai Satuan Tugas Benturan Kepentingan di Sub Bagian dan Seksi masing-masing kepada atasan langsung. Penetapan tim penanganan benturan kepentingan sudah sesuai dengan jadwal yang direncanakan yaitu pada bulan Januari 2019.

6.5 Sosialisasi Tugas Pokok Unit Pengendali Gratifikasi, Benturan Kepentingan, dan WBS untuk Pegawai

Sesuai dengan Instruksi Presiden Republik Indonesia nomor 7 tahun 2015 tentang Aksi Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi Tahun 2015, Kementerian Pertanian bertanggung jawab dalam optimalisasi pelaksanaan *whistle blowing system* (WBS) dan jaminan perlindungan terhadap *whistle blower*/Pelapor yang terintegrasi di Kementerian Pertanian. Salah satu ukuran keberhasilan terhadap optimalisasi WBS tersebut adalah pemanfaatannya WBS *online* secara *online*. Berdasarkan hal tersebut, telah dilaksanakan sosialisasi terkait WBS kepada PNS di BET Cipelang pada bulan Januari 2019 sedangkan kegiatan tersebut direncanakan untuk dilaksanakan pada bulan April 2019. Selain itu, telah dilakukan sosialisasi secara *online* kepada *stakeholder* dengan cara menampilkan tautan WBS *online* di *website* BET Cipelang.

Selain dilaksanakan sosialisasi terkait pemanfaatan WBS, juga telah dilakukan sosialisasi terkait tugas pokok Unit Pengendali Gratifikasi dan Benturan Kepentingan kepada seluruh PNS di BET Cipelang. Pelaksanaan sosialisasi dan evaluasi terhadap sumber penyebab benturan kepentingan seperti halnya, penyalahgunaan kekuasaan, wewenang dan jabatan, kepentingan pribadi, gratifikasi, suap dan korupsi, kolusi dan nepotisme serta kelemahan sistem pengendalian internal dilakukan untuk memperlancar pengelolaan benturan kepentingan. Pelaksanaan penanganan benturan

kepentingan di BET Cipelang mengacu pada Peraturan Menteri Pertanian Nomor 03/Permentan/OT.140/1/2015 tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di lingkungan Kementerian Pertanian. Pelaksanaan ini meliputi penanganan benturan kepentingan dan melakukan tindakan apabila ASN berada dalam situasi benturan kepentingan. Tahapan dalam penanganan benturan kepentingan, menyusun kerangka kebijakan, identifikasi benturan kepentingan, menyusun strategi penanganan benturan kepentingan dan tindakan yang diperlukan



Gambar 8. Tampilan tautan WBS Kementerian Pertanian di website BET

6.6 Penandatanganan Pakta Integritas bersama Pengguna Jasa dan Mitra Kerja

Tingginya tuntutan masyarakat akan terwujudnya birokrasi yang transparan, akuntabilitas, bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) mengakibatkan reformasi birokrasi merupakan hal yang harus dilakukan oleh BET Cipelang. Reformasi birokrasi merupakan langkah awal untuk melakukan penataan sistem penyelenggaraan pemerintah yang baik, efektif dan efisien, sehingga dapat melayani masyarakat secara cepat, tepat dan profesional.

Banyak kendala yang dihadapi dalam perjalanan menjalankan reformasi birokrasi di BET Cipelang, diantaranya penyalahgunaan wewenang, praktek KKN, dan lemahnya pengawasan. Namun, Balai Embrio Ternak Cipelang tetap berkomitmen untuk selalu menerapkan *zero tolerance* terhadap segala bentuk tindakan KKN dalam pelaksanaan tugas termasuk pemberian layanan kepada *stakeholders*. Berdasarkan hal tersebut, BET Cipelang telah melakukan kegiatan penandatanganan Pakta Integritas bersama pengguna jasa dan mitra kerja yang direncanakan pelaksanaannya pada bulan Januari sampai Desember 2019 dan realisasinya sudah dilakukan sesuai jadwal yang direncanakan.

6.7 Pelaksanaan dan Pernyataan Anti Gratifikasi

Pengendalian gratifikasi di BET Cipelang telah ditetapkan sesuai dengan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 97/Permentan/OT.140/7/2014 tentang Pedoman Pengelolaan Gratifikasi di Lingkup Kementerian Pertanian. Gratifikasi ini ditujukan kepada pegawai negeri sipil atau penyelenggara negara yang menerima gratifikasi, wajib melaporkan ke Komisi Pemberantasan Korupsi. Pengendalian gratifikasi untuk menilai keberhasilan proses pembangunan zona integritas serta mewujudkan aparatur pemerintah yang bersih di lingkup BET Cipelang. Berdasarkan hal tersebut, telah dilakukan pelaksanaan dan pernyataan anti gratifikasi di lingkup kerja BET Cipelang yang dalam dokumen rencana kerja akan dilakukan pada bulan Maret 2019 sedangkan realisasinya telah dilakukan pada bulan Januari 2019. Balai Embrio Ternak Cipelang telah ditetapkan sebagai Unit Kerja berpredikat Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dari Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tahun 2019 dan ditetapkan sebagai Unit Kerja berpredikat Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) Lingkup Kementerian Pertanian Tahun 2019.



Gambar 9. Pernyataan anti SPG yang ditampilkan di website BET



Gambar 9. Pernyataan tidak menerima gratifikasi yang ditampilkan di website BET

BAB VII

PENINGKATAN PELAYANAN PUBLIK

Undang-undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik menyatakan setiap penyelenggara pelayanan publik wajib mengelola pengaduan. Pengelolaan pengaduan yang efektif dapat menjadi pendorong peningkatan kualitas pelayanan publik yang signifikan. Upaya Balai Embrio Ternak Cipelang dalam meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik meliputi :

- Peningkatan kegiatan sosialisasi/pelatihan dalam upaya penerapan budaya pelayanan prima.
- Penerapan standar pelayanan publik di BET Cipelang
- Pelaksanaan survei kepuasan masyarakat. Pelaksanaan survei ini dimaksudkan untuk mengetahui persepsi masyarakat terhadap pelayanan publik di BET Cipelang secara langsung sehingga menunjukkan peran dan partisipasi masyarakat dalam memberikan masukan yang bertujuan untuk perbaikan kualitas pelayanan publik BET Cipelang.
- Pelaksanaan evaluasi atas penanganan keluhan/masukan secara berkala.
- Peningkatan penggunaan teknologi informasi dalam memberikan pelayanan dengan membangun portal layanan publik BET Cipelang yang beralamat di <http://sibeti.ditjenpkh.pertanian.go.id/siscobeti/front>

Pelayanan yang diberikan oleh BET Cipelang berupa: 1) Pelayanan penjualan embrio; 2) Pelayanan penjualan ternak bibit; 3) Pelayanan aktif produksi embrio dan pelaksanaan Transfer Embrio (TE); 4) Pelayanan jasa juri kontes; 5) Pelayanan jasa Narasumber/Instruktur; 6) Pelayanan jasa produksi embrio dan aplikasi Transfer Embrio; 7) Pelayanan penelitian dan pengembangan teknologi; 8) Pelayanan pelaksanaan bimbingan teknis pemeliharaan ternak donor, ternak resipien, ternak bibit, produksi dan transfer embrio; 9) Pelayanan kunjungan wisata peternakan; 10) Pelayanan pemberian informasi, dokumentasi dan penyebaran embrio, hasil Transfer Embrio dan ternak bibit serta informasi publik.

7.1 Pengembangan Profil BET Cipelang

Kegiatan pengembangan profil BET Cipelang menjadi dua bahasa yaitu bahasa Inggris dan bahasa Indonesia direncanakan untuk dilakukan pada bulan Mei 2019. Pengembangan profil BET menjadi dua bahasa ini dilakukan dalam rangka memberikan pelayanan prima kepada *user website* BET Cipelang.

Berdasarkan data yang dikumpulkan selama tahun 2018 diketahui bahwa *website* BET Cipelang telah diakses dari beberapa negara selain Indonesia. Kegiatan ini tidak dapat dilakukan di tahun 2019 dikarenakan adanya *refocusing* anggaran.

7.2 Reviu SOP SPP

Peraturan Menteri Pertanian nomor 78/Permentan/OT.140/12/2012 tentang Pedoman Penyusunan dan Penetapan Standar Pelayanan Publik Kementerian Pertanian digunakan sebagai acuan bagi penyelenggara pelayanan publik dalam menyusun dan menetapkan standar pelayanan publik. Standar Pelayanan Publik merupakan tolak ukur yang dipergunakan sebagai pedoman penyelenggaraan pelayanan publik dan acuan penilaian kualitas pelayanan publik sebagai kewajiban dan janji penyelenggara pelayanan publik kepada masyarakat dalam rangka pelayanan publik yang berkualitas, cepat, mudah, terjangkau, dan terukur.

Berdasarkan Permentan tersebut, setiap unit kerja penyelenggara pelayanan publik wajib menindaklanjuti dengan menyusun standar pelayanan sesuai dengan jenis dan karakteristik pelayanan publik yang ditetapkan oleh Kepala Unit Kerja Pelayanan Publik. Sedangkan dalam Undang-Undang nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik mewajibkan penyelenggara pelayanan publik mengikutsertakan masyarakat dan pihak terkait dalam menyusun dan menetapkan standar pelayanan publik yang selanjutnya disebut standar pelayanan. Berdasarkan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan terkait Pelayanan Publik tersebut, BET Cipelang melakukan reviu Standar Operasional Prosedur Standar Pelayanan Publik (SOP SPP) yang direncanakan untuk dilakukan pada bulan Januari 2019 dan baru dapat dilaksanakan pada bulan Agustus 2019. Sedangkan kegiatan *public hearing* dari SPP yang telah dilakukan reviu dilaksanakan pada bulan Desember 2019.

7.3 Penyusunan Petugas PPID

Berdasarkan Peraturan Pemerintah nomor 61 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Undang-Undang nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik bahwa perlu menunjuk Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID) pada unit kerja penyelenggara pelayanan publik. Selain itu dokumentasi yang lengkap, akurat, dan faktual dibutuhkan untuk menjamin ketersediaan informasi yang dapat dipertanggungjawabkan dan mengembangkan sistim penyediaan layanan informasi secara cepat, mudah,

dan wajar sesuai dengan standar yang dibuat secara nasional. Sesuai dengan Peraturan Menteri Pertanian nomor 78/Permentan/OT.140/12/2012 tentang Pedoman Penyusunan dan Penetapan Standar Pelayanan Publik Kementerian Pertanian, pelaksana pelayanan publik adalah pejabat, pegawai, petugas, dan setiap orang yang bekerja didalam organisasi penyelenggara yang bertugas melaksanakan tindakan atau serangkaian tindakan pelayanan publik. Berdasarkan hal tersebut, ditetapkan Surat Keputusan Kepala Balai Embrio Ternak Cipelang Bogor nomor 00039/Kpts/HM.160/F2.I.1/01/2019 tentang Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID) Pelaksana pada Balai Embrio Ternak Cipelang Tahun 2019.

7.4 Menampilkan Survei Kepuasan Masyarakat secara Terbuka dan Interaktif dan Dipublikasikan secara Transparan di Website

Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) wajib dilaksanakan oleh seluruh unit penyelenggara pelayanan publik sebagaimana diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik dan didukung oleh Peraturan Menteri Penadayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PERMENPAN RB) Nomor 20 Tahun 2010 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2010-2014 dan pelaksanaannya diatur oleh Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor KEP/25/M.PAN/2/2004 tentang Pedoman Umum Penyusunan Indeks Kepuasan Masyarakat Unit Pelayanan serta Peraturan Menteri Pertanian Nomor 78/Permentan/OT.140/8/2013 tanggal 12 Agustus 2013 tentang Pedoman Pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat di Lingkungan Kementerian Pertanian, PERMENPAN RB Nomor 16 Tahun 2014 tentang Pedoman Survei Kepuasan Masyarakat terhadap Penyelenggaraan Pelayanan Publik dan PERMENPAN RB Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik.

Unit pelayanan di Balai Embrio Ternak Cipelang selaku penyelenggara pelayanan publik melakukan Survei Kepuasan Masyarakat (SKM). Hasil survei ini dijadikan motivasi dalam peningkatan kualitas pelayanan publik pada unit pelayanan publik dalam mewujudkan kinerja penyelenggaraan pemerintahan dan meningkatkan akuntabilitas serta kepercayaan masyarakat kepada pemerintah dimasa yang akan datang. SKM dapat diakses di website BET Cipelang dan laporannya dapat diakses pada laman <http://betcipelang.ditjenpkh.pertanian.go.id/site/?show=page&act=view&id=48>.

Kegiatan ini dijadwalkan pelaksanaannya pada bulan Januari sampai Desember 2019 dan sudah terealisasi sesuai jadwal yang direncanakan.

KUESIONER SURVEI KEPUASAN MASYARAKAT
Balai Embrio Ternak Cipelang

RESPONDEN DATA

Nama
Nama

Umur
Umur

Jenis Kelamin
☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Provinsi

Pendidikan Terakhir
☐ SD kebawah ☐ SLTA ☐ S1
☐ SLTP ☐ D1 - D2 - D3 ☐ S2 ke atas

Pekerjaan Utama
☐ PNS/TNI/POLRI ☐ Peternak/petani
☐ Pegawai Swasta ☐ Pegawai Peternakan
☐ Wiraswasta/Usahawan ☐ Pemilik Peternakan
☐ Pelajar/Mahasiswa ☐ Lainnya

Jenis Layanan

SURVEYOR DATA

Nama Surveyor

NIP / Data Surveyor

Gambar 11. Tampilan kuisisioner Survei Kepuasan Masyarakat online BET Cipelang



Gamar 12. Tampilan tautan Survei Kepuasan Masyarakat pada website BET Cipelang

7.5 Penandatanganan Komitmen Bersama

Penetapan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, dan Permentan nomor 78/Permentan/OT.140/12/2012 tanggal 20 Desember 2012 yang mewajibkan Pemerintah dalam meningkatkan kualitas dan menjamin penyediaan pelayanan publik sesuai dengan azas umum pemerintahan dan korporasi yang baik serta untuk memberikan perlindungan bagi setiap warga negara dan penduduk dari penyalahgunaan wewenang dalam penyelenggaraan pelayanan publik yang berkaitan dengan kebutuhan

dasar masyarakat.

Penerapan SP yang optimal dapat diterapkan dengan pelayanan yang disusun berdasarkan persyaratan SMART (*Specific, Measurable, Attainable, Reliable, Timely*) yaitu fokus pada jenis pelayanan, dapat diukur, dapat dicapai, relevan dan dapat diandalkan serta tepat waktu. Berdasarkan hal tersebut, semua pegawai di BET Cipelang sepakat untuk melaksanakan kebijakan mutu dalam setiap kegiatan. Penandatanganan Komitmen Bersama dalam melaksanakan kebijakan mutu direncanakan pelaksanaannya pada bulan Maret 2019 dan telah dilaksanakan bulan Januari 2019.

7.6 Pengelolaan Standar Pelayanan Publik dan Media Pendukungnya

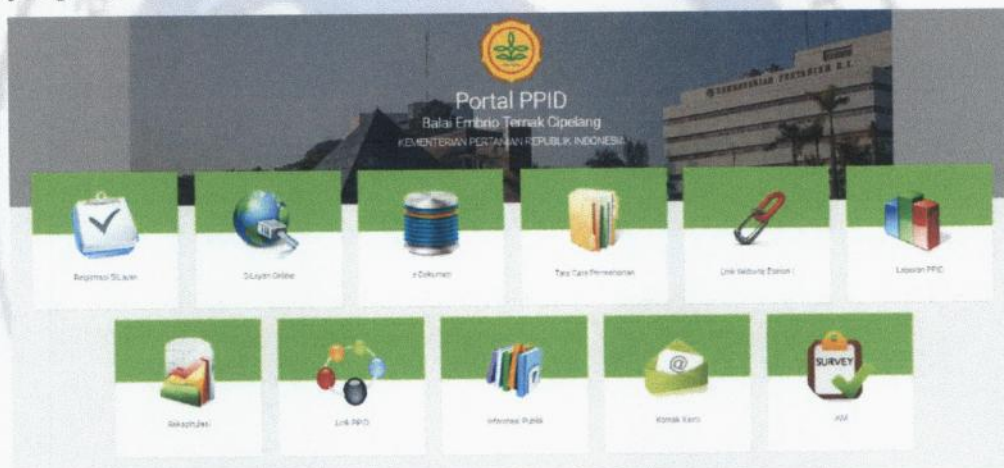
Berdasarkan Undang–Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, dan Permentan nomor 78/Permentan/OT.140/12/2012 tanggal 20 Desember 2012, diamanatkan bahwa Pemerintah wajib meningkatkan kualitas dan menjamin penyediaan pelayanan publik sesuai dengan azas umum pemerintahan dan korporasi yang baik serta untuk memberikan perlindungan bagi setiap warganegara dan penduduk dari penyalahgunaan wewenang dalam penyelenggaraan pelayanan publik yang berkaitan dengan kebutuhan dasar masyarakat.

BET Cipelang dalam memberikan pelayanan telah menerapkan Standar Pelayanan (SP) yang meliputi spesifikasi teknis tentang tolok ukur layanan yang diberikan kepada masyarakat. Beberapa hal yang wajib dipertimbangkan dalam SP adalah jenis pelayanan, bentuk pelayanan, waktu pelayanan, SDM Pelaksana dan sarana pelayanan serta indikator pencapaian pelayanan. SP merupakan ukuran pelayanan dalam rangka penyelenggaraan kegiatan BET Cipelang yang penerapannya tercermin dari indikator pencapaian pelayanan. Kegiatan ini direncanakan pelaksanaannya pada bulan Januari sampai Desember 2019 dan realisasinya sudah dilaksanakan pada bulan Januari sampai Desember 2019. Standar Pelayanan Publik BET Cipelang dapat dilihat melalui *website* dengan alamat <http://betcipelang.ditjenpkh.pertanian.go.id/site/?show=news&act=view&id=284>

7.7 Menampilkan Akses Permohonan Informasi Publik

Badan Publik seperti BET Cipelang wajib membangun dan mengembangkan sistem informasi dan dokumentasi untuk mengelola informasi publik secara baik dan efisien, sehingga layanan informasi dapat diakses

dengan mudah. Setiap badan publik perlu melakukan pengelolaan informasi publik dan dokumentasi yang dapat menjamin penyediaan informasi yang mudah, cermat, cepat dan akurat dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi. BET Cipelang menyadari, keterbukaan informasi publik merupakan suatu semangat yang terus ditumbuhkan untuk memberikan informasi kepada masyarakat atas pengelolaan anggaran negara yang digunakan untuk mewujudkan kemakmuran rakyat. BET Cipelang mengedukasi masyarakat mengenai perbibitan ternak dan kesehatan reproduksi ternak melalui program-programnya dan meningkatkan transparansi atas pengelolaan anggaran berikut capaian-capaian kinerjanya. Balai Embrio Ternak (BET) Cipelang juga telah meraih predikat PPID terbaik lingkup Kementerian Pertanian pada tahun 2019. Jadwal rencana kegiatan ini akan dilakukan pada bulan Januari sampai Desember 2019 dan realisasinya sudah sesuai dengan jadwal yang direncanakan tersebut.



Gambar 13. Tampilan awal portal PPID BET Cipelang