

## Optimalisasi penerimaan negara bukan pajak (PNBP) dari sisi sumber daya manusia

Yuyun Nilayanti<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas Terbuka, Jakarta Selatan, Indonesia, [ynilayanti@gmail.com](mailto:ynilayanti@gmail.com)

### Abstract

Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) yang diperoleh Pusat Pembibitan Dompu belum mendapatkan perolehan yang optimal dari penjualan bibit ternak yang ada karena belum memenuhi kualitas sebagai bibit ternak bersertifikat dan baru dapat dijual sebagai ternak bakalan/afkir. Tujuan penelitian ini untuk memperoleh informasi dan masukan berbagai faktor yang menjadi kendala untuk menghasilkan perolehan PNBP yang optimal ditinjau dari sisi SDM yang dimiliki serta upaya yang dapat dilakukan untuk dapat memperbaiki kondisi tersebut. Metode penelitian yakni kualitatif dengan perolehan informasi melalui observasi, questioner dan wawancara dengan analisa data menggunakan pendekatan Miles dan Huberman. Hasil penelitian yakni Pengelolaan SDM yang ada pada Pusat Pembibitan Dompu dari sisi perencanaan dan pengangkatan SDM masih belum sesuai harapan terutama dari segi jumlah SDM yang ada pada Pusat Pembibitan Dompu yang berdampak pada kinerja yang dihasilkan dengan populasi ternak yang ada masih belum optimal dalam pengelolaannya sehingga ternak yang dihasilkan belum dapat dijual sebagai ternak bibit bersertifikat dan berdampak langsung pada belum optimalnya Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) yang diperoleh.

Kata Kunci: Optimalisasi, Penerimaan Negara, Penerimaan Negara Bukan Pajak, SDM

### 1. Introduction

Dalam Pengelolaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) harus dilakukan dengan optimal, efektif dan efisien agar program pembangunan nasional dan rencana strategis pemerintah dapat dilaksanakan dengan baik juga optimal. Salah satu aspek yang penting dalam pengelolaan APBN yakni optimalisasi sumber pendapatan dan penerimaan negara yang menunjang kelancaran pembiayaan keperluan negara dapat berjalan dengan baik dan lancar. Penerimaan negara terdiri dari berbagai sumber dan sektor yang berasal dari dalam dan luar negeri baik dari sektor pajak dan non pajak (Enas, et al. 2021). Penerimaan negara dari sektor non pajak berasal dari pelaksanaan layanan atau tugas Kementerian /Lembaga salah satunya pada Pusat Pembibitan Dompu NTB yang merupakan bagian dari Balai Pembibitan Ternak Unggul dan Hijauan Pakan Ternak Denpasar, Ditjen Peternakan dan Kesehatan Hewan Kementerian Pertanian, yang juga mendapatkan perolehan penerimaan negara bukan pajak (PNBP) dari penjualan ternak yang dihasilkan atau dari jasa lainnya.

Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) merupakan seluruh penerimaan negara dalam hal ini Pemerintah Pusat yang tidak berasal dari penerimaan perpajakan (Usuli, 2019). Penerimaan negara dipergunakan untuk membiayai pengeluaran pemerintah dan pembangunan nasional dan berperan secara tidak langsung dalam membantu meningkatkan kemakmuran dan kesejahteraan rakyat (Putra, et al. 2023). Dalam pasal 1 UU No. 9 Tahun 2018 tentang PNBP, dijelaskan bahwa PNBP merupakan pungutan yang dibayar oleh orang pribadi atau badan yang memperoleh manfaat langsung maupun tidak langsung atas layanan atau pemanfaatan sumber daya dan hak yang diperoleh negara, yang berdasarkan peraturan perundang-undangan menjadi penerimaan Pemerintah Pusat di luar penerimaan perpajakan dan hibah yang pengelolaannya sesuai dengan mekanisme anggaran pendapatan dan belanja negara (Putri, 2020).

PNBP adalah salah satu sumber penerimaan negara dengan kontribusi yang mengalami peningkatan signifikan setiap tahunnya bagi penerimaan APBN Indonesia (Rusdi, 2021). PNBP



dalam hal ini merupakan pilar pendapatan negara yang cukup besar dalam menunjang APBN melalui upaya optimalisasi penerimaan yang ada dan memegang peran penting juga strategis dalam upaya mendukung kebijakan pemerintah (Agus, 2021).

Pusat Pembibitan Dompu merupakan bagian dari Balai Pembibitan Ternak Unggul dan Hijauan Pakan Ternak Denpasar, dengan visi sebagai *center of excellence* dalam peningkatan mutu genetik bibit ternak sapi bali dalam pelestarian plasma nutfah nasional, didukung pengembangan dan peningkatan produksi hijauan pakan ternak. Salah satu upaya mewujudkannya yakni dengan dukungan sumber daya manusia (SDM) yang memadai dari segi kualitas dan kuantitas, dimana pengelolaan SDM yang baik sangat menentukan tercapainya tujuan instansi dapat dicapai dengan optimal, efektif dan efisien.

Ditinjau dari segi kualitas dan kuantitas SDM yang ada pada Pusat Pembibitan Dompu masih belum ideal dan optimal bagi pencapaian tujuan yang diharapkan, SDM yang ada berperan penting dalam mewujudkan bibit ternak berkualitas tinggi dan bersertifikat layak bibit untuk disebarluaskan keseluruh Indonesia yang memberikan kontribusi pada jumlah penerimaan negara yang diperoleh dan berdampak pada besaran PNBPTU-HPT Denpasar serta memberi sumbangsih pada perolehan PNBPTU Kementerian Pertanian secara umum.

SDM merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam instansi pemerintah, pengelolaan SDM menjadi instrumen utama untuk mencapai tujuannya. Pada sektor publik, tanggung jawab birokrasi untuk mewujudkan pelayanan yang optimal kepada masyarakat harus didukung oleh SDM yang profesional dan kompeten untuk mewujudkan efektifitas dan efisiensi dalam instansi pemerintah baik yang ada di pusat maupun daerah. SDM yang merancang dan memproduksi jasa atau layanan yang akan diberikan kepada publik atau masyarakat, melakukan pengawasan kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan, mensosialisasikan produk atau jasa yang dihasilkan, serta mengalokasikan sumber daya finansial dan nonfinansial yang diperlukan dalam mencapai tujuan dan kinerja dari instansi juga memberi citra secara langsung dalam pelayanan kepada masyarakat yang dilakukan (Kadarisman, 2020).

Ketersediaan SDM berdampak pada kondisi yang dialami Pusat Pembibitan Dompu saat ini, dimana ternak yang seharusnya dijual sebagai bibit ternak dengan harga tinggi namun karena kendala yang ada termasuk dukungan SDM yang belum memadai, mengakibatkan belum optimalnya pelaksanaan tata kelola pemeliharaan ternak yang dilakukan sehingga ternak yang dihasilkan belum dapat dijual sebagai bibit dan hanya dijual sebagai ternak bakalan/afkir disebabkan belum terpenuhinya beberapa kriteria bibit ternak berkualitas bersertifikat layak bibit. Hal ini berdampak pada perolehan PNBPTU yang belum optimal seperti yang diharapkan dan diperlukan berbagai upaya untuk memperoleh PNBPTU yang lebih optimal kedepan salah satunya melalui penguatan peran pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang ada pada Pusat Pembibitan Dompu agar berdampak positif bagi peningkatan kualitas bibit ternak yang dihasilkan, yang berpengaruh langsung pada peningkatan PNBPTU yang diperoleh.

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh informasi yang terperinci tentang kendala yang ada pada Pusat Pembibitan Dompu untuk optimalisasi PNBPTU dari aspek SDM yang dimiliki, dimana SDM yang ada akan menentukan optimalisasi pelaksanaan tugas dan fungsi yang dilakukan dan pencapaian tujuan instansi yang diharapkan serta berpengaruh pada PNBPTU yang dapat dicapai, dimana manajemen SDM yang optimal akan memberikan kontribusi pada peningkatan perolehan dan pengelolaan PNBPTU yang ada sehingga Pusat Pembibitan Dompu NTB dapat memperoleh PNBPTU yang lebih optimal kedepannya.

## 2. Method

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dari sisi Sumber Daya Manusia (SDM) yang berdampak pada Optimalisasi Penerimaan Negara Bukan Pajak yang diperoleh Pusat Pembibitan Dompu. Dengan 2 (dua) lokasi kantor yang berbeda yakni Kantor Pusat Pembibitan Anamina Dompu Jln. Lintas Sumbawa Desa Anamina Kec. Manggelewa Kab. Dompu yang merupakan kantor pusat administrasi dan tempat pembibitan hijauan pakan ternak, dan Kantor Pusat Pembibitan Pekat Jln. Lintas Calabai Desa Soritatanga Kec. Pekat Kab. Dompu NTB yang merupakan tempat pembibitan sapi bali dan juga pembibitan hijauan pakan ternak dengan SDM yang dimiliki sebanyak 23 orang terdiri dari 13 Aparatur Sipil Negara (ASN) dan 9 orang Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) yang menjalankan kegiatan administrasi dan tenaga teknis yang ada.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan model Miles dan Huberman dimana kegiatan analisis data yang dilakukan meliputi pengumpulan data (*data collection*), reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), dan penarikan kesimpulan/ verifikasi (*conclusion drawing/verification*). Pengumpulan data (*data collection*) dilakukan melalui penyebaran questioner dan observasi lapangan serta wawancara. Penyebaran questioner disampaikan secara daring kepada 7 (tujuh) orang responden dari total populasi sejumlah 23 (dua puluh tiga) orang baik ASN maupun tenaga PPNPN. Observasi dilakukan pada Kantor Pusat Pembibitan Anamina Dompu dan Pusat Pembibitan Pekat, untuk mengamati proses pelaksanaan kegiatan pokok dan fungsi yang ada pada kedua lokasi ini. Berdasarkan jumlah populasi ternak sapi bali yang dipelihara yakni sebanyak 702 ekor per ahir Oktober 2024 dengan jumlah SDM sebanyak 23 orang dengan 2 (dua) lokasi pengawasan yang ada, secara umum belum optimal dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi instansi yang berdampak pada kualitas bibit yang dihasilkan dan perolehan PNPB yang harapannya dapat lebih optimal kedepan.

Wawancara juga dilakukan untuk melengkapi penelitian, dengan menyertakan penanggung jawab atau koordinator kegiatan pada Pusat Pembibitan Dompu berjumlah 3 (tiga) orang yang secara bergantian menjabat dalam 1 tahun. Dari wawancara ini diperoleh beberapa informasi terkait kondisi pengelolaan SDM yang ada, dengan dua lokasi yang berbeda dimana pelaksanaan kegiatan dan fungsi pengawasan belum seimbang dengan ketersediaan SDM sehingga hasil yang dicapai belum optimal.

Reduksi data (*data reduction*) dilakukan dengan mengambil informasi penting hasil dari observasi, wawancara dan questioner yang disampaikan kepada responden untuk dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini. Penyajian data (*data display*) dalam hal ini dilakukan dengan menguraikan hasil yang diperoleh dari observasi, kuesioner dan wawancara yang dilakukan dengan data display berupa bagan hasil kuesioner dan untuk penarikan kesimpulan/ verifikasi (*conclusion drawing/verification*) yakni keterkaitan/ hubungan antara pengelolaan SDM yang ada dengan PNPB yang diperoleh pada Pusat Pembibitan Dompu NTB.

## 3. Results and Discussion

Sebagai salah satu Pusat Pembibitan yang berperan melestarikan dan meningkatkan mutu genetik sapi bali unggul untuk memproduksi bibit berkualitas dengan sertifikat layak bibit untuk disebarkan keseluruh Indonesia, Pusat Pembibitan Dompu hingga saat ini belum mampu mewujudkan hal tersebut, karena belum optimalnya tata laksana pemeliharaan ternak yang dilakukan. Dari penyebaran bibit ini akan berkontribusi pada PNPB yang diperoleh Balai Pembibitan Ternak Unggul dan Hijauan Pakan Ternak Denpasar dan Kementerian Pertanian, dimana belum optimalnya pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dalam mewujudkan bibit sapi bali berkualitas akan berdampak langsung pada nilai PNPB yang diperoleh.



Perolehan Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) yang belum optimal pada Pusat Pembibitan Dompu salah satunya dipengaruhi oleh aspek Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki untuk menopang pelaksanaan tugas dan fungsi lembaga agar dapat tercapai secara optimal, dimana SDM yang ada merupakan faktor kunci keberhasilan dari lembaga dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Keberhasilan suatu lembaga sangat ditentukan oleh mutu dari SDM yang dimiliki sebagai modal utama (*Human Capital*) untuk dapat mencapai kinerja dan produktifitas sebuah lembaga dengan lebih optimal dimana tuntutan SDM yang kompeten dan professional sangat menunjang pencapaian tujuan dapat tercapai dengan baik dan memberi kontribusi pada peningkatan kinerja dan produktivitas suatu lembaga (Suwarno, 2023).

SDM yang dimiliki oleh Pusat Pembibitan Dompu, baik dari segi kualitas juga kuantitasnya belum sesuai dengan yang diharapkan untuk menopang pelaksanaan tugas dan fungsi yang dilaksanakan agar dapat berjalan dengan baik. Ketidaksesuaian jumlah dan kualifikasi SDM ini tidak hanya mempengaruhi proses produksi dan pemeliharaan bibit ternak yang dilakukan, tetapi juga berdampak langsung pada penerimaan negara yang diperoleh dimana kualitas bibit ternak yang dihasilkan sangat bergantung pada tenaga ahli yang mengelola dan melakukan pemeliharaan yang mana jika tidak memadai, akan mengurangi potensi penerimaan PNBP yang diperoleh dari penjualan bibit ternak yang seharusnya dapat dijual sebagai bibit berkualitas tinggi dan bersertifikat dengan harga yang tinggi.

Menurut Soehardi, *et al.* (2021) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting yang jika dikelola dengan baik dan benar akan mampu mengoptimalkan kinerja karyawan atau pegawai yang ada dalam pencapaian tujuan suatu lembaga. Salah satu aspek yang menjadi kunci suksesnya yakni memiliki pegawai yang terampil dan efektif dalam pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggungjawabnya. Kompetensi dalam hal ini merupakan aspek yang sangat penting agar dapat optimal dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya (Dharma, 2022). Menurut Soehardi, *et al.* (2021) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting yang jika dikelola dengan baik dan benar akan mampu mengoptimalkan kinerja karyawan atau pegawai yang ada dalam pencapaian tujuan suatu lembaga.

Berdasarkan data dari bagian Pengawas Bibit Ternak di Pusat Pembibitan Dompu bahwa jumlah ternak sapi bali pada ahir Oktober 2024 yakni sebanyak 702 ekor yang dikelola oleh SDM sebanyak 23 (dua puluh tiga) orang terdiri dari ASN dan PPNPN untuk pelaksanaan kegiatan pokok dan fungsi Pusat Pembibitan Dompu sehari-hari dengan lokasi yang tersebar di dua titik yang berbeda yakni di Desa Anamina dan Desa Pekat Kab. Dompu NTB.

### **Tantangan Pengawasan Pada Dua Lokasi dan Implikasinya Terhadap PNBP**

Pusat Pembibitan Dompu memiliki dua lokasi yang berbeda dengan jarak tempuh yang memakan waktu bagi pelaksanaan kegiatan sehari-hari, ini menyebabkan terbatasnya kegiatan pengawasan yang dapat dilakukan terhadap kualitas bibit ternak yang dihasilkan sehingga penyederhanaan akan sistem pengawasan sangat diperlukan dan dukungan SDM yang memadai agar dapat lebih efektif dan efisien dalam menjaga kualitas bibit ternak yang ada serta mampu meningkatkan PNBP yang diperoleh.

Kegiatan harian yang dilakukan tersebar di 2 (dua) lokasi yakni Pusat Pembibitan Anamina Dompu dan Pusat Pembibitan Pekat dimana tenaga ASN dan PPNPN yang ada melaksanakan kegiatan teknis maupun non teknis atau administrasi perkantoran yang dilakukan pada kedua lokasi tersebut sehingga produktivitas hasil yang dicapai juga belum optimal. Dengan luas area 21 ha, Pusat Pembibitan Anamina setiap harinya digunakan untuk kegiatan administrasi perkantoran dan kegiatan teknis yang mendukung pelaksanaan visi dan misi seperti

kegiatan produksi pakan hijauan yang digunakan untuk mensuplai kebutuhan pakan ternak sehari-hari yang berada di kantor Pekat menggunakan moda transportasi truk dalam distribusinya. Jumlah SDM yang terbatas mengharuskan Pusat Pembibitan Dompu mengatur prosedur dan alur kerja agar lebih efisien mengingat ketersediaan SDM yang minim sehingga dalam pelaksanaannya SDM yang ada dituntut untuk melakukan tugas pokok dan fungsinya di satu hingga dua lokasi yang berbeda sekaligus sehingga ini dapat mengurangi optimalisasi hasil yang diperoleh karena cakupan pengawasan di lokasi yang berbeda dengan jarak tempuh yang mengurangi efisiensi waktu dan hasil kerja yang diperoleh yang juga berdampak pada kualitas produk yang dihasilkan dalam hal ini produk bibit sapi bali berkualitas dan tersertifikasi sebagai penyumbang PNBPN utama bagi Pusat Pembibitan Dompu NTB.

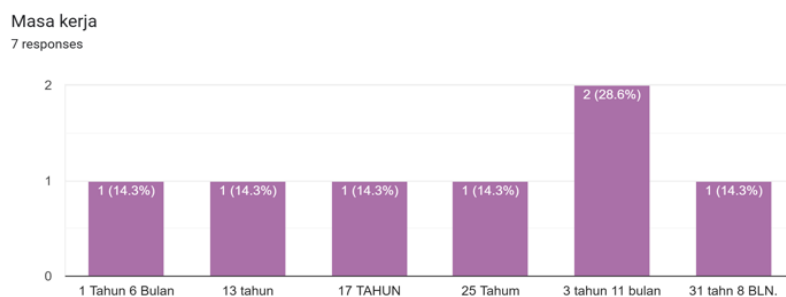
Pusat Pembibitan Pekat berada dengan perbedaan jarak sejauh 85 km dari Pusat Pembibitan Anamina, lokasi ini digunakan untuk melakukan pembibitan sapi bali dengan sistem digembalakan atau diumbar pada areal lahan seluas 96 ha. Untuk mensuplai kebutuhan pakan dan kegiatan medis lainnya setiap harinya ASN dan PPNPN dari lokasi kantor Anamina menuju kantor Pekat untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang telah diamanahkan pada masing-masing SDM sesuai dengan uraian jabatannya, minimnya fasilitas yang ada pada Pusat Pembibitan Pekat ini berdampak pada belum optimalnya kegiatan pembibitan yang dapat diterapkan dimana masih diperlukannya prasarana dan sarana penunjang agar pelaksanaan kegiatan yang ada dapat lebih ideal dan optimal di lapangan. Kondisi yang ada dengan keadaan SDM yang terbatas menjadikan kegiatan pengawasan ternak belum optimal dilakukan, dimana pemeliharaan ternak juga belum dapat mewujudkan pola pemeliharaan ternak yang baik mengacu pada *Good Breeding Practice*, kondisi ini berdampak langsung pada kualitas ternak yang dihasilkan dimana saat ini ternak yang dijual belum dapat memenuhi kriteria bibit ternak bersertifikat sehingga belum dapat dijual sebagai ternak bibit dan baru dapat dijual sebagai ternak afkir yang dimana nilai PNBPN ternak afkir lebih rendah dari ternak bibit yang memiliki harga jual yang lebih tinggi dan kondisi ini berdampak pada nilai PNBPN yang diperoleh Pusat Pembibitan Dompu NTB saat ini.

### Kondisi Pengelolaan SDM dan Implikasinya terhadap PNBPN

Dalam penelitian ini penyampaian questioner dilakukan secara daring kepada 7 (tujuh) orang responden dari total populasi sejumlah 23 orang baik ASN maupun tenaga PPNPN yang ada dengan latar belakang pendidikan dan masa kerja yang bervariasi untuk melihat kesesuaian aspek pengelolaan SDM pada Pusat Pembibitan Dompu dan implikasinya terhadap PNBPN yang diperoleh, sebagaimana dapat dilihat pada bagan dibawah ini:

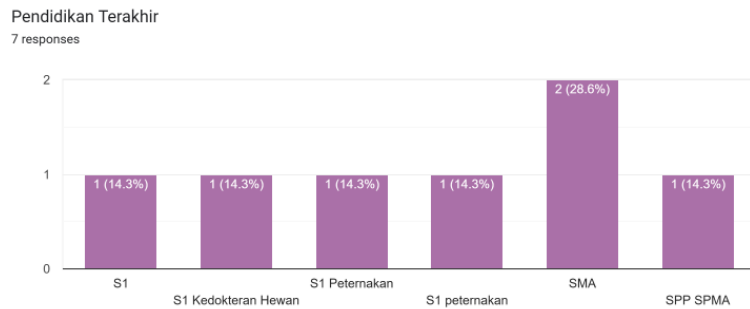
Grafik 1

#### Masa Kerja Responden





Grafik 2  
*Pendidikan Responden*



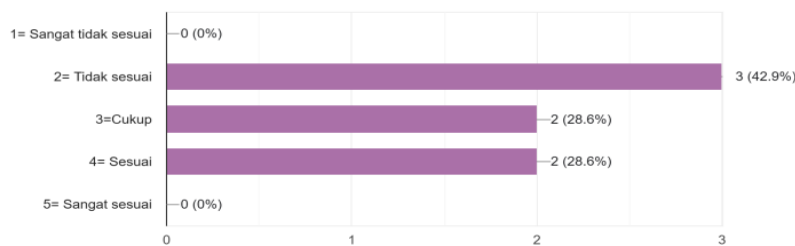
Sumber Daya Manusia (SDM) yang optimal sangat penting untuk membantu suatu lembaga dalam mencapai goals atau tujuan yang direncanakan dengan optimal, menurut Soehardi, et al. (2021) dalam implementasinya untuk mencapai optimalisasi SDM yang ada pada suatu lembaga perlu memperhatikan beberapa aspek pengelolaan yang berpengaruh pada PNBP yang diperoleh seperti berikut ini:

1. Perencanaan SDM yang Tepat untuk Peningkatan PNBP

Perencanaan SDM yang tepat sangat diperlukan pada suatu lembaga dimana konsisi SDM yang ada akan menunjang keberhasilan pelaksanaan visi, misi dan tujuan lembaga dapat dicapai dengan baik, efektif dan efisien. Pada aspek perencanaan SDM Pusat Pembibitan Dompur berdasarkan data diperoleh hasil sebagai berikut:

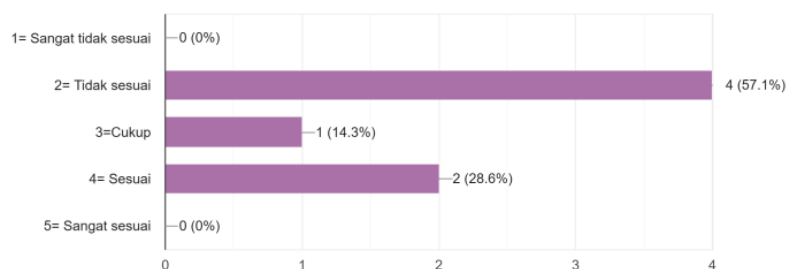
Grafik 3  
*Kesesuaian Perencanaan SDM dengan Kualifikasi yang Dibutuhkan*

1. Perencanaan SDM yang ada pada Pusat Pembibitan Dompur telah sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan  
7 responses



Grafik 4  
*Kesesuaian Perencanaan SDM dengan Jumlah yang Dibutuhkan*

2. Perencanaan SDM yang ada pada Pusat Pembibitan Dompur telah sesuai dengan jumlah yang dibutuhkan  
7 responses



Dari bagan diatas menunjukkan bahwa aspek perencanaan SDM dari segi kualifikasi yang dibutuhkan sebanyak 42,9% responden menyatakan tidak sesuai dengan kebutuhan yang ada pada Pusat Pembibitan Dompu, sebanyak 28,6% menyatakan cukup dan sebanyak 26,6% menyatakan sesuai. Sedangkan dari segi jumlah yang dibutuhkan sebanyak 57,1% responden menyatakan tidak sesuai, 14,3% menyatakan cukup dan sebanyak 28,6% menyatakan sesuai. Dari hasil analisis ini menunjukkan bahwa perencanaan SDM yang tidak memadai baik dari sisi kualifikasi maupun dari segi jumlah SDM akan berpengaruh langsung pada ketidakmampuan lembaga dalam hal ini untuk menghasilkan bibit ternak berkualitas dan bersertifikat yang layak disebarakan sebagai bibit ternak yang akan berdampak pada perolehan PNBP bagi Pusat Pembibitan Dompu. Oleh karena itu, peningkatan dalam perencanaan SDM harus menjadi prioritas untuk meningkatkan kualitas bibit ternak yang dihasilkan, yang akan berimbas pada peningkatan PNBP yang diperoleh pada Pusat Pembibitan Dompu NTB selanjutnya.

## 2. Pengangkatan dan Pemberhentian Pegawai untuk Optimalisasi PNBP

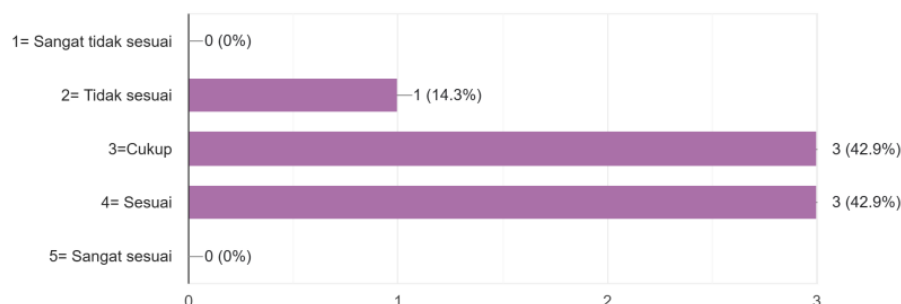
Pengangkatan pegawai dalam jumlah yang memadai baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya sangat diperlukan untuk optimalnya produktifitas kerja pada suatu lembaga. Dalam hal ini Pusat Pembibitan Dompu sangat memerlukan adanya pengangkatan pegawai dalam jumlah dan kualifikasi yang memadai untuk menopang berjalannya tugas pokok dan fungsi lembaga dapat optimal dalam mewujudkan tata kelola pemeliharaan ternak yang baik mengikuti pola pemeliharaan ternak yang baik dan benar sesuai pedoman *Good Breeding Practice* yang akan berpengaruh pada bibit ternak sapi bali yang dihasilkan, sehingga dapat memenuhi harapan untuk memproduksi bibit berkualitas tinggi dan bersertifikat yang dijual sebagai bibit ternak dan berpengaruh pada PNBP yang diperoleh Pusat Pembibitan Dompu. Pengangkatan pegawai yang ada, melalui data questioner diperoleh hasil berikut:

### Grafik 5

#### *Kesesuaian Pengangkatan Pegawai dengan Kualifikasi yang Dibutuhkan*

1. Pengangkatan pegawai yang ada pada Pusat Pembibitan Dompu telah sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan

7 responses

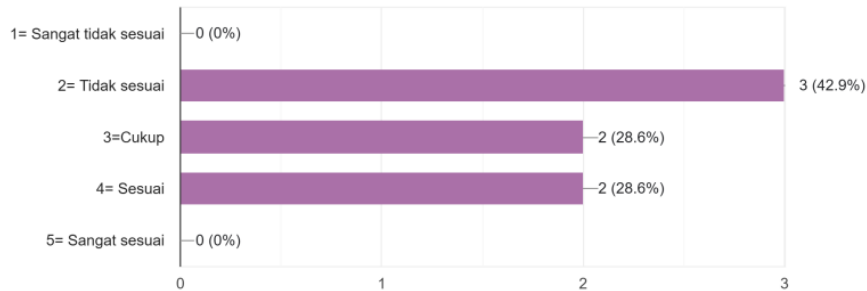


## Grafik 6

### *Kesesuaian Pengangkatan Pegawai dengan Jumlah yang Dibutuhkan*

2. Pengangkatan pegawai yang ada pada Pusat Pembibitan Dompu telah sesuai dengan jumlah yang dibutuhkan

7 responses



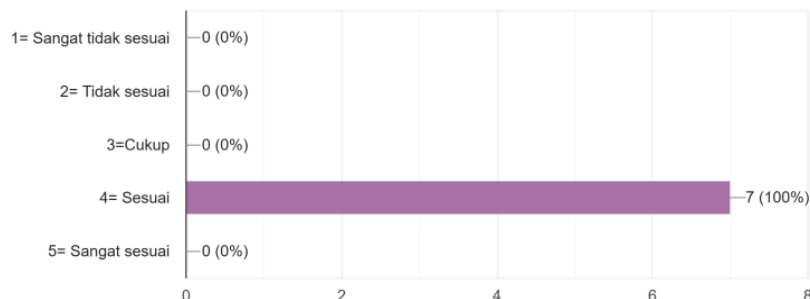
Pengangkatan pegawai pada Pusat Pembibitan Dompu berdasarkan perolehan diatas menunjukkan bahwa sebesar 42,9% responden menyatakan telah sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan, sebesar 14,3% menyatakan tidak sesuai dan untuk pengangkatan pegawai dengan jumlah yang dibutuhkan sebesar 42,9% menyatakan tidak sesuai dengan jumlah yang dibutuhkan dan sebesar 28,6% menyatakan cukup serta 28,6% menyatakan telah sesuai. Data ini menunjukkan bahwa dari segi jumlah SDM atau pegawai yang diangkat masih jauh dari harapan dimana ketidaksesuaian akan jumlah pegawai yang ada berdampak langsung pada pembagian tugas dan fungsi untuk optimalnya pelaksanaan seluruh kegiatan pada Pusat Pembibitan Dompu, dan kondisi ini akan berpengaruh secara langsung pada output yang dihasilkan yakni kemampuan menghasilkan bibit sapi bali yang berkualitas dan layak disebarakan sebagai bibit ternak belum mampu tercapai dengan baik yang juga berdampak pada perolehan PNPB bagi Pusat Pembibitan Dompu.

## Grafik 7

### *Kesesuaian Pemberhentian Karyawan dengan Ketentuan*

3. Pemberhentian pegawai telah memenuhi ketentuan dan diberikan haknya sesuai dengan ketentuan yang berlaku

7 responses



Dalam hal pemberhentian pegawai, berdasarkan data diatas sebanyak 100% responden menyatakan pemberhentian pegawai telah sesuai dengan ketentuan dan telah diberikan hak-haknya mengikuti ketentuan yang berlaku.



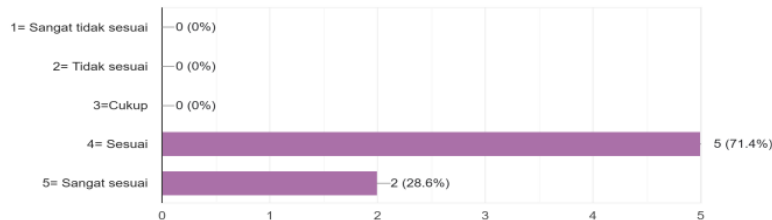
### 3. Pemberian Gaji dan Tunjangan Pegawai untuk Optimalisasi PNBPN

Grafik 8

#### *Kesesuaian Pemberian Gaji dengan Ketentuan*

1. Pemberian Gaji pegawai pada Pusat Pembibitan Dompu telah sesuai dengan ketentuan yang ada

7 responses

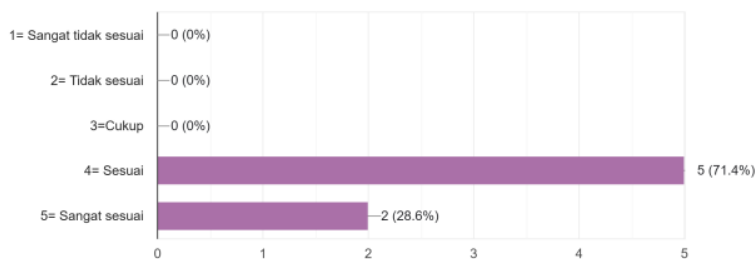


Grafik 9

#### *Kesesuaian Pemberian Tunjangan dengan Ketentuan*

2. Pemberian Tunjangan pegawai pada Pusat Pembibitan Dompu telah sesuai dengan ketentuan yang ada

7 responses



Dalam hal pemberian gaji dan tunjangan bagi pegawai dan karyawan sebesar 71,4% responden menyatakan telah sesuai dan sebanyak 28,6% responden menyatakan sangat sesuai, tingkat kesesuaian akan harapan pegawai dan karyawan dalam pemberian gaji dan tunjangan yang ada akan berdampak positif pada semangat kerja dan motivasi kerja serta produktifitas kerja untuk membantu mewujudkan tujuan lembaga dapat tercapai dengan baik.

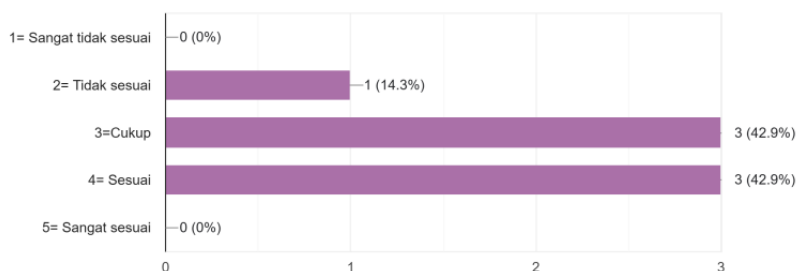
### 4. Pelatihan dan Pengembangan SDM untuk Mengoptimalkan PNBPN

Grafik 9

#### *Kesesuaian Pemberian Pelatihan*

1. SDM yang ada pada Pusat Pembibitan Dompu telah diberikan program pelatihan untuk peningkatan kompetensi yang dimiliki

7 responses



Grafik 10  
*Kesesuaian Pengembangan Karir*

2. SDM yang ada pada Pusat Pembibitan Dompu telah diberikan program pengembangan karir sesuai kompetensi yang dimiliki

7 responses



Dari data diatas menunjukkan bahwa pemberian program pelatihan untuk peningkatan kompetensi SDM sebesar 42,9% responden menyatakan telah cukup dan sesuai, dan sebesar 14,3% menyatakan tidak sesuai. Untuk program pengembangan karir sesuai kompetensi yang dimiliki sebesar 28,6% responden menyatakan tidak sesuai, sebesar 28,6% menyatakan cukup dan 42,9% responden menyatakan sesuai.

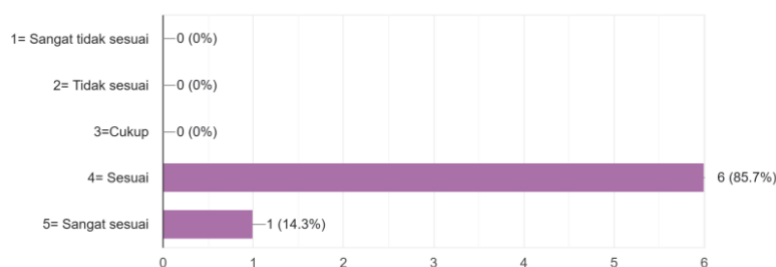
Untuk mendukung optimalisais PNBPN yang diperoleh, Pusat Pembibitan Dompu perlu memperkuat program pelatihan dengan fokus pada peningkatan keterampilan teknis yang dibutuhkan pada bidang pembibitan ternak dan medis veteriner untuk mampu optimal menerapkan *good breeding practice* atau pola pembibitan ternak yang baik dan benar. Pelatihan ini akan membantu menghasilkan bibit ternak yang memenuhi standar sertifikasi yang tentunya berdampak pada peningkatan perolehan PNBPN yang lebih optimal.

## 5. Penilaian Kinerja

Grafik 10  
*Kesesuaian Pinilaian Kerja dengan Sistem Penilaian*

1. Penilaian kinerja pegawai Pada Pusat Pembibitan Dompu dilakukan dengan baik mengikuti system penilaian yang berlaku pada lingkup Kementerian Pertanian

7 responses

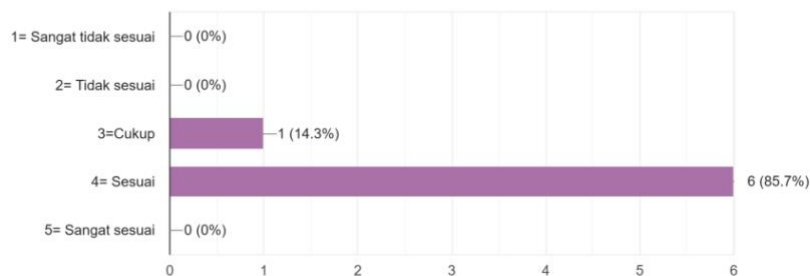


Dari aspek penilaian kinerja pegawai pada Pusat Pembibitan Dompu sebesar 85,7% responden menyatakan telah sesuai dan sebesar 14,3% menyatakan sangat sesuai dengan yang diharapkan.

## Grafik 11

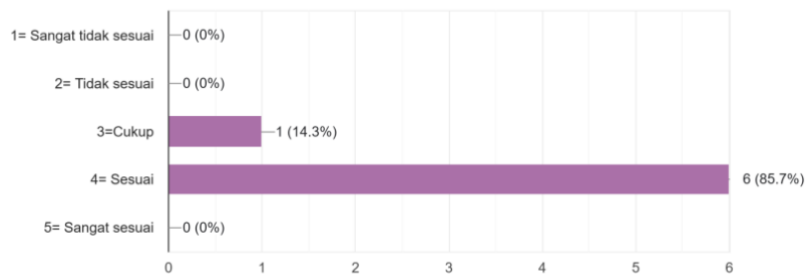
### *Kesesuaian Pinilaian Kerja dengan Kinerja yang Dilakukan*

2. Penilaian kinerja pegawai telah mencerminkan kinerja yang dilakukan secara obyektif  
7 responses



Grafik 12  
*Kesesuaian Kompenasasi dengan Kinerja*

3. Pegawai yang ada pada Pusat Pembibitan Dompu mendapatkan kompenasasi sesuai dengan kinerja yang telah diberikan secara adil  
7 responses

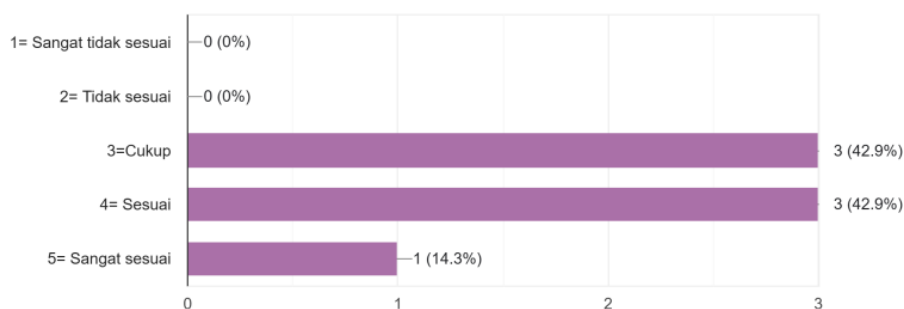


Untuk kompenasasi dari kinerja yang diberikan sebanyak 85,7% menyatakan menyatakan telah sesuai dan sebanyak 14,3% menyatakan cukup. Dari aspek penilaian kinerja telah berjalan dengan baik mengikuti system penilaian kerja yang ada dan telah diterapkan dengan baik pada Pusat Pembibitan Dompu.

### 6. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Grafik 13  
*Kesesuaian Prosedur Keselamatan dan Kesehatan Kerja*

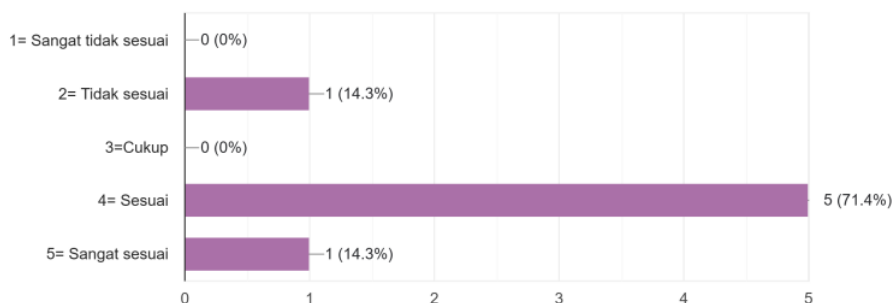
1. Pusat Pembibitan Dompu telah menerapkan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja dengan baik  
7 responses



Grafik 13

*Kesesuaian Penjaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja*

2. Pusat Pembibitan Dompu memiliki program penjaminan keselamatan dan kesehatan kerja bagi seluruh pegawai  
 7 responses



Dari sisi penerapan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap pegawai dan karyawan, dari penerapan prosedur keselamatan kerja sebanyak 42,9% responden menyatakan sesuai dan cukup serta 14,3% responden menyatakan sangat sesuai. Dari sisi program penjaminan keselamatan dan kesehatan kerja menyatakan sebesar 71,4% sesuai, sebesar 14,3% sangat sesuai dan 14,3% tidak sesuai. Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja telah diupayakan untuk diterapkan dengan baik dan terus ditingkatkan, dan seluruh SDM yang ada telah disertakan pada program jaminan keselamatan dan kesehatan kerja untuk optimalnya pelaksanaan tugas yang ada.

**Kekurangan SDM dan Pengaruhnya terhadap Kualitas Bibit Ternak**

Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pada Pusat Pembibitan Dompu, ASN yang ada terdiri dari jabatan fungsional umum, dan fungsional tertentu dengan penjabaran seperti tabel 1. dibawah ini:

Tabel 1  
*Ketersediaan Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi*

Jabatan	Jumlah	
	Tersedia	Belum Tersedia
Medik Veteriner		v
Paramedik Veterinar	2 Orang	
Paramedik Veteriner Muda		v
Paramedik Veteriner Pertama		v
Paramedik Veteriner Pelaksana		v
Pengawas Bibit Ternak Muda	1 Orang	
Pengawas Bbit Ternak Pertama		v

Pengawas Bibit Ternak Pelaksana		v
Pengawas Mutu Pakan Muda		v
Pengawas Mutu Pakan Pertama	1 Orang	
Pengawas Mutu Pakan Pelaksana	1 Orang	
Pengolah Data dan Informasi	2 Orang	
Operator Mesin	2 Orang	
Perawat Ternak	4 Orang	
Tenaga PPNPN	9 Orang	
<b>Jumlah</b>	<b>22 Orang</b>	

Dari tabel ini dapat dilihat bahwa beberapa jabatan masih belum tersedia secara memadai, dari segi SDM menurut alokasi jabatan yang ada masih membutuhkan tambahan dari tenaga fungsional tertentu untuk kegiatan teknis maupun fungsional umum untuk mendukung optimalnya kegiatan administrasi dan perkantoran dapat berjalan lancar. Kekurangan akan tenaga fungsional tertentu, seperti Tenaga Medik Veteriner, Pengawas Bibit Ternak dan Tenaga Pengawas Mutu Pakan akan mempengaruhi kualitas bibit ternak yang mampu dihasilkan oleh Pusat Pembibitan Dompus NTB. Kualitas yang tidak terjaga dengan baik akan mengurangi kemampuan Pusat Pembibitan Dompus untuk menjual bibit ternak berkualitas tinggi yang tersertifikasi yang pada akhirnya akan menghambat pencapaian PNBPN yang optimal. Seperti yang disampaikan oleh Renata, *et al.* (2021), bahwa Pengelolaan Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) masih terus diupayakan untuk dioptimalkan oleh Pemerintah Indonesia melalui berbagai langkah strategis agar dapat semakin meningkat dan optimal kedepan. Pusat Pembibitan Dompus dengan dukungan penambahan SDM yang diperlukan, baik dari segi kualifikasi maupun kuantitas yang tepat sangat diharapkan agar Pusat Pembibitan Dompus lebih mampu mengoptimalkan hasil produk dan layanan yang diberikan yang berpengaruh langsung pada besaran PNBPN yang diperoleh dapat lebih optimal kedepan.

#### 4. Conclusion

Dari rangkaian analisis dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan yakni Pengelolaan SDM yang ada pada Pusat Pembibitan Dompus dari sisi perencanaan dan pengangkatan masih belum sesuai dengan harapan terutama dari segi jumlah dan kualifikasi SDM yang ada pada Pusat Pembibitan Dompus yang berdampak pada kinerja yang dihasilkan dengan populasi ternak sebanyak 702 ekor masih belum optimal dalam pengelolaannya sehingga belum mampu mewujudkan bibit ternak sapi bali berkualitas dan bersertifikat untuk dapat dijual sebagai ternak bibit yang berdampak pada besaran Penerimaan Negara Bukan Pajak yang diperoleh Pusat Pembibitan Dompus yang belum optimal.

#### 5. References

Enas, U., et al. (2021). *Keuangan Negara*. Widina Bhakti Persada Bandung.

Usuli, S. (2019). Perkembangan dan Kontribusi Sumber-Sumber Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) Terhadap Total PNBPN Bandar Udara Kasiguncu Poso. *Jurnal EKOMEN*, 19(2), 15-17.



- Putra, et.al. (2023) Penerimaan Hasil Pengelolaan Sumberdaya Alam dan Pengaruh Terhadap Penerimaan Negara Bukan Pajak di Indonesia. *JURNALDEVELOPMENT*, 11(1), 30.
- Putri, F.S. (2020) Optimalisasi Pemanfaatan Sewa Barang Milik Negara Untuk Meningkatkan Penerimaan Negara Bukan Pajak. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, 9(1), 6-7.
- Rusdi, (2021) Peranan Penerimaan Negara Bukan Pajak Dalam Pendapatan Dan Belanja Negara. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*, 5(1), 79-83.
- Agus, P. (2021). *Penerimaan Negara Bukan Pajak*. YPLBBA.
- Kadarisman, M. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 2*. Penerbitan Universitas Terbuka.
- Suwarno, A. (2023). *Pengembangan SDM. Edisi 2*. Penerbitan Universitas Terbuka.
- Soehardi, et al. (2021). *MSDM Mencapai Kinerja Optimal*. Media Sains Indonesia.
- Dharma, S. (2022). *Manajemen Kinerja*. Penerbitan Universitas Terbuka.
- Renata, et.al. (2021) Analisa Penerimaan Negara Bukan Pajak Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Dumai. *Jurnal Imiah Ekonomi dan Pajak (EJAK)*, 1(1), 2.