

LAPORAN KINERJA

TRIWULAN I



TAHUN 2026

**BADAN PENYULUHAN
DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
KELAUTAN DAN
PERIKANAN**

www.kkp.go.id/bppsdmkp 
(021) 3519070 

Kata Pengantar



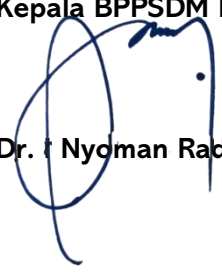
Puji dan syukur kepada Allah SWT atas limpahan karunia dan rahmatNya sehingga Laporan Kinerja Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan (BPPSDM KP) Triwulan I Tahun 2026 dapat disusun dan diselesaikan tepat waktu. Laporan ini merupakan perwujudan pertanggungjawaban atas kinerja serta pencapaian visi dan misi BPPSDM KP

dengan penyajian yang mengacu pada Peraturan Presiden RI Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja.

Laporan Kinerja ini memiliki beberapa fungsi antara lain memberikan informasi kinerja yang terukur atas capaian kinerja Triwulan I Tahun 2026 serta sebagai saran perbaikan berkelanjutan bagi BPPSDM KP dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan kinerja organisasi. Sejalan dengan pelaksanaan reformasi birokrasi, Kementerian Kelautan dan Perikanan RI pada umumnya dan BPPSDM KP pada khususnya, telah menerapkan metode pengukuran kinerja yang terukur. Kinerja BPPSDM KP diukur atas dasar penilaian indikator Kinerja Utama (IKU) dan Indikator Kinerja Manajerial (IKM) yang merupakan indikator keberhasilan pencapaian Sasaran Program (SP), sebagaimana di tetapkan dalam Perjanjian Kinerja (PK) BPPSDM KP 2026 sebagai kontrak kinerja tahunan.

Selanjutnya, laporan ini diharapkan dapat memberikan gambaran secara utuh atas capaian kinerja penyuluhan, pendidikan, pelatihan, sertifikasi dan dukungan manajemen pelaksanaan tugas lainnya pada Tahun 2026. Akhirnya, dengan mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam mendukung pencapaian kinerja BPPSDM KP. Laporan ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta menjadi bahan evaluasi dalam pelaksanaan program dan kegiatan pada Triwulan berikutnya.

Jakarta, April 2026
Kepala BPPSDM KP,


Dr. I Nyoman Radiarta, S.Pi., M.Sc.

Daftar Isi

Kata Pengantar	2
Daftar Isi	4
Daftar Tabel	5
Daftar Gambar	6
1 Pendahuluan	10
1.1 Latar Belakang	10
1.2 Tujuan.....	10
1.3 Tugas dan Fungsi	10
1.4 Keragaan SDM BPPSDM KP	18
1.5 Sistematika Laporan Kinerja.....	21
1.6 Potensi dan Permasalahan.....	22
2 Perencanaan Kinerja.....	28
2.1 Rencana Strategis	28
2.2 Rencana Kerja Tahun 2026	35
2.3 Perjanjian Kinerja (PK).....	36
2.4 Pengukuran Kinerja	37
3 Akuntabilitas Kinerja	38
3.1 Capaian Kinerja BPPSDM KP Triwulan I Tahun 2026	38
3.2 Evaluasi dan Analisis Kinerja.....	38
3.3 Realisasi Anggaran BPPSDM KP Tahun 2026.....	53
3.4 Efisiensi Anggaran dan Alokasi Sumber Daya BPPSDM KP	56
4 Penutup.....	58
4.1 Kesimpulan.....	58
4.2 Permasalahan dan Rekomendasi.....	59

Daftar Tabel

Tabel 1. Capaian Indikator Kinerja BPPSDM KP Tahun Tahun 2026.....	8
Tabel 2. Tujuan Renstra BPPSDM KP Tahun 2025-2029.....	33
Tabel 3. Sasaran Program dan Indikator Kinerja Program BPPSDM KP 2025-2029.....	35
Tabel 4. Rencana Kerja BPPSDM KP Tahun 2026.....	35
Tabel 5. Perjanjian Kinerja BPPSDM KP Tahun 2026.....	36
Tabel 6. Capaian Kinerja BPPSDM KP Triwulan I Tahun 2026	39
Tabel 7. Capaian Indikator Kinerja Utama 1	40
Tabel 8. Formula perhitungan Indikator Kinerja Utama 1.	40
Tabel 9. sebaran lulusan pendidikan terserap di DUDIKA Tahun 2025	41
Tabel 10. Sebaran lulusan Pelatihan dan SDM Tersertifikasi terserap di DUDIKA	43
Tabel 11. Capaian Indikator Kinerja Utama 2	47
Tabel 12. Indikator Kinerja Komponen Pengukuran Nilai Reformasi Birokrasi	52
Tabel 13. Realisasi Anggaran Per Indikator Kinerja	53
Tabel 14. Capaian Indikator Kinerja BPPSDM KP Triwulan I Tahun Tahun 2026	59

Daftar Gambar

Gambar 1. Capaian Kinerja BPPSDM KP pada Dashboard Kinerjaku	8
Gambar 2. Struktur Organisasi BPPSDM KP	18
Gambar 3. Data Pegawai BPPSDM KP	19
Gambar 4. Komposisi Pegawai Berdasarkan Gender	19
Gambar 5. Rincian PNS BPPSDM KP	20
Gambar 6. Capaian Kinerja BPPSDM KP Triwulan I Tahun 2026	38
Gambar 7. Capaian Kinerja BPPSDM KP pada Dashboard Kinerjaku	58

Ringkasan Eksekutif

Dalam rangka mendukung pencapaian visi dan misi KKP sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan tentang Rencana Strategis Kementerian Kelautan dan Perikanan 2025-2029. Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan (BPPSDM KP) berkontribusi terhadap pengawalan lima kebijakan KKP (1) perluasan kawasan konservasi laut; (2) penangkapan ikan terukur berbasis kuota dan zona; (3) pengembangan budi daya laut, pesisir, dan darat yang berkelanjutan; (4) pengawasan kawasan pesisir serta pulau-pulau kecil; dan (5) pengurangan sampah plastik laut melalui gerakan partisipasi nelayan. Keberhasilan kebijakan ini sangat bergantung pada kesiapan sumber daya manusia yang inovatif, kompeten dan berdaya saing guna mendukung implementasi ekonomi biru (*Blue Economy*) KKP.

Strategi pengembangan SDM dijalankan melalui program penyuluhan, pendidikan, pelatihan, sertifikasi, dan standardisasi yang dituangkan dalam Rencana Strategis BPPSDM KP 2025–2029. Beberapa program utama yang dikedepankan meliputi:

1. Penyuluhan KP dengan pendekatan *Super Extension (Suggestive, Useful, Performative, Effective, Reliable)*;
2. Pendidikan KP melalui pengembangan Ocean Institute of Indonesia (OII);
3. Pelatihan KP berbasis *Corporate University* dan *Community Learning Center*;
4. Standardisasi dan Sertifikasi SDM KP melalui *Certification Agency (Certifa)*.

Perjanjian Kinerja Level 1 BPPSDM KP Tahun 2026 terdiri atas 2 (dua) Sasaran Program dan 2 (dua) Indikator Kinerja Utama (IKU) serta 1 (satu) Indikator Kinerja Manajerial (IKM). Pengukuran capaian kinerja

BPPSDM KP Triwulan I Tahun 2026 dilakukan dengan cara membandingkan antara target (rencana) dan realisasi Indikator Kinerja Utama (*key performance indicator/KPI*) pada masing-masing perspektif.

Pencatatan dan pengukuran kinerja dilaksanakan melalui aplikasi Kinerjaku (<http://kinerjaku.kkp.go.id>). Berdasarkan hasil pengukuran kinerja tersebut, capaian kinerja BPPSDM KP Triwulan I Tahun 2026 sebesar 120 %, sebagaimana ditampilkan pada *dashboard kinerjaku* sebagai berikut:



Gambar 1. Capaian Kinerja BPPSDM KP pada Dashboard Kinerjaku

Pada Triwulan I Tahun 2026, dari 2 (dua) indikator kinerja yang menjadi target BPPSDM KP pada periode ini, keseluruhan indikator kinerja menunjukkan status capaian sangat baik atau telah melampaui target yang telah ditetapkan, Capaian kinerja BPPSDM KP Triwulan I Tahun 2026 sebagai berikut:

Tabel 1. Capaian Indikator Kinerja BPPSDM KP Tahun Tahun 2026

No	Indikator Kinerja Utama	Target Tahun 2026	Triwulan I	Capaian	%
1.	Persentase Lulusan Pendidikan dan Pelatihan Kelautan dan Perikanan Kompeten dan/atau Tersertifikasi yang Terserap di Dunia Usaha, Dunia Industri dan/atau Dunia Kerja (DUDIKA) (%)	76	5	38,75	120

No	Indikator Kinerja Utama	Target Tahun 2026	Triwulan I	Capaian	%
2.	Persentase Peningkatan Omzet pada Kelompok Pelaku Usaha/Pelaku Utama Kelautan dan Perikanan yang Ditingkatkan Kelasnya (%)	52	20	96,77	120

Secara umum, kinerja BPPSDM KP pada Triwulan I Tahun 2026 tergolong sangat baik, yang ditunjukkan oleh capaian kinerja yang melampaui target yang telah ditetapkan. Capaian tersebut mencerminkan efektivitas pelaksanaan program dan kegiatan yang telah direncanakan. Namun demikian, dalam rangka menjaga keberlanjutan dan meningkatkan kualitas kinerja ke depan, masih diperlukan perhatian terhadap beberapa aspek strategis.

Salah satu aspek yang perlu mendapat perhatian adalah verifikasi capaian kinerja. Dalam rangka memastikan akuntabilitas atas capaian Indikator Kinerja Utama (IKU), kegiatan verifikasi perlu dilaksanakan secara berkala dan sistematis, guna menjamin keandalan data serta kesesuaian antara realisasi dengan bukti dukung.

Selanjutnya, Capaian indikator yang telah melampaui 120% perlu mendapatkan perhatian melalui monitoring dan evaluasi secara berkala, agar kinerja pada triwulan berikutnya tetap konsisten dan tidak mengalami penurunan dan untuk indikator kinerja yang diukur secara tahunan, monitoring terhadap perkembangan pelaksanaan kegiatan tetap harus dilakukan secara berkala. Penanggung jawab indikator kinerja wajib memastikan bahwa capaian akhir tahun dapat terpenuhi sesuai target yang telah ditetapkan.

Laporan Kinerja ini diharapkan dapat memberikan informasi secara transparan dan akuntabel bagi seluruh *stakeholders* BPPSDM KP. Selain itu, laporan ini juga menjadi bahan evaluasi dalam upaya peningkatan pengelolaan kinerja BPPSDM KP, guna memperkuat kontribusi terhadap terwujudnya kesejahteraan masyarakat kelautan dan perikanan.

1 Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Laporan kinerja merupakan bentuk akuntabilitas atas pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran. Unsur yang paling penting dalam penyusunan laporan kinerja adalah pengukuran kinerja, evaluasi, dan pengungkapan (*disclosure*) yang memadai terhadap hasil analisis pengukuran kinerja.

Sejalan dengan diterbitkannya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, maka penyusunan laporan kinerja perlu dilakukan sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan program dan kegiatan yang telah dilakukan oleh instansi pemerintah.

1.2 Tujuan

Laporan Kinerja BPPSDM KP Triwulan I Tahun 2026 merupakan bentuk akuntabilitas atas pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada instansi pemerintah dalam penggunaan anggaran. Penyusunan Laporan ini, bertujuan:

- 1) Memberikan informasi kinerja yang terukur atas capaian kegiatan pada Triwulan I Tahun 2026;
- 2) Menjadi dasar bagi upaya perbaikan yang berkelanjutan dalam rangka peningkatan kinerja BPPSDM KP.

1.3 Tugas dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 2 Tahun 2025, Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan (BPPSDM KP) merupakan unit eselon I yang bertanggung jawab kepada Menteri Kelautan dan Perikanan,



dengan tugas menyelenggarakan penyuluhan dan pengembangan sumber daya manusia kelautan dan perikanan.

BPPSDM KP menjalankan fungsi sebagai berikut:

- 1). Penyusunan kebijakan teknis, rencana, serta program penyuluhan dan pengembangan sumber daya manusia kelautan dan perikanan;
- 2). Pelaksanaan penyuluhan dan pengembangan sumber daya manusia kelautan dan perikanan;
- 3). Pelaksanaan pemantauan, analisis, evaluasi, dan pelaporan terhadap pelaksanaan penyuluhan dan pengembangan sumber daya manusia kelautan dan perikanan;
- 4). Pelaksanaan administrasi BPPSDM KP; dan
- 5). Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Menteri.

Dalam melaksanakan fungsi tersebut, BPPSDM KP didukung oleh 5 (lima) unit kerja eselon II, sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 2 Tahun 2025 tanggal 10 Februari 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kelautan dan Perikanan, yaitu: Sekretariat BPPSDM KP, Pusat Penyuluhan Kelautan dan Perikanan, Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan, Pusat Pelatihan Kelautan dan Perikanan dan Pusat Standardisasi dan Sertifikasi Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan. Namun demikian, dalam pelaksanaan pelaporan kinerja, susunan organisasi dan tata kerja untuk level Unit Pelaksana Teknis BPPSDM KP masih mengacu pada Peraturan Menteri Nomor 48 Tahun 2020. Unit eselon 2 (dua) pendukung tugas dan fungsi BPPSDM KP adalah sebagai berikut:

A. Sekretariat Badan

Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan mempunyai tugas melaksanakan pelayanan teknis dan pelaksanaan administrasi kepada seluruh unit



organisasi pada Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan menyelenggarakan fungsi:

- 1). Koordinasi penyusunan rencana, program, dan anggaran, pengelolaan kinerja organisasi, serta pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan rencana, program, dan anggaran pada Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan.
- 2). Koordinasi pengelolaan keuangan dan barang milik/kekayaan negara pada Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan.
- 3). Koordinasi pengelolaan sumber daya manusia aparatur, organisasi, dan tata laksana pada Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan.
- 4). Koordinasi penyusunan produk hukum, pelaksanaan advokasi hukum, dan pengelolaan dokumentasi dan informasi hukum pada Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan.
- 5). Koordinasi pengelolaan hubungan masyarakat dan layanan informasi publik pada Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan.
- 6). Koordinasi pengelolaan kerja sama pada Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan.
- 7). Koordinasi pengelolaan persuratan dan kearsipan serta rumah tangga dan perlengkapan pada Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan.
- 8). Koordinasi pengelolaan data dan informasi pada Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan.
- 9). Koordinasi pelaksanaan reformasi birokrasi pada Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan.

- 10). Pelaksanaan urusan administrasi Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan.

Susunan organisasi Sekretariat Badan terdiri atas bagian umum, kelompok jabatan fungsional dan jabatan pelaksana.

B. Pusat Penyuluhan Kelautan dan Perikanan

Pusat Penyuluhan Kelautan dan Perikanan mempunyai tugas menyelenggarakan penyuluhan kelautan dan perikanan yang menyelenggarakan fungsi:

- 1). Penyusunan kebijakan teknis, rencana, dan program penyelenggaraan penyuluhan kelautan dan perikanan.
- 2). Penyusunan tata kelola penyelenggaraan penyuluhan kelautan dan perikanan.
- 3). Pelaksanaan penyelenggaraan penyuluhan kelautan dan perikanan;
- 4). Pelaksanaan penilaian teknologi terekomendasi untuk penyelenggaraan penyuluhan kelautan dan perikanan.
- 5). Pelaksanaan model pemberdayaan untuk penyelenggaraan penyuluhan kelautan dan perikanan.
- 6). Pelaksanaan fasilitasi penyusunan model percontohan untuk penyelenggaraan penyuluhan kelautan dan perikanan.
- 7). Pelaksanaan model inkubasi bisnis untuk penyelenggaraan penyuluhan kelautan dan perikanan.
- 8). Pelaksanaan fasilitasi pembentukan dan peningkatan kapasitas kelompok kelautan dan perikanan.
- 9). Pelaksanaan fasilitasi pendampingan kelompok, gabungan kelompok, korporasi, dan/atau koperasi kelautan dan perikanan.
- 10). Koordinasi dan pengelolaan tenaga penyelenggaraan penyuluhan kelautan dan perikanan.
- 11). Koordinasi pelaksanaan kemitraan nasional dan internasional penyuluhan kelautan dan perikanan.

- 
- 12). Pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan penyelenggaraan penyuluhan kelautan dan perikanan; dan
 - 13). Pelaksanaan urusan administrasi pusat penyuluhan kelautan dan perikanan.

Susunan organisasi Pusat Penyuluhan Kelautan dan Perikanan terdiri atas subbagian tata usaha, kelompok jabatan fungsional dan jabatan pelaksana.

C. Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan

Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan mempunyai tugas menyelenggarakan pendidikan kelautan dan perikanan yang menyelenggarakan fungsi:

- 1). Penyusunan kebijakan teknis, rencana, dan program penyelenggaraan pendidikan kelautan dan perikanan.
- 2). Penyusunan tata kelola penyelenggaraan pendidikan kelautan dan perikanan.
- 3). Pelaksanaan penyelenggaraan pendidikan kelautan dan perikanan;
- 4). Pelaksanaan penyelenggaraan tugas belajar dan tugas belajar mandiri pegawai negeri sipil Kementerian.
- 5). Pelaksanaan peningkatan serapan lulusan pendidikan kelautan dan perikanan.
- 6). Pelaksanaan pengelolaan lulusan pendidikan kelautan dan perikanan;
- 7). Koordinasi pelaksanaan kemitraan nasional dan internasional untuk peningkatan penyelenggaraan pendidikan kelautan dan perikanan.
- 8). Pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan penyelenggaraan pendidikan kelautan dan perikanan; dan
- 9). Pelaksanaan urusan administrasi Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan.



Susunan organisasi Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan terdiri atas subbagian tata usaha, kelompok jabatan fungsional dan jabatan pelaksana.

D. Pusat Pelatihan Kelautan dan Perikanan

Pusat Pelatihan Kelautan dan Perikanan mempunyai tugas melaksanakan penyelenggaraan pelatihan masyarakat dan aparatur sipil negara kelautan dan perikanan yang menyelenggarakan fungsi:

- 1). Penyusunan kebijakan teknis, rencana, dan program penyelenggaraan pelatihan masyarakat dan aparatur sipil negara kelautan dan perikanan.
- 2). Penyusunan tata kelola penyelenggaraan pelatihan masyarakat dan aparatur sipil negara kelautan dan perikanan.
- 3). Pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan masyarakat dan aparatur sipil negara kelautan dan perikanan.
- 4). Pelaksanaan penjaminan mutu penyelenggaraan pelatihan masyarakat dan aparatur sipil negara kelautan dan perikanan.
- 5). Pelaksanaan peningkatan serapan lulusan pelatihan masyarakat kelautan dan perikanan.
- 6). Pelaksanaan pengelolaan lulusan pelatihan masyarakat dan pegawai aparatur sipil negara kelautan dan perikanan.
- 7). Koordinasi pelaksanaan kemitraan nasional dan internasional pelatihan masyarakat dan aparatur sipil negara kelautan dan perikanan.
- 8). Pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan penyelenggaraan pelatihan masyarakat dan aparatur sipil negara kelautan dan perikanan; dan
- 9). Pelaksanaan urusan administrasi Pusat Pelatihan Kelautan dan Perikanan.



Susunan organisasi Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan terdiri atas subbagian tata usaha, kelompok jabatan fungsional dan jabatan pelaksana.

E. Pusat Standardisasi dan Sertifikasi Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan

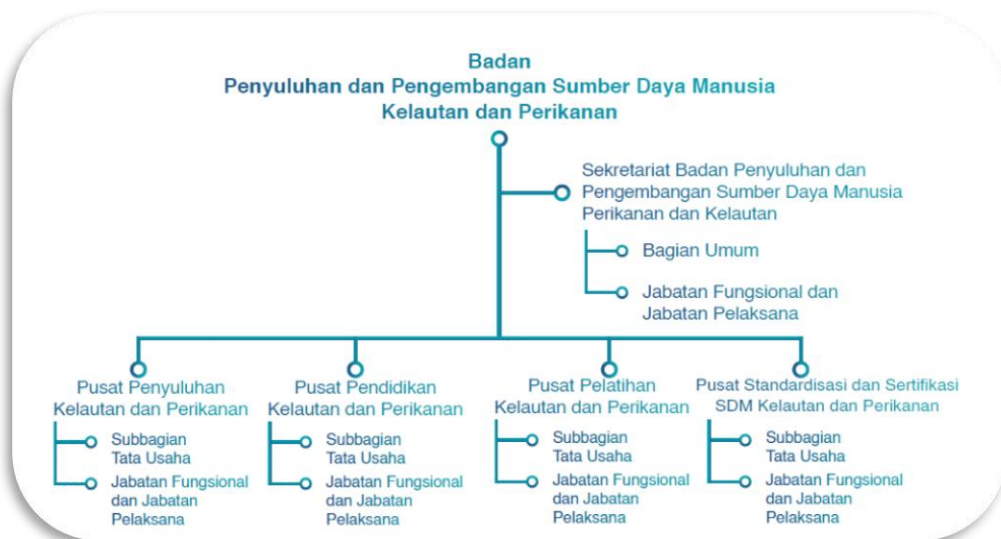
Pusat Standardisasi dan Sertifikasi Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan mempunyai tugas melaksanakan penyelenggaraan standardisasi dan sertifikasi masyarakat kelautan dan perikanan yang menyelenggarakan fungsi:

- 1). Penyusunan kebijakan teknis, rencana, dan program penyelenggaraan standardisasi dan sertifikasi masyarakat kelautan dan perikanan.
- 2). Penyusunan standar dan kebutuhan sertifikasi kompetensi masyarakat kelautan dan perikanan.
- 3). Penyusunan standar kualifikasi kerja masyarakat kelautan dan perikanan sesuai dengan konvensi internasional dan kebutuhan nasional.
- 4). Penyusunan standardisasi kompetensi masyarakat kelautan dan perikanan.
- 5). Pelaksanaan sertifikasi kompetensi masyarakat kelautan dan perikanan.
- 6). Penyusunan instrumen penilaian lembaga penyelenggara uji kompetensi masyarakat kelautan dan perikanan.
- 7). Pelaksanaan penjaminan mutu dan akreditasi lembaga penyelenggara uji kompetensi masyarakat kelautan dan perikanan.
- 8). Pelaksanaan penjaminan mutu kualifikasi kompetensi dan profesiensi masyarakat kelautan dan perikanan.
- 9). Pelaksanaan pengembangan standar kompetensi masyarakat kelautan dan perikanan.

- 
- 10). Koordinasi pelaksanaan kemitraan nasional dan internasional untuk pengembangan standardisasi dan sertifikasi masyarakat kelautan dan perikanan.
 - 11). Pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan penyelenggaraan standardisasi dan sertifikasi masyarakat kelautan dan perikanan; dan
 - 12). Pelaksanaan urusan administrasi Pusat Standardisasi dan Sertifikasi Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan.

Susunan organisasi Standardisasi dan Sertifikasi Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan terdiri atas subbagian tata usaha, kelompok jabatan fungsional dan jabatan pelaksana.

Struktur organisasi BPPSDM KP sesuai dengan Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 2 Tahun 2025 tanggal 10 Februari 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja di lingkup KKP, adalah sebagai berikut:

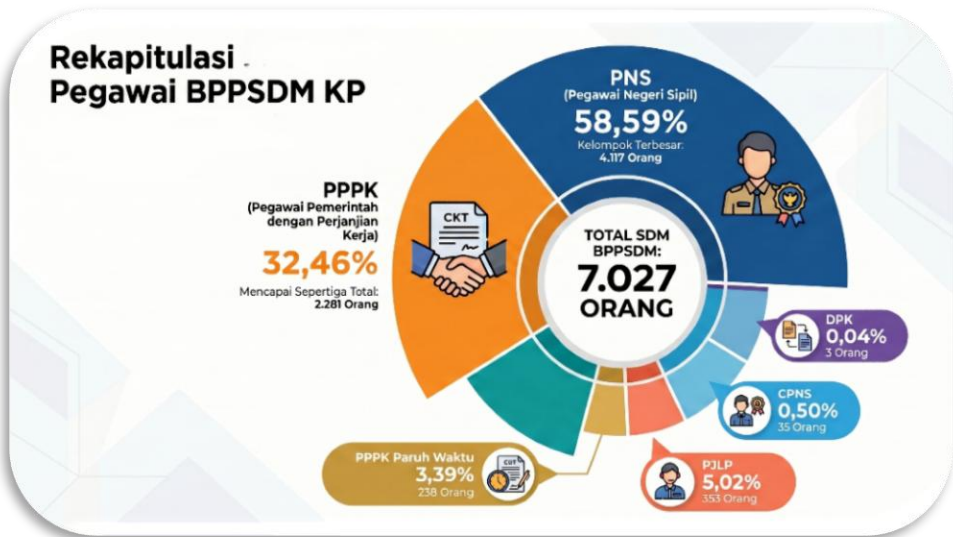


Gambar 2. Struktur Organisasi BPPSDM KP

1.4 Keragaan SDM BPPSDM KP

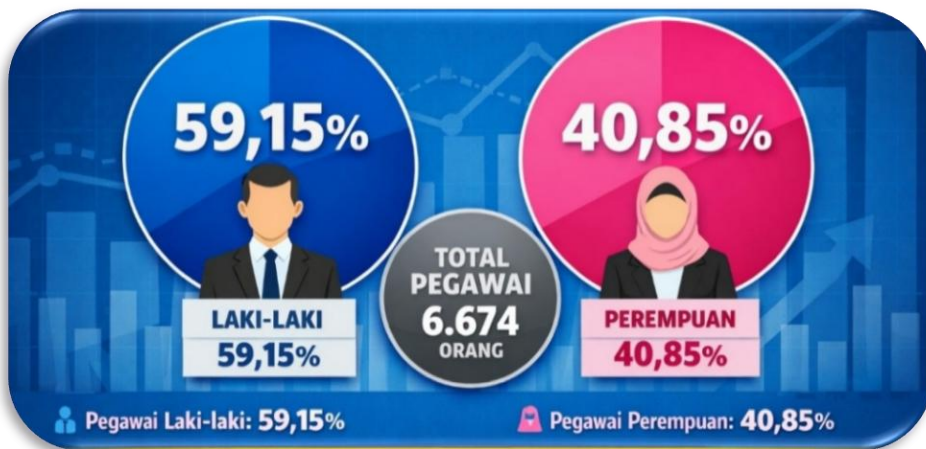
BPPSDM KP memiliki 43 (empat puluh tiga) satuan kerja yang didukung oleh 7.027 pegawai, berdasarkan data kepegawaian per Februari 2026. Komposisi pegawai tersebut terdiri atas 35 orang Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), 4.117 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS), 3 (tiga) orang Pegawai yang Diperbantukan (DPK), 2.281 orang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), 238 orang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) paruh waktu, serta 353 orang tenaga Pengadaan Penyedia Jasa Lainnya Perorangan (PJLP).

Komposisi sumber daya manusia tersebut mencerminkan peran strategis BPPSDM KP sebagai organisasi yang mengandalkan kekuatan aparatur profesional dan tenaga pendukung dalam menjalankan tugas dan fungsi pengembangan sumber daya manusia kelautan dan perikanan. Adapun sebaran pegawai PNS, CPNS, DPK, dan PPPK yang berada di Pusat dan Daerah disajikan pada bagian berikut.



Sumber: Data Kepegawaian Per Februari 2026 BPPSDM KP
Gambar 3. Data Pegawai BPPSDM KP

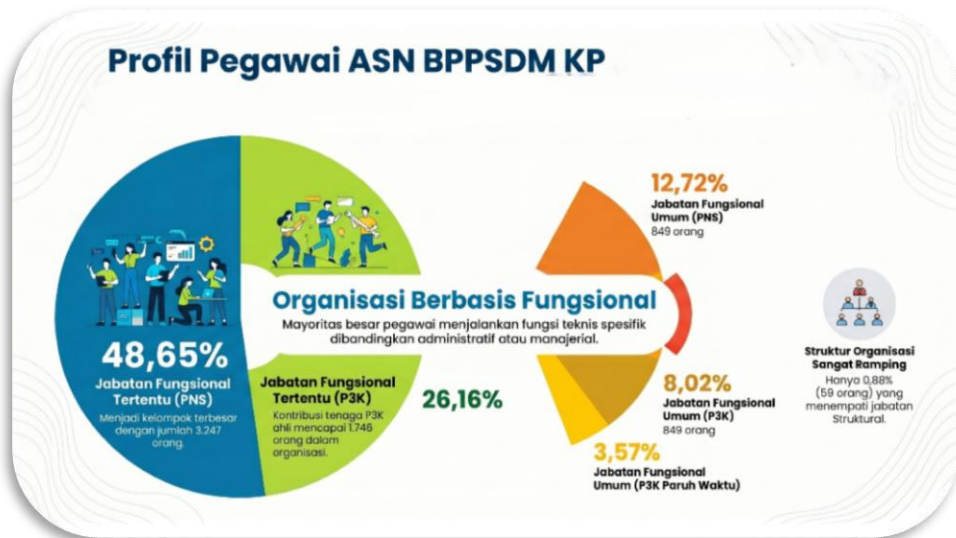
Jumlah pegawai pusat sebanyak 399 orang (5,98%) dan jumlah pegawai di UPT daerah sebanyak 6.275 orang (94,02%).



Gambar 4. Komposisi Pegawai Berdasarkan Gender

Berdasarkan jenis kelamin, komposisi pegawai terdiri atas **3.946** pegawai laki-laki atau 59.15% dan 2.728 pegawai perempuan atau 40,85%. Komposisi ini menunjukkan bahwa pegawai laki-laki masih mendominasi struktur kepegawaian, namun keterwakilan pegawai

perempuan telah mencapai proporsi yang signifikan dan berperan penting dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Untuk jumlah pegawai berdasarkan jabatan adalah sebagai berikut:



Sumber: Data Kepegawaian Per Desember BPPSDM KP
Gambar 5. Rincian PNS BPPSDM KP

Berdasarkan data jumlah pegawai ASN (PNS dan PPPK) lingkup BPPSDM KP per Februari 2026 menurut jenis jabatan, total pegawai tercatat sebanyak 6.674 orang. Komposisi pegawai didominasi oleh Jabatan Fungsional Tertentu (PNS) sebanyak 3.247 orang atau 48,65%, diikuti oleh Jabatan Fungsional Tertentu (PPPK) sebanyak 1.746 orang atau 26,16%. Selanjutnya, Jabatan Fungsional Umum tercatat sebanyak 849 orang (12,72%), Jabatan Fungsional Umum (PPPK) sebanyak 535 orang (8,02%), serta Jabatan Fungsional Umum (PPPK Paruh Waktu) sebanyak 238 orang (3,57%). Sementara itu, jumlah pegawai dengan jabatan struktural relatif kecil, yaitu sebanyak 59 orang atau 0,88%.

Data ini menunjukkan bahwa struktur pegawai BPPSDM KP sangat didominasi oleh jabatan fungsional, baik dari PNS maupun PPPK, yang mencerminkan fokus organisasi pada penguatan kompetensi teknis dan

profesional dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi kelembagaan.

Secara keseluruhan, sebaran jabatan pegawai BPPSDM KP mencerminkan transformasi birokrasi menuju organisasi yang lebih adaptif, profesional, dan berbasis kompetensi, dengan dominasi jabatan fungsional sebagai penggerak utama pelaksanaan tugas dan fungsi pengembangan sumber daya manusia kelautan dan perikanan.

1.5 Sistematika Laporan Kinerja

Merujuk Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja dan Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 35 Tahun 2023 tentang Pengelolaan Kinerja di Lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan, sistematika penyajian laporan sebagai berikut:

1. **Ringkasan Eksekutif**, pada bagian ini berisi ringkasan dari laporan ini, antara lain berisi uraian singkat tentang tujuan, sasaran, capaian kinerja dan kendala selama Tahun 2025.
2. **Bab I Pendahuluan**, Pada bab ini disajikan penjelasan umum organisasi, dengan penekanan kepada aspek strategis organisasi serta permasalahan utama (*strategic issued*) yang sedang dihadapi organisasi.
3. **Bab II Perencanaan Kinerja**, Pada bab ini diuraikan ringkasan/ikhtisar perjanjian kinerja tahun yang bersangkutan.
4. **Bab III Akuntabilitas Kinerja**, Pada sub bab ini disajikan capaian kinerja organisasi untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis Organisasi sesuai dengan hasil pengukuran kinerja organisasi. Untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis tersebut dilakukan analisis capaian kinerja dan diuraikan realisasi anggaran

yang digunakan dan yang telah digunakan untuk mewujudkan kinerja organisasi sesuai dengan dokumen Perjanjian Kinerja.

5. **Bab IV Penutup**, Pada bab ini diuraikan simpulan umum atas capaian kinerja organisasi serta langkah di masa mendatang yang akan dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerjanya.
6. **Lampiran**, berisi lampiran Perjanjian Kinerja dan hal lain yang dianggap perlu.

1.6 Potensi dan Permasalahan

1). Potensi

Keberadaan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas memiliki peran strategis dalam mendukung pencapaian pembangunan kelautan dan perikanan secara keseluruhan. Peran strategis tersebut dilaksanakan melalui kegiatan pendidikan, pelatihan dan penyuluhan di bidang kelautan dan perikanan.

Secara Sistem, BPPSDM KP sebagai organisasi yang memiliki mandat dalam pengelolaan SDM kelautan dan perikanan didukung oleh keberadaan **kerangka regulasi dan kelembagaan** yang mencakup **undang-undang, peraturan, serta norma, standar, prosedur, dan kriteria (NSPK)** terkait penyuluhan, pendidikan, dan pelatihan kelautan dan perikanan diantaranya:

1. **Undang-Undang Nomor 45 Tahun 2009 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2004 tentang Perikanan.**
2. **Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan.**
3. **Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.**
4. **Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.**
5. **Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2016 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Nelayan, Pembudidaya Ikan, dan Petambak Garam**



yang mengatur tentang strategi pemberdayaan melalui Pendidikan, pelatihan, penyuluhan dan pendampingan.

6. **Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022** tentang Pengembangan Kewirausahaan Nasional Tahun 2021-2025.
7. **Undang-Undang 6 Tahun 2023** tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (PERPU) nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja.
8. **Peraturan Pemerintah Nomor 62 Tahun 2014** tentang Penyelenggaraan Pendidikan Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan yang mengatur kelembagaan pendidikan, pelatihan dan penyuluhan.
9. **Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2014** sebagaimana telah diubah terakhir dengan **Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020** tentang Manajemen PNS.
10. **Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 2021** tentang Penyelenggaraan Bidang Kelautan dan Perikanan.
11. **Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2022** tentang Penyelenggaraan Perguruan Tinggi oleh Kementerian Lain dan Lembaga Pemerintah Nonkementerian.
12. **Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014** tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
13. **Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2022** tentang Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi.
14. **Peraturan Presiden Nomor 38 Tahun 2023** tentang Kementerian Kelautan dan Perikanan yang mengatur tentang kelembagaan Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM KP.
15. **Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 193 Tahun 2024** tentang Kementerian Kelautan dan Perikanan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 390)
16. **Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014** tentang Petunjuk

Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

17. **Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021** Tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
18. **Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 3 Tahun 2021** Tentang Pedoman Umum Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Kelautan dan Perikanan.
19. **Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 35 Tahun 2023** tentang Pengelolaan Kinerja di Lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan.
20. **Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 2 Tahun 2025** tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kelautan dan Perikanan.
21. **Keputusan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 205 Tahun 2023** tentang Rencana Kerja Kementerian Kelautan dan Perikanan Tahun 2025.

Peran BPPSDM KP di bidang pendidikan didukung keberadaan 16 (enam belas) satuan pendidikan, yang terdiri atas 10 (sepuluh) Politeknik KP, 5 (lima) Sekolah Usaha Perikanan Menengah (SUPM) dan 1 (satu) Akademi Komunitas, dengan tenaga pendidik berjumlah 529 orang terdiri atas 104 guru dan 406 dosen PNS dan 14 Dosen PPPK, dalam menyelenggarakan kegiatan pendidikan dengan pendekatan *teaching factory* dengan 80 % praktek dan 20% teori.

Peran BPPSDM KP di bidang pelatihan didukung dengan keberadaan 5 (lima) Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan (BPPP), 1 (satu) Balai Diklat Aparatur (BDA), 105 Pusat Pelatihan Perikanan Mandiri Kelautan dan Perikanan (P2MKP), dan 94 Tempat Uji Kompetensi (TUK) yang tersebar di seluruh Indonesia, disamping itu didukung dengan jumlah tenaga pelatih terdiri atas 28 widyaswara, 1 widyaswara

PPPK, 109 instruktur PNS dan 4 insruktur PPPK.

Kegiatan Pelatihan ditujukan bagi masyarakat KP dengan jenis pelatihan bidang penangkapan, budidaya, pengolahan, pemasaran hasil perikanan, konservasi, mesin perikanan, pelatihan inovatif dan pelatihan lainnya sesuai kebutuhan kompetensi yang akan ditingkatkan. Pelatihan tersebut dapat dilengkapi dengan sertifikat kompetensi yang diterbitkan oleh oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) berlisensi Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) dengan menggunakan standar SKKNI, KKNi dan SKK. Sedangkan pelatihan aparatur ditujukan bagi aparatur negara, meliputi pelatihan struktural (dalam jabatan dan prajabatan), pelatihan fungsional, dan pelatihan teknis kelautan dan perikanan bagi aparatur di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan, serta aparatur daerah dalam rangka mendukung program dan kebijakan Kementerian Kelautan dan Perikanan.

Untuk mempercepat proses alih teknologi dan memperkuat kapasitas kelompok pelaku utama/pelaku usaha, pada tahun 2025 terdapat 3.894 orang Penyuluh Perikanan yang terdiri atas 1.656 orang Penyuluh Perikanan PPPK, 46 orang Penyuluh Perikanan PPPK Paruh waktu dan 2.192 orang penyuluh PNS, yang tersebar di berbagai wilayah Indonesia.

Sebagai tindak lanjut dari amanat Undang Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, maka urusan penyelenggaraan penyuluhan perikanan menjadi kewenangan Pemerintah Pusat, dalam hal ini Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP). Melalui proses identifikasi dan verifikasi personel, pendanaan, prasarana dan dokumen (P3D), maka sejak Juli 2017 seluruh Penyuluh Perikanan pengangkatan daerah secara status berubah menjadi Penyuluh Pusat. Secara administratif pada tahun 2026 pengelolaan penyuluh dilakukan oleh 8 (delapan) satuan kerja lingkup BPPSDM KP yaitu BRPUPP Palembang, BRPBATPP Bogor, BBRBLPP Gondol dan BRPBAPPP Maros, BPPP Medan, BPPP

Banyuwangi, BPPP Bitung, dan BPPP Ambon.

2). Permasalahan

Masalah dan tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan program pendidikan, pelatihan, penyuluhan serta standardisasi dan sertifikasi untuk mendukung pembangunan kelautan dan perikanan antara lain:

1. Transformasi kelembagaan BPPSDM KP berdasarkan Peraturan Menteri Nomor 2 tahun 2025, BPPSDM KP mengalami transformasi kelembagaan serta tugas dan fungsi. Namun pada level Unit Pelaksana Teknis (UPT) masih menggunakan struktur organisasi dan tata kerja (SOTK) lama dan menunggu terbitnya Regulasi baru untuk menyesuaikan tugas dan fungsi level 2 (dua). Kondisi ini menyebabkan ketidaksesuaian antara mandat kelembagaan pusat dengan pelaksana teknis di lapangan, yang berpotensi menghambat efektifitas koordinasi, perencanaan dan pelaporan kinerja.
2. Keterbatasan Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria (NSPK) penyuluhan dan pengembangan SDM KP sebagai instrumen penjaminan mutu penyuluhan dan pengembangan SDM KP, sehingga belum dapat sepenuhnya mendukung pelaksanaan program secara optimal. Hal ini berdampak pada kegiatan diberbagai lingkup unit pelaksana teknis berjalan dengan pendekatan beragam, sehingga mutu penyuluhan, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia sulit diukur secara objektif dan berkesinambungan.
3. Jumlah, sebaran dan kompetensi tenaga pelatih (instruktur dan widyaiswara) serta penyuluh perikanan masih terbatas dan belum memenuhi kebutuhan teknis di lapangan. Hal ini menyebabkan layanan pendidikan, pelatihan dan penyuluhan belum merata, serta kapasitas sumber daya manusia pelaksana belum optimal.
4. Kurikulum/modul pelatihan dan penyuluhan belum seluruhnya mengacu pada standar nasional maupun internasional, serta belum terintegrasi dalam bentuk digital yang mudah diakses secara luas.



Kondisi ini menyebabkan materi pembelajaran belum responsif terhadap kebutuhan pengguna dan teknologi terkini, serta akses terhadap bahan ajar masih terbatas.

5. Usaha yang dikembangkan oleh pelaku utama umumnya berskala kecil, bersifat individual, beragam, serta tersebar di luar kawasan atau wilayah pengembangan. Selain itu, teknologi yang digunakan masih bersifat konvensional. Kondisi tersebut membatasi efektivitas program pemberdayaan dan penyuluhan karena menyulitkan pelaksanaan intervensi yang terarah dan terintegrasi.
6. Penyuluh perikanan masih menghadapi keterbatasan akses terhadap teknologi, informasi pasar, permodalan, serta sumber daya pendukung lainnya, sehingga perannya sebagai penghubung antara pemerintah, pelaku usaha, dan masyarakat belum optimal. Selain itu, penyelenggaraan penyuluhan yang didukung oleh jejaring kerja terbatas menyebabkan penyebaran teknologi dan aliran informasi dari sumber ke pengguna belum berjalan efektif. Kondisi ini berdampak pada lambatnya adopsi inovasi di tingkat pelaku utama.

2 Perencanaan Kinerja

2.1 Rencana Strategis

Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025 - 2029. RPJM Nasional merupakan penjabaran dari visi, misi, dan program pasangan Presiden dan Wakil Presiden hasil Pemilihan Umum Tahun 2024, yang disusun berdasarkan RPJP Nasional. RPJMN 2025-2029 memuat strategi pembangunan nasional, kebijakan umum, program kementerian/lembaga dan lintas kementerian/lembaga, program kewilayahan dan lintas kewilayahan, serta kerangka ekonomi makro. Kerangka tersebut mencakup gambaran menyeluruh dalam bentuk rencana kerja yang disusun berdasarkan kerangka regulasi dan kerangka pendanaan yang bersifat indikatif.

Dalam rangka mendukung pencapaian visi dan misi KKP sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan tentang Rencana Strategis Kementerian Kelautan dan Perikanan 2025-2029. Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan (BPPSDM KP) berkontribusi terhadap pengawalan 5 kebijakan Kementerian Kelautan dan Perikanan (1) perluasan kawasan konservasi laut; (2) penangkapan ikan terukur berbasis kuota dan zona; (3) pengembangan budi daya laut, pesisir, dan darat yang berkelanjutan; (4) pengawasan kawasan pesisir serta pulau-pulau kecil; dan (5) pengurangan sampah plastik laut melalui gerakan partisipasi nelayan. Keberhasilan kebijakan ini sangat bergantung pada kesiapan SDM yang inovatif, kompeten dan berdaya saing untuk mensukseskan kebijakan *Blue Economy* KKP. Strategi pengembangan SDM dijalankan melalui program penyuluhan, pendidikan, pelatihan, sertifikasi, dan standardisasi yang dituangkan dalam Rencana Strategis BPPSDM KP 2025–2029. Beberapa program utama yang dikedepankan meliputi:

1. Penyuluhan KP dengan pendekatan *Super Extension (Suggestive, Useful, Performative, Effective, Reliable)*;
2. Pendidikan KP melalui pengembangan Ocean Institute of Indonesia (OII);
3. Pelatihan KP berbasis *Corporate University* dan *Community Learning Center*;
4. Standardisasi dan Sertifikasi SDM KP melalui *Certification Agency (Certifa)*.

A. Visi

Visi Presiden dan Wakil Presiden Republik Indonesia periode 2025–2029 adalah “*Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045.*” Rumusan ini mencerminkan aspirasi nasional untuk menempatkan Indonesia sebagai negara maju yang inklusif, berdaya saing, dan berkelanjutan menjelang satu abad kemerdekaan. Pembangunan sumber daya manusia ditempatkan sebagai prioritas utama yang menjadi fondasi pertumbuhan ekonomi, peningkatan kesejahteraan, dan ketahanan bangsa di tengah perubahan global.

Sebagai kementerian yang memiliki mandat strategis, Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP) menegaskan komitmen dalam mendukung pencapaian visi nasional tersebut. Untuk periode 2025–2029, KKP merumuskan visi “*Terwujudnya Pengelolaan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan yang Berkelanjutan sebagai Penggerak Pertumbuhan Ekonomi Nasional dan Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat Kelautan dan Perikanan untuk Mewujudkan Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045.*” Visi ini menekankan bahwa keberlanjutan dalam pengelolaan sumber daya kelautan dan perikanan bukan hanya menjadi pilar ekonomi nasional, melainkan juga instrumen strategis dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat pesisir serta memperkuat basis ekonomi biru Indonesia.



Sejalan dengan visi nasional dan kementerian, Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan (BPPSDM KP) merumuskan visi spesifik, yaitu *“Terwujudnya SDM Kelautan dan Perikanan yang Inovatif, Kompeten, dan Berdaya Saing untuk mewujudkan Pengelolaan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan yang Berkelanjutan sebagai Penggerak Pertumbuhan Ekonomi Nasional dan Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat Kelautan dan Perikanan .”* Visi tersebut menegaskan peran fundamental BPPSDM KP dalam membangun kapasitas manusia yang mampu menjawab tantangan kontemporer sektor kelautan dan perikanan. SDM yang inovatif akan mendorong lahirnya kreativitas serta adaptasi terhadap dinamika perubahan. SDM yang dimaksud adalah SDM pelaku usaha yang inovatif dan berdaya saing serta SDM calon tenaga kerja yang kompeten yang akan memastikan relevansi keterampilan dengan kebutuhan dunia usaha, dunia industri, dan dunia kerja (DUDIKA). SDM yang berdaya saing memperkokoh posisi Indonesia dalam arena global yang sarat kompetisi.

Landasan hukum visi BPPSDM KP tertuang dalam Peraturan Presiden Nomor 193 Tahun 2024, Pasal 33, yang mengamanatkan fungsi strategis badan meliputi: (1) penyusunan kebijakan teknis, rencana, dan program penyuluhan serta pengembangan SDM kelautan dan perikanan; (2) pelaksanaan penyuluhan dan pengembangan SDM KP; (3) pemantauan, analisis, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan penyuluhan dan pengembangan SDM KP; (4) pelaksanaan administrasi badan; dan (5) fungsi lain sesuai penugasan Menteri. Fungsi ini menjadi instrumen pengintegrasian penyuluhan, pendidikan, pelatihan, serta standarisasi dan sertifikasi ke dalam sistem pembangunan nasional yang berorientasi pada kualitas SDM.

B. Misi

KKP mendukung Misi Presiden dan Wakil Presiden melalui tujuh dari delapan Asta Cita, dengan fokus pada Misi Asta Cita ke-2, 5, dan 8. Misi

tersebut disusun untuk mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan dan kesejahteraan masyarakat kelautan dan perikanan yang dirumuskan sebagai berikut:

1. “Menjaga Keberlanjutan Ekosistem dan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan” yang melaksanakan Asta Cita 2 dan 8;
2. “Mengembangkan Sektor Kelautan dan Perikanan Sebagai Penggerak Utama Pertumbuhan Ekonomi Berkelanjutan” yang melaksanakan Asta Cita 2, 3, 5, dan 6;
3. “Meningkatkan Daya Saing Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan” yang melaksanakan Asta Cita 4; dan
4. “Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Bersih, Efektif dan Berkualitas” yang melaksanakan Asta Cita 7

Dalam melaksanakan misi KKP ke-3 yaitu “Meningkatkan Daya Saing Sumber Daya Kelautan dan perikanan”. Dalam dukungan terhadap pelaksanaan misi tersebut, BPPSDM KP menetapkan misi yaitu *“Mewujudkan SDM Kelautan dan Perikanan yang Inovatif, Kompeten, dan Berdaya Saing ditingkat Nasional dan Internasional”*

Untuk mewujudkan Misi BPPSDM Tahun 2025-2029 disusun tujuan yaitu **“Meningkatnya kapasitas dan kompetensi SDM KP yang Inovatif, Kompeten dan Berdaya Saing”** dengan indikator meningkatnya kapasitas dan kompetensi SDM KP dari 70 pada tahun 2025 menjadi 78 pada tahun 2029.

Perekonomian nasional diarahkan untuk tumbuh melalui sektor kelautan dan perikanan sebagai *engine of growth*. Produktivitas hasil perikanan ditingkatkan, sumber pertumbuhan baru dioptimalkan, dan nilai tambah diciptakan sehingga memberikan *multiplier effect* yang luas. Agenda penghapusan kemiskinan ekstrem dilakukan melalui pendekatan inklusif yang menjangkau nelayan, pembudidaya, petambak garam, pengolah, pemasar, serta masyarakat pesisir yang rentan terhadap bencana iklim. Untuk mewujudkan cita-cita tersebut, diperlukan peran



SDM yang inovatif, kompeten dan berdaya saing. Upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia diwujudkan melalui pendidikan, pelatihan, vokasi, dan penyuluhan yang sesuai kebutuhan industri, diperkuat dengan standardisasi serta sertifikasi kompetensi agar SDM kelautan dan perikanan dan pelaku usaha memiliki daya saing tinggi, adaptif terhadap teknologi, serta relevan dengan tuntutan pasar kerja.

Peran BPPSDM dalam mendukung keberhasilan *kebijakan Blue Economy* dilakukan dalam upaya menyiapkan SDM kelautan dan perikanan yang kompeten dan berdayasaing sebagai calon tenaga kerja serta pelaku usaha kelautan dan perikanan yang inovatif dan berdayasaing. Peran BPPSDM KP dilakukan melalui kegiatan penyuluhan diarahkan untuk memberikan pendampingan kepada pelaku usaha, menumbuhkembangkan kelompok pelaku usaha, pendampingan kelembagaan ekonomi masyarakat lainnya seperti koperasi, gabungan kelompok (Gapokkan) dengan terus meningkatkan kesadaran untuk menjaga keberlanjutan sumberdaya KP. Pendidikan vokasi menjadi jalur strategis untuk regenerasi penerus sebagai pelaku usaha KP yang inovatif, kompeten dan tumbuh menjadi pelaku wirausaha muda yang memiliki pengetahuan komprehensif (pelaku usaha KP milenial). Disamping itu, pendidikan vokasi juga didorong untuk menyiapkan lulusan siap kerja yang selaras dengan kebutuhan industri; pelatihan dirancang untuk memperkuat keterampilan teknis, manajerial, dan sosial-kultural bagi pelaku utama/usaha, calon tenaga kerja serta aparatur yang berintegritas; standardisasi dan sertifikasi memastikan pengakuan kompetensi yang berlaku di tingkat nasional maupun internasional.

C. Tujuan

Fokus utama tujuan strategis terletak pada peningkatan kapasitas dan kompetensi sumber daya manusia yang inovatif, kompeten, dan berdaya saing. Pencapaian tujuan ini diharapkan mampu mendorong tumbuhnya pelaku usaha baru yang inovatif dan berdaya saing,

kelembagaan kelompok pelaku usaha yang kuat dan mandiri serta menghasilkan calon wirausaha muda baru yang berlatar belakang pendidikan serta menjawab kebutuhan calon tenaga kerja melalui adanya keterhubungan lebih kuat antara dunia pendidikan dan pelatihan dengan dunia usaha, dunia industri, dan dunia kerja (DUDIKA). Selain itu, tujuan juga diarahkan untuk memastikan keberlanjutan pemanfaatan sumber daya kelautan dan perikanan, sekaligus meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Tujuan strategis BPPSDM KP 2025–2029 dapat dirinci ke dalam empat pilar utama sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 2. Tujuan Renstra BPPSDM KP Tahun 2025-2029

Bidang	Tujuan Strategis	Arah yang Dicapai
1. Penyuluhan KP	1.1. Meningkatkan penerapan teknologi tepat guna oleh pelaku usaha mikro dan kecil sektor, serta pelaku pendukung sektor KP	Peningkatan kapasitas usaha dan aksesibilitas kepada berbagai kelembagaan serta usaha yang dilakukan dapat dipastikan mendukung keberlanjutan lingkungan
	1.2. Memperluas akses pelaku usaha mikro kecil KP pelaku pendukung sektor KP terhadap lembaga permodalan, pasar, serta perizinan berusaha.	
	1.3. Mendorong kepedulian pelaku usaha terhadap keberlanjutan sumber daya dan kelestarian lingkungan pesisir.	
	1.4. Memperkuat posisi tawar pelaku usaha KP melalui penguatan kelembagaan.	
2. Pendidikan KP	2.1. Mengembangkan serta memperkuat sistem kelembagaan pendidikan vokasi KP yang relevan terhadap kebutuhan industri.	Lulusan vokasi KP yang unggul, adaptif menjadi pelaku usaha baru (pelaku usaha milenial) serta diserap oleh DUDIKA
	2.2. Meningkatkan kapasitas sarana dan prasarana pendidikan berbasis keunggulan wilayah maritim.	
	2.3. Memperkuat kompetensi dosen, guru, serta peserta didik agar selaras dengan dinamika teknologi dan kebutuhan DUDIKA.	
	2.4. Menyiapkan calon wirausaha muda yang berpendidikan sebagai generasi penerus usaha KP	

Bidang	Tujuan Strategis	Arah yang Dicapai
	2.5. Menyediakan rekomendasi hasil penelitian yang dilakukan di satuan pendidikan KP sebagai bahan peningkatan kapasitas pelaku usaha/utama	
	2.6. Untuk melakukan diseminasi teknologi yang dihasilkan dari penelitian kepada masyarakat di desa bekerjasama dengan penyuluh	
3. Pelatihan KP	3.1. Meningkatkan kapasitas SDM KP melalui sistem pembelajaran terintegrasi berbasis kebutuhan DUDIKA dan masyarakat.	SDM KP calon pelaku usaha dan calon tenaga kerja yang kompeten, adaptif terhadap teknologi serta memiliki daya saing tinggi di tingkat nasional dan global, dan aparatur KKP integritas
	3.2. Mengoptimalkan pelaksanaan <i>Corporate University (Corpu)</i> untuk aparatur KKP.	
	3.3. Memperluas pemanfaatan teknologi pembelajaran digital dan inovasi pelatihan.	
	3.4. Memanfaatkan sistem digital dan kemitraan strategis guna memperkuat literasi digital, kapasitas pemasaran, serta keberlanjutan kerja lulusan KP.	
4. Standardisasi & Sertifikasi SDM KP	4.1. Menyediakan standar kompetensi kerja yang selaras dengan kebutuhan DUDIKA domestik maupun internasional.	SDM KP yang tersertifikasi, diakui secara nasional dan internasional, serta mampu bersaing di pasar kerja global.
	4.2. Memperluas akses penyelenggaraan sertifikasi kompetensi kerja bagi masyarakat kelautan dan perikanan.	
	4.3. Memperkuat pembinaan serta koordinasi lembaga pelaksana sertifikasi profesi sektor KP.	

Tujuan-tujuan tersebut disusun untuk menjawab berbagai tantangan utama dalam pembangunan SDM KP, mulai dari sulitnya akses bagi pelaku usaha mikro kecil terhadap berbagai fasilitas layanan untuk meningkatkan kelas usahanya, kesenjangan kompetensi, keterbatasan akses terhadap pelatihan, hingga kebutuhan adaptasi terhadap kemajuan teknologi dan regulasi internasional. Keberhasilan pencapaiannya akan mempertegas peran BPPSDM KP sebagai penggerak transformasi SDM kelautan dan perikanan, sekaligus mendukung misi Kementerian Kelautan

dan Perikanan dalam kerangka pembangunan ekonomi biru menuju Indonesia Emas 2045.

D. Sasaran Program

BPPSDM KP dalam mendukung pencapaian Sasaran Strategis KKP yakni SS4 Meningkatnya Kualitas SDM Kelautan dan Perikanan dan SS5 Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih, Efektif, dan Berkualitas. Selain itu, sasaran program merupakan kondisi yang diinginkan dapat dicapai oleh BPPSDM KP sebagai suatu *outcome/impact* dari beberapa kegiatan yang dilaksanakan. Untuk mencapai tujuan tahun 2025-2029, BPPSDMK menetapkan sasaran program dan indikator sebagai berikut:

Tabel 3. Sasaran Program dan Indikator Kinerja Program BPPSDM KP 2025-2029

Sasaran Strategis (SS)	Sasaran Program (SP)	Indikator Sasaran Program (ISP)	Target 2025	Target 2029
SS-4: Meningkatnya Kualitas SDM KP	SP-1: Meningkatnya kapasitas dan kompetensi SDM KP	Persentase lulusan pendidikan/pelatihan KP yang kompeten/tersertifikasi dan terserap di DUDIKA	75%	79%
		Persentase peningkatan omzet kelompok pelaku utama yang ditingkatkan kelasnya	50%	58%
SS-5: Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih, Efektif, dan Berkualitas	SP-2: Tata kelola pemerintahan yang efektif dan akuntabel di lingkungan BPPSDM	Nilai Implementasi Reformasi Birokrasi BPPSDM (Indeks)	86	88

2.2 Rencana Kerja Tahun 2026

Dalam rangka mendukung pencapaian visi, misi, dan sasaran strategis, maka Rencana Kerja BPPSDM KP Tahun 2026 sebagai berikut:

Tabel 4. Rencana Kerja BPPSDM KP Tahun 2026

NO	SASARAN PROGRAM	ANGGARAN (Rp.000)
1	Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi	297.135.934.000
	Penyuluhan Kelautan dan Perikanan	
	Pendidikan Kelautan dan Perikanan	
	Pelatihan Kelautan dan Perikanan	
2	Program Dukungan Manajemen	1.102.171.831.000
	Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya BPPSDM KP	
	Pendidikan dan Pelatihan Aparatur KP	
Total Anggaran Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan Tahun 2026		1.399.307.765.000

2.3 Perjanjian Kinerja (PK)

Dalam upaya untuk menjamin tercapainya sasaran dan target secara optimal dan tepat waktu, visi dan misi BPPSDM KP harus menjadi acuan sekaligus landasan penyusunan strategi. Berdasarkan, visi dan misi tersebut selanjutnya dirumuskan sasaran program BPPSDM KP. Adapun rincian PK BPPSDM KP Tahun 2026 disajikan sebagaimana pada Tabel berikut:

Tabel 5. Perjanjian Kinerja BPPSDM KP Tahun 2026

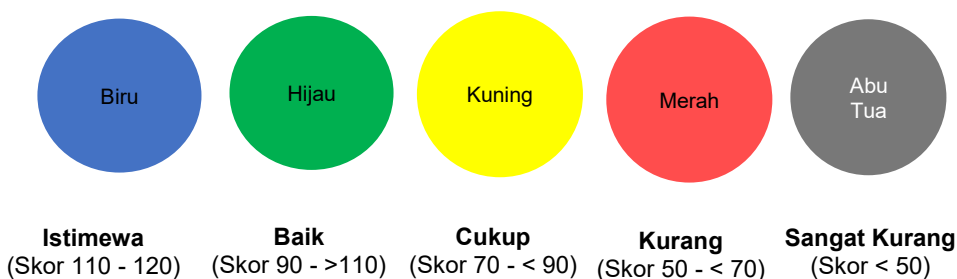
No	Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Target Tahun 2026
1	Meningkatnya Kapasitas dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan	Persentase Lulusan Pendidikan dan Pelatihan Kelautan dan Perikanan Kompeten dan/atau Tersertifikasi yang Tersebar di Dunia Usaha, Dunia Industri dan/atau Dunia Kerja (DUDIKA) (%)	76
		Persentase Peningkatan Omzet pada Kelompok Pelaku Usaha/Pelaku Utama Kelautan dan Perikanan yang Ditingkatkan Kelasnya (%)	52
2	Tata Kelola Pemerintahan yang efektif dan akuntabel dalam penyelenggaraan penyuluhan dan pengembangan	Nilai Implementasi Reformasi Birokrasi Lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Kelautan dan Perikanan (nilai)	86,65

No	Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Target Tahun 2026
	sumber daya kelautan dan perikanan		

2.4 Pengukuran Kinerja

Pengukuran capaian kinerja BPPSDM KP Tahun 2026, dilakukan dengan membandingkan antara data target dan realisasi Indikator Kinerja, akan diperoleh indeks capaian Indikator Kinerja. Penghitungan indeks capaian Indikator Kinerja perlu memperhitungkan jenis polarisasi Indikator Kinerja yang berlaku yaitu *maximize*, *minimize*, dan *stabilize* selain itu perhitungan pengukuran kinerja memperhitungkan bobot indikator kinerja berdasarkan tingkat kendali indikator kinerja yaitu tingkat Outcome, tingkat kendali rendah dan tingkat kendali tinggi. Pengukuran kinerja dilakukan dengan bantuan aplikasi *kinerjaku* pada tautan <http://kinerjaku.kkp.go.id>. Dengan ketentuan penetapan indeks capaian Indikator Kinerja adalah:

- 1) Angka maksimum adalah 120.
- 2) Angka minimum adalah 0.
- 3) Formula penghitungan indeks capain IKU untuk setiap jenis polarisasi adalah berbeda.
- 4) Adapun status Indeks capaian IKU adalah sebagai berikut:



Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengacu kepada Manual IKU pada masing-masing Indikator yang ada dalam dokumen Perjanjian Kinerja.

3 Akuntabilitas Kinerja

3.1 Capaian Kinerja BPPSDM KP Triwulan I Tahun 2026

Pengukuran capaian kinerja BPPSDM KP tahun 2025 dilakukan dengan cara membandingkan antara target (rencana) dan realisasi indikator kinerja utama (*key performance indicator*, disingkat KPI) pada masing-masing perspektif. Pencatatan dan pengukuran kinerja dilaksanakan melalui aplikasi Kinerjaku (<http://kinerjaku.kkp.go.id>). Berdasarkan hasil pengukuran kinerja tersebut, capaian kinerja BPPSDM KP Triwulan I Tahun 2026 sebesar 120 %, sebagaimana ditampilkan pada *dashboard kinerjaku* sebagai berikut:



Gambar 6. Capaian Kinerja BPPSDM KP Triwulan I Tahun 2026

3.2 Evaluasi dan Analisis Kinerja

Pelaksanaan evaluasi dan analisis kinerja dilakukan melalui proses pengukuran kinerja dengan menggunakan formulir pengukuran kinerja yang mengacu pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 35 Tahun 2023 tentang Pengelolaan Kinerja di Lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan. Pengukuran kinerja

dimaksud digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan, sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi BPPSDM KP. Pengukuran kinerja dimaksud merupakan hasil dari suatu penilaian yang didasarkan pada Indikator Kinerja Utama (IKU) yang telah diidentifikasi sebelumnya, sehingga dapat memastikan bahwa sasaran-sasaran strategis dan tujuan strategis sebagaimana tertuang dalam Perjanjian Kinerja Triwulan I Tahun 2026 dapat tercapai secara optimal.

Tabel 6. Capaian Kinerja BPPSDM KP Triwulan I Tahun 2026

No	Indikator Kinerja Utama	Target Tahun 2026	Triwulan I	Capaian	%
1.	Persentase Lulusan Pendidikan dan Pelatihan Kelautan dan Perikanan Kompeten dan/atau Tersertifikasi yang Tersempai di Dunia Usaha, Dunia Industri dan/atau Dunia Kerja (DUDIKA) (%)	76	5	38,75	120
2.	Persentase Peningkatan Omzet pada Kelompok Pelaku Usaha/Pelaku Utama Kelautan dan Perikanan yang Ditingkatkan Kelasnya (%)	52	20	96,77	120

Sumber: Aplikasi Kinerja KKP

Sasaran Program 1

Meningkatnya Kapasitas dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan

Indikator Kinerja 1

Persentase Lulusan Pendidikan dan Pelatihan Kelautan dan Perikanan Kompeten dan/atau Tersertifikasi yang Tersempai di Dunia Usaha, Dunia Industri dan/atau Dunia Kerja (DUDIKA) (%)

Persentase lulusan pendidikan dan pelatihan KP kompeten dan atau tersertifikasi yang tersempai di Dunia Usaha, Dunia Industri dan/atau Dunia Kerja (DUDIKA) adalah indikator keberhasilan yang mengukur sejauh mana peserta Pendidikan, peserta pelatihan yang dilatih secara luring dan masyarakat KP yang telah tersertifikasi kompetensi mendapatkan pekerjaan, mengembangkan usahanya dan atau terlibat dalam kegiatan

produktif di dunia usaha, industri Kelautan dan Perikanan, dan/atau dunia kerja yang dibuktikan dengan Surat Keterangan Dunia Usaha (SKDU) dari Kelurahan/Surat Izin Usaha Mikro Kecil (IUMK)/Surat Izin Tempat Usaha (SITU)/Nomor Induk Berusaha (NIB)/surat keterangan bekerja dari perusahaan dan/atau Kepala Balai/kartu pegawai/KTP dengan jenis pekerjaan bidang KP (misalnya : nelayan) Kartu KUSUKA/perjanjian kerja/Dokumen yang menerangkan keanggotaan kelompok/Surat Keterangan dari Lembaga Penyalur Tenaga Kerja/Surat Keterangan Kecakapan/Dokumen resmi lainnya yang dianggap sah dan berlaku. Indikator kinerja ini memiliki periode pengukuran Triwulanan dengan polarisasi maximize. Capaian indikator kinerja ini pada Triwulan I Tahun 2026 sebesar 38,75% dari target 75% atau 120%.

Tabel 7. Capaian Indikator Kinerja Utama 1

IKU 1-Persentase Lulusan Pendidikan dan Pelatihan Kelautan dan Perikanan Kompeten dan/atau Tersertifikasi yang Terserap di Dunia Usaha, Dunia Industri dan/atau Dunia Kerja (DUDIKA) (%)										
Realisasi Triwulan I				2026					Renstra BPPSDM KP 2025 –2029 (25/2025)	
2022	2023	2024	2025	Target 2026	Target TW 1	Realisasi TW I	% Capaian	% Kenaikan 2025-2026	Target 2029	% Capaian thd target 2029
-	-	-	-	76	5	38,75	775,00	-	79	49,05

Capaian tersebut berasal dari lulusan pendidikan yang terserap DUDIKA sebanyak 180 orang, lulusan pelatihan terserap DUDIKA sebanyak 2.405 orang dan lulusan sertifikasi kompetensi terserap DUDIKA sebanyak 120 orang, dengan formula perhitungan sebagai berikut:

Tabel 8. Formula perhitungan Indikator Kinerja Utama 1.

No	Capaian Indikator Kinerja	Jumlah Lulusan (B1,C1,D1)	Jumlah Terserap DUDIKA (B,C,D)	%
1.	Lulusan Pendidikan KP (B)	2.489	180	7,23
2.	Lulusan Pelatihan KP (C)	3.540	2.405	67,94

No	Capaian Indikator Kinerja	Jumlah Lulusan (B1,C1,D1)	Jumlah Terserap DUDIKA (B,C,D)	%
3.	Lulusan Sertifikasi Kompetensi (D)	952	120	12,61
		6.981	2.705	38,75

Berdasarkan data capaian tabel diatas secara keseluruhan telah berhasil melampaui target yang ditetapkan, dari total lulusan pendidikan, pelatihan dan sertifikasi kompetensi yang terserap di DUDIKA sebesar 2.705 Orang, dari total lulusan pendidikan, pelatihan dan sertifikasi kompetensi sebanyak 6.981 orang atau mencapai 38,75% dari target 5% atau 120%, yang menunjukkan kinerja yang sangat positif dan optimal. Capaian ini tidak bisa dibandingkan dengan Triwulan I Tahun 2025, dikarenakan pada Tahun 2025 periode pengukuran indikator ini dilakukan pada akhir tahun dan terhadap target Renstra tahun 2029 telah memenuhi target sebesar 49,05%.

Pusat Pendidikan KP mencatatkan persentase penyerapan sampai bulan Maret sebesar 7,23%. Dari total 2.489 lulusan yang dihasilkan, sebanyak 180 orang berhasil terserap di DUDIKA dan menyumbang sekitar 6,65% dari total 2.705 lulusan yang terserap di DUDIKA. Tercatat 180 orang lulusan pendidikan terserap di DUDIKA yang terdiri dari 122 orang laki-laki (68,78%) dan 58 orang (32,22%) orang perempuan. Distribusi serapan pada satuan pendidikan KP Tahun 2025 sebagai berikut:

Tabel 9. sebaran lulusan pendidikan terserap di DUDIKA Tahun 2025

No	Satuan Kerja	Jumlah Lulusan 2024 (Orang)	Jumlah Terserap DUDIKA (Orang)	%
1	Politeknik AUP	506	30	5,93
2	Politeknik KP Sidoarjo	196	12	6,12
3	Politeknik KP Bitung	146	16	10,96
4	Politeknik KP Sorong	141	12	8,51

No	Satuan Kerja	Jumlah Lulusan 2024 (Orang)	Jumlah Terserap DUDIKA (Orang)	%
5	Politeknik KP Karawang	93	7	7,53
6	Politeknik KP Kupang	207	12	5,80
7	Politeknik KP Bone	295	20	6,78
8	Politeknik KP Dumai	95	8	8,42
9	Politeknik KP Pangandaran	88	6	6,82
10	Politeknik KP Jembrana	165	18	10,91
11	AK KP Wakatobi	41	3	7,32
12	SUPM Ladong	73	5	6,85
13	SUPM Pariaman	121	10	8,26
14	SUPM Kotaagung	73	5	6,85
15	SUPM Tegal	144	8	5,56
16	SUPM Waiheru	105	8	7,62
	Total	2489	180	7,23

Sampai Triwulan I, persentase capaian penyerapan adalah **7,23 %** dari seluruh lulusan. Jika dilihat dari jumlah absolut penyerapan dibandingkan dengan total lulusan per sekolah, Politeknik KP Bitung tercatat paling tinggi dengan mencatatkan angka capaian sebesar 10,96%. Sebaliknya, SUPM Tegal memiliki persentase penyerapan lulusan terendah secara proporsional yaitu 5,56%. Politeknik AUP menyumbang proporsi terbesar dari total lulusan yang terserap, yaitu 16,67% (30 dari 180 orang). Keseluruhan lulusan bekerja dibidang penangkapan ikan yang ada didalam negeri.

Pusat Pelatihan KP mencatat penyerapan lulusan sebesar 67,94%. Dari total 3.540 lulusan yang dihasilkan dari pelatihan luring sebanyak 2.405 orang, berhasil berkontribusi sebanyak 88,91% dari total 2.705 lulusan yang terserap di DUDIKA. Berdasarkan informasi tersebut menunjukkan 7 dari 10 lulusannya bergerak di DUDIKA.

Hasil lulusan pelatihan ini terdistribusi kepada 5 (lima) BPPP yaitu BPPP Medan, BPPP Tegal, BPPP Banyuwangi, BPPP Bitung dan BPPP Ambon, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 10. Sebaran lulusan Pelatihan dan SDM Tersertifikasi terserap di DUDIKA

No.	Satker	Jumlah Lulusan Masy. dilatih luring	Jumlah Terserap DUDIKA (Orang)	Realisasi (%)
1	BPPP Medan	100	58	58,00
2	BPPP Tegal	3.227	2.269	70,31
3	BPPP Banyuwangi	213	78	36,62
4	BPPP Bitung	0	0	
5	BPPP Ambon	0	0	
Total		3540	2405	67,94

Sedangkan capaian jumlah lulusan sertifikasi kompetensi yang terserap di DUDIKA berkontribusi sebanyak 4,44% atau sebanyak 120 orang.

Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa sebagian besar unit kerja mampu melampaui target dengan BPPP Tegal sebagai unit dengan performa tertinggi sebesar 70,31%.

Keberhasilan capaian indikator kinerja ini didukung oleh berbagai faktor yang saling memperkuat. Salah satunya adalah adanya perbaikan kurikulum secara berkelanjutan yang terus disesuaikan dengan kebutuhan peserta didik serta tuntutan Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDIKA), sehingga materi yang diberikan lebih relevan dengan kondisi lapangan kerja. Selain itu, terbangunnya kerja sama dan komunikasi yang baik antara Pusat Pendidikan, Satuan Pendidikan KP, dan pelaku industri turut memperkuat dukungan terhadap penyerapan lulusan.

Dari sisi pengelolaan data, satuan pendidikan KP juga telah memiliki sistem pendataan alumni yang selalu diperbarui, sehingga pemantauan keberlanjutan lulusan dapat dilakukan dengan lebih akurat dan tepat waktu. Pelatihan dan sertifikasi yang diberikan pun semakin berkualitas karena menerapkan kurikulum berbasis kompetensi dan telah diselaraskan dengan SKKNI, sehingga lulusan memiliki keterampilan yang sesuai standar nasional.



Keberhasilan ini juga diperkuat melalui kemitraan strategis dengan perusahaan sektor kelautan dan perikanan, yang dijalankan melalui MoU dan PKS. Kemitraan ini membuka peluang lebih luas bagi lulusan untuk terserap di dunia kerja. Di sisi lain, adanya pemanfaatan teknologi pelatihan secara daring turut memperluas akses pelatihan bagi peserta dan meningkatkan kemampuan teknis mereka secara lebih fleksibel.

Pusat pelatihan KP melalui Balai juga telah memiliki Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) di bidang kelautan dan perikanan, akuakultur, serta konservasi dan jasa kelautan yang telah tersertifikasi dan terpercaya. Hal ini didukung pula oleh tersedianya fasilitas uji kompetensi terakreditasi, sehingga lulusan memperoleh sertifikasi yang dapat meningkatkan daya saing mereka di dunia kerja. Mutu pelatihan semakin meningkat karena didukung oleh tenaga pengajar bersertifikat yang berasal dari industri maupun lembaga pelatihan.

Selain itu, penerapan regulasi terkait sertifikasi awak kapal serta kemudahan akses informasi mengenai sistem sertifikasi kompetensi juga mendorong kelancaran pelaksanaan program. Sinergi dan kolaborasi yang baik antara Pusat Pelatihan KP dengan UPT lingkup BPPSDM KP, UPT DJPT, serta lembaga mitra (LMTC) turut memperkuat efektivitas penyelenggaraan pelatihan dan sertifikasi bagi masyarakat kelautan dan perikanan.

Dukungan sistem digital juga melalui aplikasi Akapi dan E-LAUT turut memberikan kontribusi besar karena mempermudah proses perencanaan, pendaftaran, pelaksanaan, hingga monitoring dan evaluasi. Digitalisasi ini meningkatkan efisiensi layanan, memperkuat akurasi data, serta mendukung akuntabilitas kinerja Tim Kerja dalam pelaksanaan program

Upaya peningkatan serapan lulusan serta penguatan akuntabilitas data kinerja dilakukan melalui strategi pendataan alumni, peningkatan kompetensi, penguatan kerja sama dengan LSP/dunia usaha / dunia



industri dalam bentuk penyusunan kurikulum berbasis industri maupun rekrutmen lulusan. Pendataan jejaring alumni diperkuat melalui pemanfaatan media sosial dan grup komunikasi daring sebagai sarana berbagi informasi lowongan kerja maupun peluang usaha dan pendataan alumni yang telah bekerja atau berwirausaha. Langkah ini dilengkapi dengan verifikasi serapan lulusan pendidikan, pelatihan, dan SDM tersertifikasi kompetensi guna memastikan data yang dilaporkan memiliki tingkat akurasi dan akuntabilitas yang tinggi.

Dari sisi peningkatan kualitas lulusan pendidikan, dilakukan penguatan kompetensi melalui sertifikasi keahlian, pelatihan vokasi, serta program magang di dunia usaha dan dunia industri agar lulusan lebih siap bekerja sesuai bidangnya. Sedangkan dibidang pelatihan juga dikembangkan pelatihan berbasis *job matching* dengan mengintegrasikan kebutuhan spesifik perusahaan, sehingga lulusan memiliki keterampilan yang relevan dan peluang serap kerja lebih besar. Selanjutnya, dilakukan monitoring pasca-pelatihan melalui pendataan alumni secara berkelanjutan untuk memetakan tingkat serapan serta mengidentifikasi untuk kebutuhan pelatihan lebih lanjut.

Keberhasilan program ini juga didukung melalui kerja sama berkelanjutan dengan LSP, dunia usaha, dan dunia industri, baik dalam penyusunan kurikulum berbasis industri maupun pelaksanaan rekrutmen bersama. Dukungan sertifikasi diperkuat melalui kerja sama dengan BNSP dalam pelaksanaan uji sertifikasi serta upaya perpanjangan akreditasi balai pelatihan sebagai Tempat Uji Kompetensi (TUK). Selain itu, dilakukan pendampingan proses approval Program Diklat Awak Kapal Perikanan, khususnya di Balai Pelatihan KKP, guna memastikan program berjalan sesuai ketentuan dan standar yang berlaku.

Untuk meningkatkan efektivitas penyelenggaraan pelatihan, dilakukan peningkatan sarana dan prasarana melalui modernisasi fasilitas pelatihan, termasuk alat tangkap, hatchery, dan dapur pengolahan.

Program penguatan kualitas SDM KP juga diperluas melalui kolaborasi dengan lembaga mitra pemerintah dan organisasi terkait seperti JK, AP2HI, WWF, DFW, serta mitra lainnya dalam program *capacity building*. Sebagai penguatan layanan, implementasi aplikasi E-LAUT terus dioptimalkan melalui digitalisasi seluruh siklus pelatihan, penerbitan e-sertifikat, pengelolaan database instruktur dan modul, serta sistem monitoring dan evaluasi. Optimalisasi ini disertai sosialisasi kepada unit pelaksana agar penerapan E-LAUT dapat berjalan secara merata, efisien, dan terukur.

Adapun program/kegiatan yang menunjang keberhasilan indikator kinerja ini Adalah sebagai berikut:

1. Peserta pendidikan vokasi kelautan dan perikanan yang kompeten berjumlah 6.322 orang
2. Masyarakat Kelautan dan Perikanan yang dilatih luring sebanyak 3.540 orang.
3. SDM yang tersertifikasi sebanyak 952 orang.

Indikator Kinerja 2

Persentase Peningkatan Omzet pada Kelompok Pelaku Usaha/Pelaku Utama Kelautan dan Perikanan yang Ditingkatkan Kelasnya (%)

Persentase peningkatan omzet pada kelompok yang ditingkatkan kelasnya merupakan indikator yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar keberhasilan kelompok pelaku usaha sektor kelautan dan perikanan dalam meningkatkan pendapatan usahanya setelah mengalami peningkatan kelas kemampuan. Indikator ini dihitung dengan membandingkan jumlah kelompok pelaku usaha yang mengalami peningkatan omzet dengan jumlah seluruh kelompok pelaku usaha yang telah naik kelas kemampuannya. Omzet kelompok sendiri adalah total nilai penjualan yang dihasilkan oleh kelompok pelaku usaha sektor kelautan dan perikanan selama periode satu tahun.

Sementara itu, kelompok yang meningkat kelasnya adalah kelompok pelaku usaha yang mendapatkan pendampingan dari Penyuluh Perikanan dan telah memenuhi kriteria sebagaimana diatur dalam Permen KP Nomor 28 Tahun 2024 tentang Penumbuhan dan Pengembangan Kelembagaan Pelaku Usaha dan Pelaku Pendukung Sektor Kelautan dan Perikanan. Proses peningkatan kelas kemampuan kelompok ini ditetapkan melalui pengukuhan oleh pejabat berwenang, yaitu Kepala Desa/Lurah, Camat, Kepala Dinas yang membidangi urusan perikanan setempat, atau Kepala BPPSDM KP, sesuai dengan klasifikasi kelas kemampuan kelompok yang dinilai. Kelompok yang telah dikukuhkan selanjutnya mendapatkan piagam pengukuhan atau sertifikat apresiasi sebagai bentuk pengakuan atas peningkatan kapasitas dan kinerja kelompok.

Indikator kinerja ini memiliki periode pengukuran Triwulanan dengan polarisasi maximize. Capaian indikator kinerja ini pada tahun 2025 sebesar 53,39% dari target 50% atau 106,78%.

Tabel 11. Capaian Indikator Kinerja Utama 2

IKU 2-Persentase Peningkatan Omzet pada Kelompok Pelaku Usaha/Pelaku Utama Kelautan dan Perikanan yang Ditingkatkan Kelasnya)										
Realisasi Triwulan I				2026					Renstra BPPSDM KP 2025 –2029 (25/2025)	
2022	2023	2024	2025	Target 2026	Target TW 1	Realisasi TW I	% Capaian	% Kenaikan 2025-2026	Target 2029	% Capaian thd target 2029
-	-	-	-	52	20	96,77	483,85	-	79	186,10

Capaian yang dihasilkan sebanyak 30 kelompok yang meningkat omzetnya dari total jumlah 31 kelompok yang meningkat kelasnya atau 96,77%, indikator ini merupakan indikator kinerja sesuai dengan Renstra 2025-2029 sehingga tidak bisa dibandingkan dengan capaian Triwulan I tahun sebelumnya. Jika dibandingkan dengan target Renstra tahun 2029 realisasi Triwulan I telah melampaui target sebesar 186,10%.



Hasil analisis capaian omzet menunjukkan adanya variasi yang cukup signifikan antar kelompok usaha setelah pelaksanaan program peningkatan kelas. Kelompok usaha Bahtera Jaya Abadi mencatat capaian omzet tertinggi dengan nilai mencapai sekitar Rp 554 Juta yang mencerminkan keberhasilan pembinaan, peningkatan kapasitas usaha, serta kemampuan kelompok dalam memanfaatkan peluang pasar dan dukungan program secara optimal. Capaian ini menunjukkan bahwa intervensi penyuluhan dan pendampingan yang tepat sasaran mampu mendorong peningkatan kinerja usaha secara substansial.

Sebaliknya, Kelompok Simpati mencatat capaian omzet terendah dengan peningkatan omzet yang relatif kecil, yaitu sebesar Rp 2 Juta. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa sebagian kelompok usaha masih menghadapi keterbatasan dalam aspek kompetensi teknis, manajerial, maupun akses terhadap sumber daya pendukung usaha. Perbedaan capaian omzet yang mencolok antar kelompok mencerminkan bahwa dampak pembinaan dan tingkat kesiapan kelompok dalam menyerap program peningkatan kelas belum merata.

Oleh karena itu, diperlukan penguatan strategi pendampingan yang lebih spesifik, adaptif, dan berbasis kebutuhan serta kompetensi masing-masing kelompok usaha. Pendekatan ini perlu difokuskan pada kelompok usaha berskala kecil dan pemula melalui peningkatan kapasitas manajerial, penguatan akses pasar, serta pendampingan berkelanjutan oleh penyuluh. Dengan demikian, program pembinaan diharapkan tidak hanya menghasilkan kelompok dengan capaian omzet tinggi, tetapi juga mampu mendorong peningkatan kinerja usaha secara lebih merata, inklusif, dan berkelanjutan.

Keberhasilan capaian indikator kinerja ini didukung oleh peran penyuluh perikanan yang memiliki kualifikasi kompeten, menguasai perkembangan ilmu dan pengetahuan terbaru, serta mampu menerapkan pendekatan yang inovatif dan solutif dalam proses pendampingan.



Penyuluh juga memiliki keterampilan teknis dan kemampuan komunikasi yang baik sehingga dapat membimbing kelompok binaan secara efektif, mulai dari perencanaan usaha, penguatan kelembagaan, hingga peningkatan kapasitas produksi dan pemasaran.

Selain itu, faktor pendukung lainnya adalah kesiapan kelompok pelaku usaha itu sendiri, dimana kelompok telah mampu memenuhi persyaratan dan kriteria penilaian yang ditetapkan untuk dapat ditingkatkan kelas kemampuannya. Hal ini menunjukkan bahwa proses pembinaan berjalan optimal, ditandai dengan meningkatnya kemampuan kelompok dalam mengelola usaha, memperkuat organisasi kelompok, serta mencapai indikator kinerja yang menjadi dasar penilaian kenaikan kelas.

Untuk mencapai target IKU, dilakukan standardisasi kinerja bagi seluruh penyuluh dan fokus utama ditekankan pada peningkatan kelas kelompok pelaku utama perikanan. Para penyuluh berperan aktif sebagai fasilitator yang:

1. Mengidentifikasi kelompok-kelompok potensial yang siap naik kelas.
2. Memberikan pendampingan terprogram untuk memperbaiki manajemen internal kelompok.
3. Mengawal proses administrasi pengukuhan kelas kelompok agar memiliki legalitas yang kuat dalam mengakses akses permodalan maupun bantuan pemerintah.

Keberhasilan program penyuluhan sangat bergantung pada harmonisasi antara Pusat Penyuluhan KP, Penyuluh dan Pemerintah Daerah. Oleh karena itu, koordinasi intensif dengan Pemerintah Daerah terus dilakukan guna menyelaraskan program unggulan BPPSDM KP dengan kebutuhan lokal. Sinergi ini bertujuan untuk mempercepat pengembangan kapasitas kelompok melalui integrasi pelatihan, penyuluhan, dan inovasi teknologi. Kegiatan penyuluhan meliputi

diseminasi teknologi, pendampingan akses permodalan, serta fasilitasi pemasaran yang didukung oleh kebijakan pemerintah daerah, guna mewujudkan ekosistem perikanan yang tangguh dan berkelanjutan.

Hasil IKU omzet Triwulan I Tahun 2026 menunjukkan adanya peningkatan kinerja penyuluhan kelautan dan perikanan secara agregat. Capaian tersebut mengindikasikan kontribusi positif penyuluhan terhadap peningkatan omzet pelaku utama dan pelaku usaha. Namun demikian, peningkatan kinerja tersebut belum sepenuhnya optimal karena masih terdapat variasi capaian antarwilayah, keterbatasan akses informasi dan permodalan, serta belum terintegrasinya kebijakan pendukung yang dapat menjangkau seluruh wilayah. Oleh karena itu, diperlukan penguatan instrumen strategis untuk mendorong peningkatan kesejahteraan pelaku utama dan pelaku usaha, sekaligus meningkatkan akuntabilitas dan kinerja Penyuluh Kelautan dan Perikanan secara berkelanjutan.

Adapun program/kegiatan yang menunjang keberhasilan indikator kinerja ini Adalah kegiatan fasilitasi dan pembinaan kelompok masyarakat yang disuluh sebanyak 3.221 kelompok.

Sasaran Program 2

Tata Kelola Pemerintahan yang efektif dan akuntabel dalam penyelenggaraan penyuluhan dan pengembangan sumber daya kelautan dan perikanan

Indikator Kinerja 3

Nilai Implementasi Reformasi Birokrasi Lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Kelautan dan Perikanan (nilai)

Reformasi Birokrasi (RB) merupakan upaya pembaruan dan perubahan mendasar dalam sistem penyelenggaraan pemerintahan. Pelaksanaan RB diarahkan untuk mewujudkan birokrasi yang mampu menciptakan hasil (*outcome-oriented bureaucracy*), memastikan manfaat kebijakan dapat dirasakan secara nyata oleh masyarakat (*making*

delivered), serta membangun birokrasi yang lincah dan responsif terhadap perubahan (*agile bureaucracy*).

Indeks Reformasi Birokrasi Kementerian Kelautan dan Perikanan (RB KKP) digunakan sebagai instrumen untuk mengukur perkembangan dan capaian implementasi Reformasi Birokrasi di lingkungan KKP. Pelaksanaan dan evaluasi RB KKP mengacu pada regulasi yang berlaku, yaitu Peraturan Menteri PANRB Nomor 3 Tahun 2023 tentang Perubahan atas PermenPANRB Nomor 25 Tahun 2020 tentang Roadmap Reformasi Birokrasi, PermenPANRB Nomor 9 Tahun 2023 tentang Evaluasi Reformasi Birokrasi, Keputusan Menteri PANRB Nomor 182 Tahun 2024 tentang Petunjuk Teknis Evaluasi Reformasi Birokrasi, serta Keputusan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 166 Tahun 2023 tentang Roadmap Reformasi Birokrasi KKP Tahun 2020–2024.

Komponen Reformasi Birokrasi pada Kementerian/Lembaga dibagi ke dalam dua dimensi utama, yaitu Dimensi Reformasi Birokrasi General dan Dimensi Reformasi Birokrasi Tematik. Dimensi Reformasi Birokrasi General memiliki bobot sebesar 100 dan terdiri atas tiga komponen. Komponen pertama adalah capaian strategi pelaksanaan RB General dengan bobot 10, yang diukur melalui kualitas rencana aksi serta implementasi rencana aksi. Komponen kedua adalah capaian implementasi kebijakan RB dengan bobot 40, yang diukur melalui 18 indikator. Komponen ketiga adalah capaian sasaran strategis dengan bobot 50, yang diukur melalui 7 indikator kinerja.

Sementara itu, Dimensi Reformasi Birokrasi Tematik memiliki bobot sebesar 10 dan terdiri atas satu komponen, yaitu capaian Reformasi Birokrasi Tematik, yang diukur melalui 5 indikator. Dimensi ini menitikberatkan pada kontribusi nyata pelaksanaan Reformasi Birokrasi terhadap penyelesaian isu-isu strategis dan prioritas pembangunan nasional.

Reformasi birokrasi dilaksanakan dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), yang berorientasi pada efektifitas, efisiensi, transparansi dan akuntabilitas dalam pelayanan publik. Adapun bobot pengukuran nilai implementasi reformasi birokrasi lingkup badan penyuluhan dan pengembangan sdm kelautan dan perikanan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 12. Indikator Kinerja Komponen Pengukuran Nilai Reformasi Birokrasi

No	Indikator Kinerja	Bobot
1.	Persentase rekomendasi hasil pengawasan yang dimanfaatkan untuk perbaikan kinerja (unit eselon 1)	10
2.	Batas tertinggi nilai temuan hasil pemeriksaan BPK RI atas LK (unit eselon 1)	10
3.	Nilai PM SAKIP (unit eselon 1)	10
4.	Nilai IKPA (unit eselon 1)	10
5.	Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran (unit eselon 1)	10
6.	Nilai Maturitas Struktur dan Proses SPIP (unit eselon1)	10
7.	Indeks Profesionalitas ASN (unit eselon 1)	10
8.	Nilai pengawasan kearsipan internal (unit eselon 1)	10
9.	Persentase rencana umum pengadaan PBJ yang diumumkan pada SIRUP (unit eselon 1)	5
10.	Persentase penyelesaian program penyusunan peraturan menteri dan keputusan menteri di bidang (unit eselon 1)	5
11.	Nilai Pembangunan Integritas (unit eselon 1)	5
12.	Persentase penyelesaian proses bisnis level 2 dan 3 dan SOP (unit eselon 1)	5
	Total	100

Indikator kinerja ini akan diukur pada Triwulan IV Tahun 2026, sampai Triwulan I tahun 2026, telah dilakukan pengukuran Indikator Kinerja Persentase rekomendasi hasil pengawasan yang dimanfaatkan untuk perbaikan kinerja dengan capaian 100% dan indikator kinerja Persentase rencana umum pengadaan PBJ yang diumumkan pada SIRUP BPPSDM KP dengan capaian 100%.

3.3 Realisasi Anggaran BPPSDM KP Tahun 2026

Penyerapan anggaran lingkup BPPSDM KP Tahun 2026 data per 17 April 2026, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 13. Realisasi Anggaran Per Indikator Kinerja

No	INDIKATOR KINERJA	Kode	PAGU AWAL	PAGU EFEKTIF	REALISASI	% PAGU EFEKTIF
1	Persentase Lulusan Pendidikan dan Pelatihan Kelautan dan Perikanan Kompetensi dan/atau Tersertifikasi yang Tersempai di Dunia Usaha, Dunia Industri dan/atau Dunia Kerja (DUDIKA) (%)	2376.SAC.811. Peserta Pendidikan Vokasi Kelautan dan Perikanan Yang Kompeten	101.643.101.000	97.453.792.000	25.889.796.360	26,57
		2376.QGC.671. Tata Kelola Kelembagaan Publik Bidang Pendidikan Kelautan dan Perikanan	1.269.068.000	1.269.068.000	1.219.077.680	96,06
		2376.RAA.711. Peralatan dan Mesin Pendidikan KP	30.050.598.000	24.346.343.000	49.807.047	0,20
		2376.RAN.715 Sarana Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi	5.175.032.000	4.147.026.000	16.312.847	0,39
		2376.RBJ.725. Gedung, Bangunan dan Prasarana Pendidikan Tinggi yang ditingkatkan kapasitasnya	718.634.000	463.350.000	-	-
		2376.RBI.721. Gedung, Bangunan dan Prasarana Pendidikan Menengah yang Ditingkatkan Kapasitasnya				
		2376.ABW.121. Kajian Pendidikan Tinggi KP	91.511.990.000	91.398.804.000	2.902.700	0,00 3
		2376.SDC.843. Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Pendidikan Tinggi yang diterapkan masyarakat				
		2376.AFA.161. Norma, Standard, Prosedur dan Kriteria Pendidikan KP	28.303.529.000	21.698.790.000	4.122.873.737	19,00
		2376.PDE.541 Akreditasi Lembaga				
		2376.PDI.545 Sertifikasi Profesi dan SDM	20.041.662.000	15.374.086.000	135.895.500	0,88
		2376.FAN.ZZ1 Direktif presiden				
		2375.SCC.831. Masyarakat Kelautan dan Perikanan yang dilatih	10.378.547.000	9.468.323.000	292.281.900	3,09
		2375.RAL.711. Peralatan dan Mesin Pelatihan KP	93.082.000	93.082.000	-	-
		2375.RBQ.721. Gedung, Bangunan dan Prasarana Pelatihan Kelautan dan Perikanan yang Ditingkatkan Kapasitasnya	604.789.000	604.789.000	67.821.386	11,21
		2375.ABW.122. Inovasi yang Diterapkan untuk Pelatihan Kelautan dan Perikanan	6.444.753.000	6.444.753.000	49.984.783	0,78
		2375.AFA.161. Norma, Standard, Prosedur dan Kriteria Pelatihan Kelautan dan Perikanan				
		2375.AEE.152.Kemitraan , Jejaring				
		2375.AEA.151.Koordinasi				
		2375.ADF.141.Sertifikasi Kelembagaan pelatihan	6.444.753.000	6.444.753.000	49.984.783	0,78
		2375.AAH.111.Peraturan Pelatihan				
		7948.PDI.542.Masyarakat Kelautan dan Perikanan				

No	INDIKATOR KINERJA	Kode	PAGU AWAL	PAGU EFEKTIF	REALISASI	% PAGU EFEKTIF
		yang Bersertifikat Kompetensi				
		7948.RAL.722 Peralatan dan Mesin Standardisasi dan Sertifikasi Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan	379.000.000	379.000.000	264.759.914	69,86
		7948.ADF.142 Sertifikasi Kelembagaan Sertifikasi Kompetensi sesuai Standard Lembaga Sertifikasi Profesi Kelautan dan Perikanan	102.766.000	102.766.000	31.198.561	30,36
		7948.PAH.512 Standard Kompetensi Profesi yang Disusun Bidang Kelautan dan Perikanan	82.646.000	82.646.000	1.360.000	1,65
		7948.RBQ.722. Gedung, Bangunan dan Prasarana Standardisasi dan Sertifikasi Sumber Daya Manusia				
		7948.AFA.162 Norma, Standard, Prosedur dan Kriteria Standardisasi dan Sertifikasi Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan	117.080.000	117.080.000	33.220.500	28,37
2	Persentase Peningkatan Omzet pada Kelompok Pelaku Usaha/Pelaku Utama yang Ditingkatkan Kelasnya (%)	7020.QDD.646.Kelompok Pelaku Utama/Usaha yang Mendapatkan Pendampingan	14.350.731.000	14.350.731.000	2.487.744.687	17,34
		7020.ABW.129. Teknologi Terekomendasi untuk Penyelenggaraan Penyuluhan Masyarakat Kelautan dan Perikanan	299.429.000	299.429.000	5.665.500	1,89
		7020.RAL.716. Peralatan dan Mesin Penyuluhan Kelautan dan Perikanan				
		7020.RBQ.726. Gedung, Bangunan dan Prasarana Penyuluhan Kelautan dan Perikanan yang Ditingkatkan Kapasitasnya				
		7020.QDB.646. Fasilitasi dan Pembinaan Kelompok Masyarakat	73.424.000	73.424.000	7.269.281	9,90
		7020.SDC.848. Percontohan Penyuluhan/Model Pemberdayaan Sosial Ekonomi yang Diterapkan kepada Masyarakat Kelautan dan Perikanan	2.122.479.000	2.122.479.000	22.760.530	1,07
		7020.AFA.166. Norma, Standard, Prosedur dan Kriteria Penyuluhan Kelautan dan Perikanan	105.145.000	105.145.000	30.038.600	28,57
		7020.ABW.128. Rekomendasi dan Model Pemberdayaan				
		7020.DCC.436. Penyuluhan Perikanan yang Bersertifikat Kompetensi	62.825.000	62.825.000	11.011.000	17,53
		7020.QKA.696. Pemantauan Sosial Ekonomi Masyarakat Kelautan dan Perikanan di Lokasi Program Prioritas KKP				
3	Nilai Implementasi RB BPPSDMKP (Nilai)	2378.AEA.001. Koordinasi Pengelolaan Manajerial	387.461.000	387.461.000	122.543.339	31,63
		2378.EBC.Z12. Layanan Manajemen SDM satker vertikal	84.098.000	84.098.000	16.730.000	19,89
		2378.EBC.Z10. Layanan Manajemen SDM tanpa satker vertikal dan tanpa UPT	30.204.000	30.204.000	1.701.000	5,63

No	INDIKATOR KINERJA	Kode	PAGU AWAL	PAGU EFEKTIF	REALISASI	% PAGU EFEKTIF
		2378.EBC.Z11.Layanan Manajemen SDM tanpa satker vertikal	40.417.000	40.417.000	4.030.000	9,97
		2378.EBD.Z26.Layanan Manajemen Keuangan Satker Koordinator	232.017.000	232.017.000	85.412.339	36,81
		2378.EBB.951.Layanan Sarana Internal	100.000.000	100.000.000	25.459.000	25,46
		2378.EBD.Z27.Layanan Manajemen Keuangan Satker Vertikal	136.946.000	136.946.000	24.852.822	18,15
		2378.EBA.994. Layanan Perkantoran	1.089.862.909.000	1.089.842.336.000	365.379.045.710	33,53
		2378.EBD.Z24.Layanan Pemantauan dan Evaluasi Satker Koordinator	298.228.000	298.228.000	112.966.100	37,88
		2378.EBD.Z25.Layanan Pemantauan dan Evaluasi Satker Vertikal	198.524.000	198.524.000	24.702.600	12,44
		2378.EBD.Z33.Layanan Penyelenggaraan Kearsipan Satker Koordinator	48.046.000	48.046.000	19.956.588	41,54
		2378.EBA.962.Layanan Umum	1.411.480.000	1.411.480.000	316.035.031	22,39
		2378.EBD.Z34.Layanan Penyelenggaraan Kearsipan Satker Vertikal	20.452.000	20.452.000	2.284.000	11,17
		2378.EBA.Z06.Layanan BMN Satker Koordinator	92.122.000	92.122.000	41.450.576	45,00
		2378.EBA.Z07.Layanan BMN Satker Vertikal	38.297.000	38.297.000	8.724.000	22,78
		2378.EBA.Z02.Layanan Hubungan Masyarakat dan Informasi Satker Koordinator	172.130.000	172.130.000	62.105.667	36,08
		2378.EBA.Z03.Layanan Hubungan Masyarakat dan Informasi Satker Vertikal	85.134.000	85.134.000	9.701.948	11,40
		2378.EBA.963.Layanan Data dan Informasi	304.912.000	304.912.000	27.894.330	9,15
		2378.AEC.964. Layanan Kerja Sama				
		2378.FAB.461. Sistem Informasi Pemerintahan Bidang Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan	70.000.000	70.000.000		-
		4345.FAC.996 Layanan Pendidikan dan Pelatihan	9.380.876.000	9.380.876.000	4.727.184.014	50,39
		4345.EBC.Z16 Layanan Pelatihan Struktural Kepemimpinan Administrator				
		4345.EBC.Z18 Layanan Pelatihan Struktural Kepemimpinan Pengawas				
		Total	1.416.924.563.000	1.393.431.411.000	405.754.561.577	29,12

Sumber: Aplikasi Omspan per 17 April 2026

Realisasi anggaran BPPSDM KP sebesar 29,12% menunjukkan bahwa pelaksanaan program dan kegiatan belum sepenuhnya optimal, dikarenakan masih terdapat anggaran yang masih diblokir dan seluruh kegiatan masih pada tahapan proses persiapan dan pelaksanaan tahap awal.

3.4 Efisiensi Anggaran dan Alokasi Sumber Daya BPPSDM KP

Sebagai organisasi sektor publik, BPPSDM KP dituntut untuk menerapkan prinsip *value for money* dalam melaksanakan program dan kegiatan. Prinsip ini menerapkan pentingnya akuntabilitas dalam pengelolaan anggaran dengan memperhatikan tiga aspek utama, yaitu: 1). ekonomis dalam pengadaan dan alokasi sumber daya agar biaya yang dialokasikan seminimal mungkin untuk memperoleh hasil yang ditetapkan, 2). Efisien dalam penggunaan sumber daya yang optimal sehingga menghasilkan keluaran maksimal dengan anggaran dan waktu minimal serta, 3). efektif dalam arti berhasil guna mencapai tujuan dan sasaran (*maximizing benefits and minimizing costs*).

Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 62 Tahun 2023 Perencanaan Anggaran, Pelaksanaan Anggaran, serta Akuntansi dan Pelaporan Keuangan disebutkan bahwa evaluasi kinerja anggaran dilakukan terhadap perencanaan anggaran dan pelaksanaan anggaran.

Penilaian kinerja perencanaan anggaran sebagaimana dilakukan dengan mengukur: a). efektivitas penggunaan anggaran; dan b). efisiensi penggunaan anggaran. Efektivitas sebagaimana dimaksud pada diukur berdasarkan capaian Keluaran dan hasil/*outcome*.

Indikator yang digunakan untuk mengukur efektivitas penggunaan anggaran sebagaimana dimaksud meliputi: a). capaian RO dikaitkan dengan sasaran Program dan sasaran strategis; b). capaian indikator Kinerja Program; dan c). capaian indikator Kinerja sasaran strategis. Efisiensi penggunaan anggaran sebagaimana dimaksud berkaitan dengan hubungan antara sumber daya yang digunakan dan Keluaran yang diperoleh dalam hal kuantitas, kualitas, dan waktu.

Evaluasi kinerja anggaran atas pelaksanaan anggaran dilakukan melalui mekanisme monitoring dan evaluasi atas pelaksanaan belanja K/L



dengan rangkaian aktivitas sebagai berikut: a). penilaian kinerja pelaksanaan anggaran; dan b). revidi atau telaah untuk masukan kebijakan pelaksanaan anggaran. Dalam melakukan evaluasi kinerja anggaran atas pelaksanaan anggaran sebagaimana dimaksud digunakan indikator kinerja pelaksanaan anggaran yang paling sedikit terdiri atas 3 (tiga) aspek, yaitu: a). kualitas perencanaan pelaksanaan anggaran; b). kualitas implementasi pelaksanaan anggaran; dan c). kualitas hasil pelaksanaan anggaran.

Aspek kualitas perencanaan pelaksanaan anggaran merupakan penilaian terhadap kesesuaian antara: a). pelaksanaan anggaran; dan b). alokasi anggaran dan rencana penarikan dana yang ditetapkan dalam DIPA. Aspek kualitas implementasi pelaksanaan anggaran merupakan penilaian terhadap kemampuan Satker dalam merealisasikan anggaran yang telah ditetapkan pada DIPA dan pencapaian Keluaran sebagaimana ditetapkan pada DIPA.

Pengukuran Efisiensi penggunaan sumber daya dilakukan untuk mengetahui seberapa besar tingkat efisiensi unit kerja dalam mencapai target yang telah ditetapkan dengan memanfaatkan alokasi anggaran yang digunakan untuk mencapai target. Data yang digunakan untuk mengukur efisiensi penggunaan sumber daya meliputi:

1. Data capaian kinerja Sasaran Program BPPSDM KP.
2. Data capaian atas pelaksanaan Kelompok Rincian *Output* (KRO).
3. Data alokasi anggaran per Kelompok Rincian *Output* (KRO).
4. Data realisasi anggaran per Kelompok Rincian *Output* (KRO).

Pengukuran efisiensi dilakukan dengan membandingkan selisih antara capaian kinerja dengan presentase realisasi anggaran, dan akan diukur pada akhir tahun 2026.

4 Penutup

4.1 Kesimpulan

Perjanjian Kinerja Level 1 BPPSDM KP Tahun 2026 awal terdiri dari 2 (dua) Sasaran Program dan 2 (dua) Indikator Kinerja Utama (IKU) serta 1 (satu) Indikator Kinerja Manajerial (IKM Pengukuran capaian kinerja BPPSDM KP Triwulan I Tahun 2026 dilakukan dengan cara membandingkan antara target (rencana) dan realisasi Indikator Kinerja Utama (*key performance indicator*, disingkat KPI) pada masing-masing perspektif.

Pencatatan dan pengukuran kinerja dilaksanakan melalui aplikasi Kinerjaku (<http://kinerjaku.kkp.go.id>). Berdasarkan hasil pengukuran kinerja tersebut, diperoleh capaian kinerja BPPSDM KP Triwulan I Tahun 2026 sebesar 120 %, sebagaimana ditampilkan pada *dashboard kinerjaku* sebagai berikut:



Gambar 7. Capaian Kinerja BPPSDM KP pada Dashboard Kinerjaku

Pada Triwulan I Tahun 2026, dari 2 (dua) indikator kinerja yang menjadi target BPPSDM KP pada periode ini, keseluruhan indikator kinerja menunjukkan status capaian sangat baik atau telah melampaui target yang telah ditetapkan, Capaian kinerja BPPSDM KP Triwulan I Tahun 2026 sebagai berikut:

Tabel 14. Capaian Indikator Kinerja BPPSDM KP Triwulan I Tahun Tahun 2026

No	Indikator Kinerja Utama	Target Tahun 2026	Triwulan I	Capaian	%
1.	Persentase Lulusan Pendidikan dan Pelatihan Kelautan dan Perikanan Kompeten dan/atau Tersertifikasi yang Tersempai di Dunia Usaha, Dunia Industri dan/atau Dunia Kerja (DUDIKA) (%)	76	5	38,75	120
2.	Persentase Peningkatan Omzet pada Kelompok Pelaku Usaha/Pelaku Utama Kelautan dan Perikanan yang Ditingkatkan Kelasnya (%)	52	20	96,77	120

Data dukung capaian level 1 BPPSDM KP telah diunggah melalui tautan: <https://bit.ly/PengukuranBPPSDMKPTWI2026>.

4.2 Permasalahan dan Rekomendasi

Secara umum, kinerja BPPSDM KP pada Triwulan I Tahun 2026 tergolong istimewa, yang ditunjukkan oleh capaian kinerja yang melampaui target yang telah ditetapkan. Capaian tersebut mencerminkan efektivitas pelaksanaan program dan kegiatan yang telah direncanakan. Namun demikian, dalam rangka menjaga keberlanjutan dan meningkatkan kualitas kinerja ke depan, masih diperlukan perhatian terhadap beberapa aspek strategis. Salah satu aspek yang perlu mendapat perhatian adalah verifikasi capaian kinerja. Dalam rangka memastikan akuntabilitas atas capaian Indikator Kinerja Utama (IKU), kegiatan verifikasi perlu dilaksanakan secara berkala dan sistematis.

Selanjutnya, Capaian indikator yang telah melampaui 120% perlu mendapatkan perhatian melalui monitoring dan evaluasi secara berkala, agar kinerja pada triwulan berikutnya tetap konsisten dan tidak



mengalami penurunan dan untuk indikator kinerja yang diukur secara tahunan, monitoring terhadap perkembangan pelaksanaan kegiatan tetap harus dilakukan secara berkala untuk memastikan bahwa capaian akhir tahun dapat terpenuhi sesuai target yang telah ditetapkan.

Laporan Kinerja ini diharapkan dapat memberikan informasi secara transparan dan akuntabel bagi seluruh *stakeholders* BPPSDM KP. Selain itu, laporan ini juga menjadi bahan evaluasi dalam upaya peningkatan pengelolaan kinerja BPPSDM KP, guna memperkuat kontribusi terhadap terwujudnya kesejahteraan masyarakat kelautan dan perikanan.

Lampiran



KEMENTERIAN
KELAUTAN DAN PERIKANAN

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2026
BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KELAUTAN DAN PERIKANAN**

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, akuntabel dan berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **I Nyoman Radiarta**

Jabatan : Kepala Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kelautan dan Perikanan

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : **Sakti Wahyu Trenggono**

Jabatan : Menteri Kelautan dan Perikanan

Selaku atasan PIHAK PERTAMA, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

PIHAK KEDUA akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Jakarta, 2 Januari 2026

PIHAK KEDUA
Menteri Kelautan dan Perikanan



Ditandatangani
Secara Elektronik

Sakti Wahyu Trenggono

PIHAK PERTAMA
Kepala Badan Penyuluhan dan
Pengembangan Sumber Daya
Manusia Kelautan dan Perikanan



Ditandatangani
Secara Elektronik

I Nyoman Radiarta

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2026
BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KELAUTAN DAN PERIKANAN

SASARAN PROGRAM		INDIKATOR KINERJA PROGRAM		TARGET
1	Meningkatnya Kapasitas dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan	1	Persentase Lulusan Pendidikan dan Pelatihan Kelautan dan Perikanan Kompeten dan/atau Tersertifikasi yang Tersebar di Dunia Usaha, Dunia Industri dan/atau Dunia Kerja (DUDIKA) (%)	76
		2	Persentase Peningkatan Omzet pada Kelompok Pelaku Usaha/Pelaku Utama Kelautan dan Perikanan yang Ditingkatkan Kelasnya (%)	52
2	Tata Kelola Pemerintahan yang efektif dan akuntabel dalam penyelenggaraan penyuluhan dan pengembangan sumber daya kelautan dan perikanan	3	Nilai Implementasi Reformasi Birokrasi Lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Kelautan dan Perikanan (nilai)	86,5

Data Anggaran :

	PROGRAM/KEGIATAN	ANGGARAN (Rp)
1.	Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi	297.135.934.000
	a. Pelatihan Kelautan dan Perikanan	
	b. Pendidikan Kelautan dan Perikanan	
	c. Penyuluhan Kelautan dan Perikanan	
	d. Penguatan Standardisasi dan Sertifikasi Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan	
2.	Program Dukungan Manajemen	1.102.171.831.000
	a. Dukungan Manajemen Internal Lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan	
	b. Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Kelautan dan Perikanan	
Total Anggaran BPPSDMKP Tahun 2026		1.399.307.765.000

Jakarta, 2 Januari 2026

PIHAK KEDUA
Menteri Kelautan dan Perikanan



Ditandatangani
Secara Elektronik

Sakti Wahyu Trenggono

PIHAK PERTAMA
Kepala Badan Penyuluhan dan
Pengembangan Sumber Daya
Manusia Kelautan dan Perikanan



Ditandatangani
Secara Elektronik

I Nyoman Radiarta