KEMENTERIAN
KELAUTAN DAN
PERIKANAN
REPUBLIK INDONESIA

BPPSDM
Kelautan dan Perikanan

LAPORAN KINERJA

Triwulan I
2025

PUSAT PELATIHAN KELAUTAN DAN PERIKANAN
Gedung Mina Bahari III
Jl. Medan Merdeka Timur
Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta

Tim Penyusun

Dr.Lilly Aprilia Pregiwati,S.Pi,MSi	Pengarah
Dessi Arisandi, S.Pi, M.SE	Ketua
Redi Wibowo, A.Md	Anggota
Moh. Ismail Adiyaksa N, S.Si	Anggota
Sarli Assajdah, A.Md	Anggota
Fitra Aditama, S.St.Pi	Anggota
Erlan Nurcahya Putra S.I.K	Anggota

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga kami dapat menyelesaikan Laporan Kinerja Tahun 2025 Pusat Pelatihan KP dengan baik dan tepat waktu. Laporan ini disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban dan transparansi terhadap pelaksanaan program dan kegiatan di Pusat Pelatihan KP selama Triwulan I tahun 2025.

Selama Triwulan I tahun 2025, Pusat Pelatihan KP telah melaksanakan berbagai kegiatan sebagaimana tertuang dalam dokumen Perjanjian Kinerja Januari tahun 2025 yang terdiri dari 7 sasaran strategis dan 22 Indikator Kinerja Utama (IKU). Dalam laporan kinerja ini dijabarkan mengenai target dan realisasi kinerja pada Triwulan I tahun 2025, keberhasilan/kegagalan program, permasalahan dan solusi, serta kinerja lainnya yang telah dicapai oleh Pusat Pelatihan KP.

Selanjutnya laporan ini diharapkan dapat memberikan gambaran secara utuh atas capaian kinerja pada bidang pelatihan kelautan dan perikanan dan dukungan manajemen pelaksanaan tugas lainnya selama Triwulan I tahun 2025.

Akhir kata, semoga penyajian Laporan Kinerja Triwulan I Tahun 2025 Pusat Pelatihan KP ini dapat menjadi media pertanggungjawaban kinerja kami kepada masyarakat atas mandat yang diemban oleh Pusat Pelatihan KP, dan sebagai bahan evaluasi kinerja organisasi dan umpan balik untuk terus meningkatkan kinerja ke depan secara lebih produktif, efektif dan efisien, baik dari aspek perencanaan, pengorganisasian, manajemen keuangan dan koordinasi pelaksanaannya.

Jakarta, 18 April 2025

Kepala Pusat Pelatihan KP,

Dr. Lilly Aprilya Pregiwati, S.Pi, M.Si

RINGKASAN EKSEKUTIF

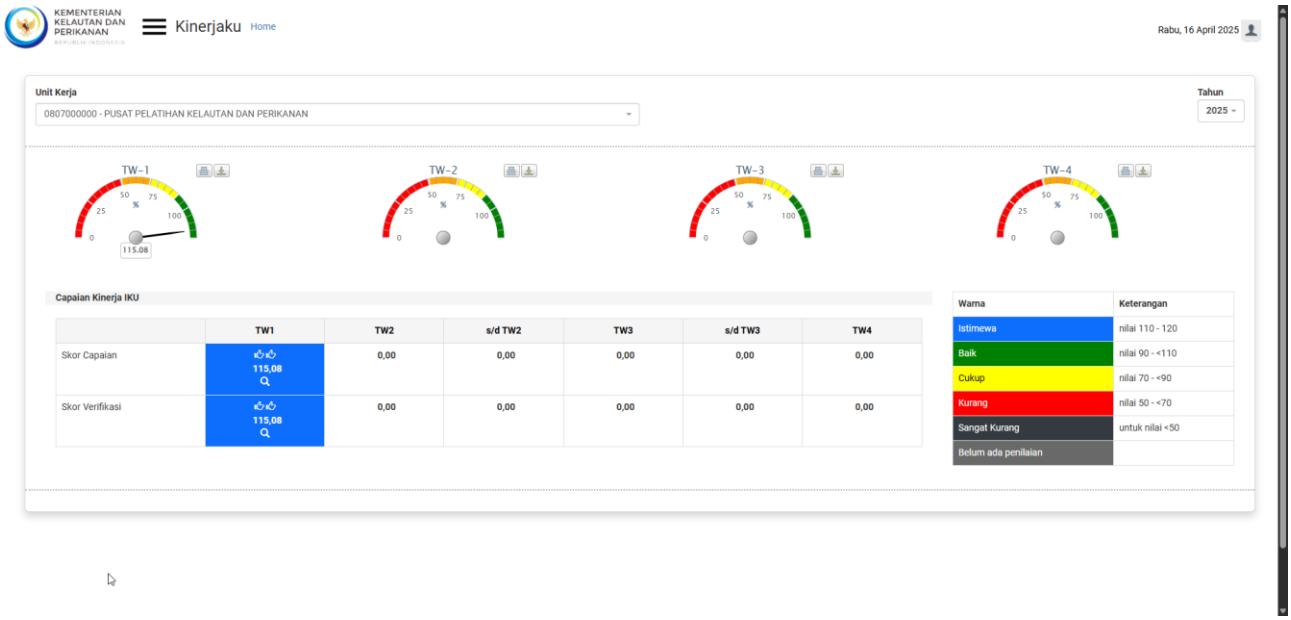
Penyusunan laporan kinerja mengacu pada Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara *Review* Atas Laporan Kinerja.

Laporan kinerja ini memberikan gambaran tentang keberhasilan maupun kegagalan kinerja yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Pusat Pelatihan KP tahun 2025. Perjanjian Kinerja tersebut, merupakan penjabaran lebih lanjut dari Rencana Strategis (Renstra) Pusat Pelatihan KP tahun 2025-2029, dan perwujudan tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*), dimana akuntabilitas adalah sebagai salah satu wujud komitmen Pusat Pelatihan KP dalam mempertanggungjawabkan pengelolaan anggaran dan pengendalian sumberdaya dalam penyelenggaraan pelatihan pada akhir periode pengukuran

Pusat Pelatihan Kelautan dan Perikanan berdasarkan PK Januari Tahun 2025 mempunyai target tahunan untuk lulusan pelatihan yang terserap di dunia usaha dunia industry atau dunia kerja sebesar 17.804 Orang, masyarakat kelautan dan perikanan yang dilatih sejumlah 25.324 Orang, nilai PNBP satker lingkup Pusat Pelatihan KP sebesar 10,85 M, SDM KP yang bersertifikat kompetensi sebanyak 740 Orang, 1 paket materi pelatihan KP berbasis Kaji Widya, 3 NSPK, 12 jejaring dan/atau kerjasama lingkup Pusat Pelatihan KP yang disepakati dan ditindak lanjuti, 10 lembaga pelatihan tersertifikasi sesuai standar lembaga pelatihan, 75% usulan sertifikasi program diklat masyarakat bidang kelautan dan perikanan yang disahkan sesuai peraturan yang berlaku, 5 sarana pelatihan KP yang disepakati dan ditindaklanjuti, 2 prasarana pelatihan KP yang ditingkatkan kapasitasnya, aparatur KP yang dilatih sebanyak 4.525 orang, tenaga pelatih yang kompeten sebanyak 5 orang, jumlah usulan kebutuhan dan rencana penyelenggaraan pengembangan kompetensi berdasarkan bidang kelompok keahlian untuk mendukung terimplementasinya corpu sebanyak 9 (usulan), 6 lembaga/instansi yang memanfaatkan fungsi pelayanan Peningkatan Kompetensi ASN Kelautan dan Perikanan dan IKU dukungan manajemen antara lain persentase layanan dukungan manajemen, 1 unit kerja yang dibangun untuk diusulkan menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK), indeks profesionalitas ASN Pusat Pelatihan KP, persentase rekomendasi hasil pengawasan yang dimanfaatkan untuk perbaikan kinerja Pusat Pelatihan KP, penilaian mandiri SAKIP Pusat Pelatihan KP, tingkat

kepatuhan pengelolaan BMN Pusat Pelatihan KP, dan Persentase rencana umum pengadaan PBJ yang diumumkan pada SIRUP Pusat Pelatihan KP.

Pengukuran capaian kinerja Pusat Pelatihan KP Triwulan I Tahun 2025 dilakukan dengan cara membandingkan antara target (rencana) dan realisasi IKU (*key perfomance indicator*, disingkat KPI) pada masing-masing perspektif. Pencatatan dan pengukuran kinerja dilakukan dengan bantuan perangkat lunak berbasis *balanced scorecard* dari Kementerian Kelautan Perikanan, yaitu Aplikasi Kinerjaku yang dapat diakses secara daring pada http://kinerjaku.kkp.go.id. Capaian nilai kinerja organisasi Pusat Pelatihan KP pada Triwulan I Tahun 2025 adalah **115,08% - ISTIMEWA** seperti pada tampilan grafik dashboard dibawah ini :



Gambar 1. Screenshot Nilai NKO Aplikasi Kinerjaku Pusat Pelatihan KP TW I Tahun 2025

Capaian Penetapan Kinerja Pusat Pelatihan KP Triwulan I Tahun 2025 dengan sasaran strategis yaitu terwujudnya kesejahteraan masyarakat kelautan dan perikanan dan tersedianya lulusan pelatihan kelautan dan perikanan sesuai standar kompetensi dan kebutuhan. Capaian kinerja Pusat Pelatihan KP pada Triwulan I Tahun 2025 ini adalah:

1. Masyarakat Kelautan dan Perikanan yang dilatih dengan **target 3.772 orang** dan **capaian 5.321 orang (120%)**;
2. Nilai PNBP Satker Lingkup Pusat Pelatihan KP dengan **target Rp4,53 Milyar** dan **capaian Rp7,42 Milyar (120%)**;
3. SDM KP yang bersertifikat kompetensi dengan **target 500 orang** dan **capaian 668 orang (120%)**;
4. Jejaring dan/atau kerjasama lingkup Pusat Pelatihan KP yang disepakati dan ditindaklanjuti dengan **target 2 dokumen** dan **capaian 3 dokumen (120%)**;

5. Aparatur KP yang dilatih dengan **target 835 orang** dan **capaian 936 orang (120%)**;
6. Persentase layanan dukungan manajemen internal Pusat Pelatihan KP dengan **target 25%** dan **capaian sebesar 25,71% (102,84%)**;
7. Persentase rekomendasi Hasil Pengawasan yang dimanfaatkan untuk perbaikan Pusat Pelatihan KP dengan **target 85%** dan **capaian 85% (100%)**.
8. Persentase rencana umum pengadaan PBJ yang diumumkan pada SIRUP Pusat Pelatihan KP dengan **target 80%** dan **capaian 100% (120%)**.

Berdasarkan dokumen Perjanjian Kinerja Pusat Pelatihan KP Januari 2025, Total Anggaran Pusat Pelatihan KP dan UPT Lingkup Puslat KP Tahun 2025 sebesar Rp. 133.002.539.000, dengan Pusat Pelatihan KP sendiri memiliku pagu sebesar Rp. 13.813.497.000 dan blokir sebesar Rp. 1.206.653.000 sehingga pagu aktif nya sebesar Rp. 12.606.844.000. Berdasarkan data, sampai dengan Triwulan I Tahun 2025, realisasi keuangan Pusat Pelatihan KP Rp. 3.692.141.721 atau sebesar 29,29% dari Pagu Aktif.

Dalam pelaksanaan kegiatan pada Triwulan I Tahun 2025 capaian kinerja *Output* program sudah semuanya tercapai, namun demikian untuk menghasilkan kualitas hasil kinerja yang optimal dimasa-masa mendatang dalam penyelenggaraan program perlu supervisi dalam bentuk koordinasi rutin antara pusat dan balai untuk membahas progres kegiatan dan tantangan yang dihadapi dan melakukan pemantauan dan evaluasi secara berkala terhadap kegiatan yang menjadi prioritas KKP dan Nasional.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR ..... **i**

RINGKASAN EKSEKUTIF ..... **ii**

DAFTAR ISI ..... **v**

DAFTAR TABEL ..... **vii**

DAFTAR GAMBAR ..... **viii**

BAB I - PENDAHULUAN **2**

1.1 Latar Belakang 2
1.2 Maksud dan Tujuan 3
1.3 Tugas dan Fungsi 3
1.4 Keragaan SDM 5
1.5 Potensi dan Permasalahan 7
1.6 Sistematika Penulisan 9

BAB II - PERENCANAAN KINERJA **11**

2.1 Rencana Strategis 2025-2029 11
2.2 Program Utama Kegiatan Prioritas Presiden 11
2.3 Tujuan Pembangunan Kelautan dan Perikanan 12
2.4 Sasaran Kegiatan 13
2.5 Rencana Kerja Tahun 2025 16
2.6 Perjanjian Kinerja Tahun 2025 16
2.7 Rumus Pengukuran Kinerja 19
2.8 Metode Pengukuran kinerja 20

BAB III - AKUNTABILITAS KINERJA **23**

3.1 Prestasi Kinerja Pusat Pelatihan KP 23
3.2 Evaluasi dan Analisis Kinerja 23
Sasaran Program SK.01 - Terselenggaranya Pelatihan SDM Kelautan dan Perikanan *26*
Indikator Kinerja IKSK.01.01 - Lulusan pelatihan yang terserap di Dunia Usaha, Dunia Industri atau Dunia Kerja (Orang) 26
Indikator Kinerja IKSK.01.02 - Masyarakat Kelautan dan Perikanan yang dilatih (Orang) 27
Indikator Kinerja IKSK.01.03 - Nilai PNBP Satker Lingkup Pusat Pelatihan KP (Rupiah Milyar) 29
Indikator Kinerja IKSK.01.04 - SDM KP yang bersertifikat kompetensi (Orang) 32
Sasaran Program SK.02 - Tersedianya Ilmu Pengetahuan dan Teknologi untuk Pelatihan Sumber Daya Manusia *35*
Indikator Kinerja IKSK.02.01 - Materi Pelatihan Kelautan dan Perikanan berbasis Kaji Widya (paket) 35
Sasaran Program SK.03 - Terselenggaranya Tata Kelola Pelatihan Masyarakat Kelautan dan Perikanan *35*
Indikator Kinerja IKSK.03.01 - Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Pelatihan Masyarakat yang Disusun (NSPK) 35
Indikator Kinerja IKSK.03.02 - Jejaring dan/atau kerjasama lingkup Pusat Pelatihan KP yang disepakati dan ditindaklanjuti (Dokumen) 36
Indikator Kinerja IKSK.03.03 - Sertifikasi Kelembagaan Pelatihan sesuai Standar Lembaga Pelatihan (Lembaga) 39
Indikator Kinerja IKSK.03.04 - Persentase Usulan Sertifikasi Program Diklat Masyarakat Bidang Kelautan dan Perikanan yang disahkan sesuai dengan Peraturan yang berlaku (%) 40
Indikator Kinerja IKSK.03.05 - Sarana Pelatihan KP yang ditingkatkan kapasitasnya (Unit) 40
Indikator Kinerja IKSK.03.06 - Prasarana Pelatihan KP yang ditingkatkan kapasitasnya (Unit) 40
Sasaran Program SK.04 - Aparatur Yang Dididik dan Dilatih *41*

Indikator Kinerja IKSK.04.01 - Aparatur KP yang dilatih (orang) 41
Indikator Kinerja IKSK.04.02 - Tenaga Pelatihan yang kompeten (orang) 43
Indikator Kinerja IKSK.04.03 - Jumlah usulan kebutuhan dan rencana penyelenggaraan pengembangan kompetensi berdasarkan bidang kelompok keahlian untuk mendukung terimplementasinya corpu (usulan)) 44
Indikator Kinerja IKSK.04.04 - Lembaga / Instansi yang memanfaat fungsi pelayanan Peningkatan Kompetensi ASN Kelautan dan Perikanan (Lembaga) 45
Sasaran Program SK.05 - Terpenuhinya Layanan Dukungan Manajemen Eselon I dan Satker 46
Indikator Kinerja IKSK.05.01 - Persentase layanan dukungan manajemen internal Pusat Pelatihan KP (%) 46
Indikator Kinerja IKSK.05.02 - Unit kerja lingkup Pusat Pelatihan KP yang dibangun untuk diusulkan menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) (Satker) 49
Indikator Kinerja IKSK.05.03 - Indeks Profesionalitas ASN Pusat Pelatihan KP (Indeks) 51
Indikator Kinerja IKSK.05.04 - Persentase Rekomendasi hasil pengawasan yang dimanfaatkan untuk perbaikan kinerja lingkup Pusat Pelatihan KP (%) 53
Indikator Kinerja IKSK.05.05 – Penilaian Mandiri SAKIP Pusat Pelatihan KP (Nilai) 55
Indikator Kinerja IKSK.05.06 - Tingkat Kepatuhan Pengelolaan BMN Pusat Pelatihan KP (%) 56
Indikator Kinerja IKSK.05.07 - Persentase rencana umum pengadaan PBJ yang diumumkan pada SIRUP Pusat Pelatihan KP (%) 56
3.3 Akuntabilitas Keuangan 58
3.4 Efisiensi Anggaran dan Alokasi Sumber Daya Pusat Pelatihan KP 63

BAB IV - PENUTUP 67

4.1 Capaian Kinerja Utama 67
4.2 Permasalahan dan Rekomendasi 68

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Distribusi Pegawai Pusat Pelatihan KP berdasarkan Jenis Kelamin Triwulan I tahun 2025 5
Tabel 2. Distribusi Pegawai Pusat Pelatihan KP Berdasarkan Golongan/Ruang Triwulan I tahun 2025 5
Tabel 3. Distribusi Pegawai Pusat Pelatihan KP Berdasarkan Pendidikan Terakhir Triwulan I tahun 2025 5
Tabel 4. Distribusi Pegawai Pusat Pelatihan KP Berdasarkan Kelompok Jabatan Triwulan I tahun 2025 5
Tabel 5. Distribusi JF Tertentu Pegawai Pusat Pelatihan KP Per Maret Tahun 2025 5
Tabel 6. Wilayah Pelatihan UPT Pelatihan KP 7
Tabel 7. Rencana Kerja dan Anggaran TA 2025 16
Tabel 8. Perjanjian Kinerja Pusat Pelatihan KP Tahun 2025 17
Tabel 9. Indeks Capaian IKU 21
Tabel 10. Capaian Kinerja Triwulan triwulan I tahun 2025 pada Pusat Pelatihan KP 24
Tabel 11. Capaian IKU Masyarakat Kelautan dan Perikanan yang dilatih 27
Tabel 12. Rekap Masyarakat KP yang Dilatih menurut Satker 28
Tabel 13. Masyarakat KP yang Dilatih Per Jenis Pelatihan 28
Tabel 14. Capaian IKU Nilai PNBP Satker Lingkup Pusat Pelatihan KP 30
Tabel 15. Rekap IKU Nilai PNBP Satker Lingkup Pusat Pelatihan KP 30
Tabel 16. Perbandingan Capaian IKU 3 dengan satker sejenis 31
Tabel 17. Capaian IKU SDM KP yang bersertifikat kompetensi 33
Tabel 18. Rekap Sertifikasi Kompetensi per Satker 34
Tabel 19. Rekap IKU SDM KP yang bersertifikat kompetensi perbidang usaha 34
Tabel 20. Progress IKU NSPK TW I 2025 36
Tabel 21. Capaian IKU Jejaring dan/atau kerjasama lingkup Pusat Pelatihan KP yang disepakati dan ditindaklanjuti 37
Tabel 22. Rekap Kaji Widya per Satker 38
Tabel 23. Capaian IKU Aparatur KP yang DIlatih 41
Tabel 24. Rekap Capaian IKU Pelatihan Aparatur Triwulan I Tahun 2025 42
Tabel 25. Capaian IKU Persentase layanan dukungan manajemen internal Pusat Pelatihan KP 46
Tabel 26. Rekap Dokumen Dukungan Manajemen Internal Pusat Pelatihan KP TW 1 2025 47
Tabel 27. Perbandingan Capaian IKU 20 dengan satker sejenis 48
Tabel 28. Bobot Komponen Kualifikasi Perhitungan IP ASN 51
Tabel 29. Bobot Komponen Kompetensi Perhitungan IP ASN 51
Tabel 30. Bobot Komponen Kinerja Perhitungan IP ASN 52
Tabel 31. Bobot Komponen Disiplin Perhitungan IP ASN 52
Tabel 32. Kategori Nilai IP ASN 53
Tabel 33. Capaian IKU Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan 54
Tabel 34. Perbandingan Capaian IKU Persentase Rekomendasi dengan satker lain 54
Tabel 35. Persentase rencana umum pengadaan PBJ yang diumumkan pada SIRUP Pusat Pelatihan KP (%) 57
Tabel 36. Realisasi Keuangan Lingkup Pusat Pelatihan KP 58
Tabel 37. Rincian Capaian Realisasi Kinerja dan Anggaran Utama dan Pendukung IK Tahun 2025 60
Tabel 38. Link Data Dukung Capaian IKU 75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Screenshot Nilai NKO Aplikasi Kinerjaku Pusat Pelatihan KP TW I Tahun 2025 iii
Gambar 2. Struktur Organisasi Pusat Pelatihan KP berdasarkan PermenKP No. 5 Tahun 2024 4
Gambar 3. Wilayah Kerja Balai Pelatihan 7
Gambar 4. Tampilan Kinerjaku 23
Gambar 5. Grafik Masyarakat Kelautan dan Perikanan yang dilatih Triwulan 1 2020-2025 28
Gambar 6. Nilai PNBP Lingkup Pusat Pelatihan KP TW 1 2022-2025 30
Gambar 7. Grafik Capaian IKU SDM KP yang bersertifikat kompetensi Tahun 2020-2024 33
Gambar 10. Grafik Capaian IKU Materi Pelatihan berbasis Kaji Widya Tahun 2020-2025 37
Gambar 11. Grafik Capaian IKU Aparatur KP yang DIlatih TW I 2020-2025 42
Gambar 12. Grafik Capaian IKU Persentase layanan dukungan manajemen internal Pusat Pelatihan KP TW 1 2021-2025 47
Gambar 13. Rumus Perhitungan IP ASN (Sumber : Manual IKU) 53
Gambar 14. Grafik Capaian IKU Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan tahun 2021-2025 54
Gambar 15. Tampilan Dashboard Kinerjaku (Sumber: Kinerjaku.kkp.go.id) 67

KEMENTERIAN
KELAUTAN DAN
PERIKANAN
REPUBLIK INDONESIA

BPPSDM
Kelautan dan Perikanan

pendahuluan

BAB I - PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu prinsip dalam tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*) adalah akuntabilitas, dimana akuntabilitas adalah sebagai salah satu wujud komitmen Pusat Pelatihan KP dalam mempertanggungjawabkan pengelolaan anggaran dan pengendalian sumberdaya dalam penyelenggaraan pelatihan pada akhir periode pengukuran. Penyelenggaraan kegiatan tersebut, harus dipertanggungjawabkan kepada publik sebagai pemegang kedaulatan negara sebagaimana diamanatkan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Laporan Kinerja Pusat Pelatihan KP Triwulan I Tahun 2025 merupakan wujud pertanggungjawaban terhadap performa kinerja yang dicapai Pusat Pelatihan KP serta sebagai sarana evaluasi atas pencapaian kinerja Pusat Pelatihan KP guna memperbaiki kinerjanya di masa mendatang. Adapun dasar hukum dari pembuatan laporan kinerja ini antara lain:

a. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 Tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah.
b. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
c. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2024 Tentang Juknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas laporan Kinerja Instansi Pemerintah.
d. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 Tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
e. Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 35 Tahun 2023 Tentang Pengelolaan kinerja di Lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan
f. Peraturan Presiden Nomor 38 tahun 2023 Tentang Kementerian Kelautan dan Perikanan.
g. Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 5 Tahun 2024 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kelautan dan Perikanan.
h. Keputusan Menteri Kelautan dan Perikanan 91 tahun 2024 Tentang Rencana Kerja Kementerian Kelautan dan Perikanan Tahun 2025.

1.2 Maksud dan Tujuan

Maksud penyusunan Laporan Kinerja Pusat Pelatihan KP Triwulan I Tahun 2025 adalah:

a. Sebagai bentuk pertangggungjawaban tertulis Pusat Pelatihan KP kepada Kepala BPPSDM KP selaku Pemberi Mandat, atas pencapaian kinerja Pusat Pelatihan KP pada Tahun 2025;
b. Memberikan gambaran tingkat capaian kinerja pelaksanaan kegiatan pelatihan KP dalam rangka mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran Pusat Pelatihan KP.

Tujuan penyusunan Laporan Kinerja Pusat Pelatihan KP Triwulan I Tahun 2025 adalah:

a. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada Kepala BPPSDM KP selaku pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai oleh Pusat Pelatihan KP;
b. Sebagai umpan balik dalam upaya perbaikan berkesinambungan bagi peningkatan kinerja Pusat Pelatihan KP.

1.3 Tugas dan Fungsi

a. Tugas Pokok

Berdasarkan Peraturan Menteri Nomor 5 Tahun 2024, BPPSDM merupakan eselon I yang bertanggung jawab kepada Menteri Kelautan dan Perikanan yang mempunyai tugas menyelenggarakan penyuluhan dan pengembangan sumber daya manusia kelautan dan perikanan. Dalam melaksanakan fungsi tersebut, BPPSDM didukung oleh unit kerja eselon II terdiri dari Sekretariat BPPSDM, Pusat Penyuluhan, Pusat Pelatihan dan Pusat Pendidikan. **Pusat Pelatihan KP mempunyai tugas menyelenggarakan pelatihan kelautan dan perikanan**.

b. Fungsi

Dalam melaksanakan tugas dimaksud Pusat Pelatihan KP menyelenggarakan fungsi:

1) Penyusunan kebijakan teknis, rencana, dan program penyelenggaraan pelatihan masyarakat dan pegawai aparatur sipil negara kelautan dan perikanan;
2) Pelaksanaan tata kelola penyelenggaraan pelatihan masyarakat dan pegawai aparatur sipil negara kelautan dan perikanan;
3) Pelaksanaan pelatihan masyarakat dan pegawai aparatur sipil negara kelautan dan perikanan;

4) Pelaksanaan penjaminan mutu pelatihan masyarakat dan pegawai aparatur sipil negara kelautan dan perikanan;
5) Pelaksanaan sertifikasi kompetensi masyarakat dan pegawai aparatur sipil negara kelautan dan perikanan;
6) Pelaksanaan sertifikasi profesi masyarakat dan pegawai aparatur sipil negara kelautan dan perikanan;
7) Pelaksanaan pengembangan kemitraan pelatihan masyarakat dan pegawai aparatur sipil negara kelautan dan perikanan;
8) Pelaksanaan peningkatan serapan lulusan pelatihan masyarakat kelautan dan perikanan;
9) Pengelolaan lulusan pelatihan masyarakat dan pegawai aparatur sipil negara kelautan dan perikanan;
10) Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan penyelenggaraan pelatihan masyarakat dan pegawai aparatur sipil negara kelautan dan perikanan; dan
11) Pelaksanaan urusan administrasi Pusat Pelatihan Kelautan dan Perikanan.

c. Susunan Organisasi

Berdasarkan Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 5 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kelautan dan Perikanan, susunan organisasi Pusat Pelatihan Kelautan dan Perikanan terdiri atas jabatan fungsional dan jabatan pelaksana.

Gambar 2. Struktur Organisasi Pusat Pelatihan KP berdasarkan PermenKP No. 5 Tahun 2024

1.4 Keragaan SDM

Adapun komposisi pegawai Pusat Pelatihan KP di Triwulan I Tahun 2025 yakni :

Tabel 1. Distribusi Pegawai Pusat Pelatihan KP berdasarkan Jenis Kelamin Triwulan I tahun 2025

CPNS & PNS		Jumlah	%		PPPK		Jumlah	TOTAL
L	P		L	P	L	P		
28	18	46	60,8	39,2	2	0	2	48

Tabel 2. Distribusi Pegawai Pusat Pelatihan KP Berdasarkan Golongan/Ruang Triwulan I tahun 2025

Golongan/ Ruang				Jumlah	PPPK	TOTAL
I	II	III	IV			
	5	26	15	46	2	48

Tabel 3. Distribusi Pegawai Pusat Pelatihan KP Berdasarkan Pendidikan Terakhir Triwulan I tahun 2025

Pendidikan									Jumlah
SD	SLTP	SLTA	DI/D2	D3	D4	S1	S2	S3	
		5		5	2	16	19	1	48

Tabel 4. Distribusi Pegawai Pusat Pelatihan KP Berdasarkan Kelompok Jabatan Triwulan I tahun 2025

Jabatan										Jumlah
eselon I.a	eselon II.a	eselon II.b	Es III.a	Es III.b	Es IV.a	Es IV.b	V	JF Tertentu	JF Umum	
	1							30	17	48

Tabel 5. Distribusi JF Tertentu Pegawai Pusat Pelatihan KP Per Maret Tahun 2025

Nama Jabatan Fungsional	Jumlah
Arsiparis	2
Pranata Komputer	2
Analis Kebijakan	5
Analis Hukum	1
Perencana	10
Analis Pengelolaan Keuangan APBN	5
Pranata Keuangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara	2
Pengembang Teknologi Pembelajaran	1
Total	29

Dalam menjalankan tugas serta fungsinya, Pusat Pelatihan KP dibantu oleh 6 Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan, yaitu Balai Diklat Aparatur (BDA) Sukamandi, Balai Pendidikan dan Pelatihan Perikanan (BPPP) Medan-Sumatera Utara, BPPP Tegal-Jawa Tengah, BPPP Banyuwangi-Jawa Timur, BPPP Bitung-Sulawesi Utara, dan BPPP Ambon-Maluku.

Kebijakan Kepala Pusat Pelatihan KP berkaitan dengan strategi pengembangan

SDM kelautan dan perikanan melalui pelatihan dan adalah:

1) Untuk pelatihan bagi Aparatur, mengutamakan diklat mandatory, yaitu diklat prajabatan dan diklat bagi calon tenaga fungsional;
2) Memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh pegawai KKP untuk mendapatkan diklat;
3) Mendorong adanya pengembangan jenis dan metode pelatihan;
4) Mengupayakan perencanaan pelatihan sesuai dengan hasil analisis kebutuhan pelatihan;
5) Membuat kebijakan berdasarkan hasil rekomendasi hasil evaluasi dan monitoring;
6) Mendorong pencapaian sasaran dengan memanfaatkan anggaran diluar Pusat Pelatihan KP melalui kerjasama program pelatihan;
7) Mengupayakan terpenuhinya sarana dan prasarana standar pelatihan secara bertahap;
8) Memberikan informasi pelatihan secara cepat, terkini dan akurat kepada *stakeholders*;
9) Mendorong tersedianya kurikulum dan media belajar bagi pelatihan teknis dan fungsional;
10) Memacu standarisasi pelatih dan tenaga pengelola pelatihan;
11) Memberikan kesempatan bagi setiap pelatih dan tenaga pengelola pelatihan untuk mengikuti pelatihan dalam rangka mengisi, membina dan mengembangkan kompetensi jabatan atau kompetensi kerjanya.

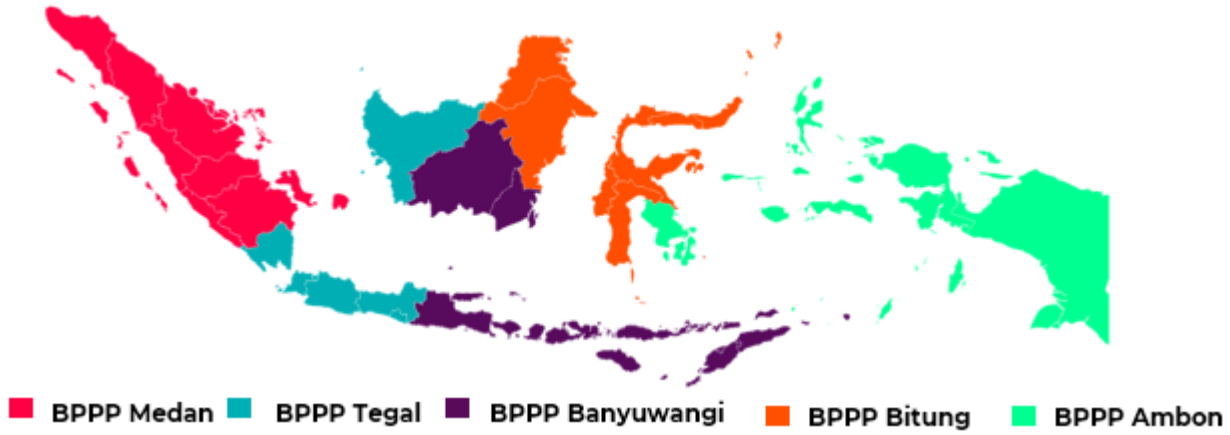
Dalam melaksanakan tugasnya, Pusat Pelatihan KP dan UPT Pelatihan didukung oleh SDM yang profesional di bidang kepelautan, konservasi, penangkapan ikan, kampung nelayan maju, budidaya, pengawasan dan pengendalian pesisir dan pulau-pulau kecil, serta manajemen. Berbagai upaya peningkatan mutu tenaga kepelatihan terus dilakukan sesua i tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, dan tuntutan dari masyarakat tentang pelayanan yang lebih baik.

Sebagai lembaga yang bertanggungjawab dan penjamin mutu penyelenggaraan pelatihan di bidang KP, Pusat Pelatihan KP dan UPT Pelatihan memiliki wilayah pelatihan yang secara keseluruhan dapat melayani pelatihan di seluruh Indonesia.

Tabel 6. Wilayah Pelatihan UPT Pelatihan KP

No.	Satuan Kerja	Wilayah Pelatihan (Provinsi)	Keterangan
1.	BPPP Medan	Aceh, Sumut, Sumbar, Kepri, Riau, Jambi, Bengkulu, Bangka Belitung, Sumsel	9 Provinsi, 127 Kabupaten/Kota
2.	BPPP Tegal	Lampung, Banten,Jabar,DKI Jakarta,Jateng, DI Yogyakarta, Kalbar,Kalteng	8 Provinsi, 98 Kabupaten/Kota
3.	BPPP Banyuwangi	Jawa Timur, Bali, Nusa Tenggara Barat,Nusa Tenggara Timur, Kalsel	5 Provinsi, 64 Kabupaten/Kota
4.	BPPP Bitung	Sulut, Gorontalo, Sulteng, Sulbar, Sulsel, Kaltim Kalut	7 Provinsi, 79 Kabupaten/Kota
5.	BPPP Ambon	Papua, Papua Barat, Maluku, Maluku Utara, Sultra	5 Provinsi, 57 Kabupaten/Kota
6.	BDA Sukamandi	Seluruh Indonesia	34 Provinsi

WILAYAH KERJA BALAI PELATIHAN



Gambar 3. Wilayah Kerja Balai Pelatihan

Untuk melaksanakan kegiatan pelatihan tertentu, Pusat Pelatihan KP dan UPT Pelatihan dapat mendatangkan Pelatih dari luar instansi guna memberikan mata pelatihan sesuai dengan tuntutan kurikulum atau kondisi aktual di lapangan.

1.5 Potensi dan Permasalahan

Masalah dan tantangan tentunya dihadapi oleh Pusat Pelatihan KP dalam kiprahnya dalam mengembangkan SDM Kelautan dan Perikanan guna mendukung pembangunan yang dilaksanakan oleh KKP secara keseluruhan.

Permasalahan dalam pengembangan SDM-KP dalam khususnya di bidang pelatihan diantaranya:

A. Aspek pengembangan SDM-KP dalam bidang pelatihan, dukungan terhadap sumberdaya pelatihan yang belum memadai dibandingkan dengan kebutuhan peningkatan kapasitas SDM-KP yang mendesak untuk dipecahkan secara sistematis dan konsisten. Permasalahan dalam pengembangan SDM-KP dalam bidang pelatihan, diantaranya:

   a) Rendahnya realisasi pelatihan yang mendukung program kampung nelayan maju.
   b) Kebutuhan akan Tenaga Pelatih (instruktur dan widyaiswara) baik untuk di Balai Pelatihan dan P2MKP yang memiliki sertifikasi kompetensi sesuai dengan bidang pelatihan yang diampu;
   c) Sarana dan prasarana yang sesuai dengan standar minimal pelatihan yang telah ditetapkan, terutama kegiatan pelatihan yang dilaksanakan di P2MKP, mengingat jenis pelatihan dan kondisi P2MKP yang bervariasi;
   d) Sebaran dan jangkauan pelatihan, khususnya pelatihan yang dipersiapkan mendukung program prioritas KKP;
   e) Penyediaan kurikulum/modul Pelatihan yang terstandarisasi sehingga diperlukan standarisasi kurikulum/modul pelatihan;
   f) Perekrutan peserta latih belum sepenuhnya dapat mengakomodir kebutuhan program nasional dan kementerian;
   g) Rendahnya kompetensi masyarakat KP dan belum meratanya kompetensi yang dimiliki dan dikuasai oleh masyarakat KP disetiap wilayahnya;
   h) Pemetaan kebutuhan SDM KP yang kompeten dalam rangka pengelolaan sumber daya KP yang berwawasan lingkungan dan berkelanjutan masih jarang dilakukan;
   i) Minimnya upaya peningkatan kapasitas dan kelembagaan sesuai dengan standar penyelenggaraan pelatihan di bidang kelautan dan perikanan;
   j) Standarisasi kompetensi masih terbatas jumlahnya;
   k) Dukungan peraturan dan perundangan berkaitan dengan pelayanan belum memadai;
   l) Belum optimalnya lembaga pelatihan KP dalam memenuhi kebutuhan peningkatkan kapasitas aparatur KP, kapasitas pelaku utama dan pelaku usaha dalam suatu sistem bisnis perikanan.

B. Aspek Pelaku utama/usaha yang menjadi sasaran utama pelatihan perikanan diantaranya:

a) Tingkat pendidikan dan kompetensi relatif rendah;

b) Usaha yang dikembangkan masih secara parsial dengan teknologi terapan konvensional;

c) Skala luasan usaha kecil, individual dan variatif, tersebar tidak dalam suatu kawasan/wilayah pengembangan;

d) Produk yang dihasilkan sebagian besar dalam bentuk produk primer.

C. Akses pelaku utama terhadap kelembagaan inovasi dan kelembagaan ekonomi masih lemah; Masih terdapat kesenjangan hasil antara hasil nyata di lapangan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian dan pengkajian yang telah direkomendasikan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penyajian laporan kinerja Pusat Pelatihan Kelautan dan Perikanan sebagai berikut:

1) **Ringkasan Eksekutif**, pada bagian ini berisi ringkasan dari laporan ini, antara lain berisi uraian singkat tentang tujuan, sasaran, capain kinerja dan kendala sampai dengan tahun 2025.

2) **Bab I Pendahuluan**, pada bab ini berisi hal-hal umum tentang latar belakang penyusunan, maksud dan tujuan, gambaran organisasi, aspek strategis organisasi, seperti tugas dan fungsi, struktur organisasi, serta keragaan SDM di Pusat Pelatihan KP.

3) **Bab II Perencanaan Kinerja**, pada bab ini uraian singkat tentang Rencana Strategis Pusat Pelatihan KP tahun 2025-2029, Rencana Kinerja dan Penetapan kinerja Tahun 2025, serta metode Pengukuran Kinerja.

4) **Bab III Akuntabilitas Kinerja,** bab ini dijelaskan hasil capaian kinerja dari indikator-indikator kinerja yang telah diuraikan pada bab sebelumnya disertai beberapa capaian indikator kinerja lainnya, serta Akuntabilitas Keuangan

5) **Bab IV Penutup,** bab ini berisi uraian singkat terkait Kesimpulan, Pemasalahan dan Rekomendasi Kebijakan.

6) **LAMPIRAN,** berisi lampiran PK awal dan PK Revisi Pusat Pelatihan KP Tahun 2025.

KEMENTERIAN
KELAUTAN DAN
PERIKANAN
REPUBLIK INDONESIA

BPPSDM
Kelautan dan Perikanan

perencanaan kinerja

BAB II - PERENCANAAN KINERJA

2.1 Rencana Strategis 2025-2029

Dalam kerangka Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Periode 2025-2029, yang ditetapkan untuk mendukung visi dan misi Presiden dan Wakil Presiden "Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045", serta mendukung pencapaian sasaran Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) Periode 2025-2045, sektor kelautan dan perikanan memainkan peran strategis dalam Trisula Pembangunan. Sebagai bagian integral dari strategi pembangunan nasional, sektor ini berkontribusi terhadap upaya penurunan kemiskinan ekstrem hingga nol persen, peningkatan laju pertumbuhan Produk Domestik Bruto (PDB) hingga 8 persen, serta pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul.

Selain itu, sektor kelautan dan perikanan juga memiliki potensi besar untuk menjadi motor penggerak pembangunan ekonomi yang inklusif. Berbagai program strategis akan diarahkan untuk:

1) Mengoptimalkan pengelolaan sumber daya kelautan dan perikanan dengan prinsip keberlanjutan.
2) Memperkuat inovasi dan teknologi untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing.
3) Mendorong partisipasi masyarakat pesisir dalam pembangunan ekonomi.
4) Mendukung pencapaian swasembada melalui penguatan sektor perikanan sebagai sumber ketahanan pangan nasional.

2.2 Program Utama Kegiatan Prioritas Presiden

Program utama dan kegiatan prioritas Presiden untuk periode 2025-2029 telah dirumuskan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) sebagai bagian dari visi besar "Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045." Berikut adalah beberapa poin utama yang menjadi fokus dalam periode ini:

1) Memperkokoh ideologi Pancasila, demokrasi, dan hak asasi manusia (HAM).
2) Mendorong kemandirian bangsa melalui swasembada pangan, energi, air, serta pengembangan ekonomi hijau, biru, dan digital.
3) Melanjutkan pengembangan infrastruktur untuk meningkatkan lapangan kerja berkualitas, kewirausahaan, dan industri kreatif.

4) Memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM) melalui pendidikan, kesehatan, teknologi, dan kesetaraan gender.
5) Melanjutkan hilirisasi dan industrialisasi untuk meningkatkan nilai tambah di dalam negeri.
6) Membangun dari desa untuk pemerataan ekonomi dan pemberantasan kemiskinan.
7) Memperkuat reformasi politik, hukum, dan birokrasi, termasuk pemberantasan korupsi dan narkoba.
8) Meningkatkan harmoni dengan lingkungan melalui pembangunan berkelanjutan dan toleransi antarumat beragama.

2.3 Tujuan Pembangunan Kelautan dan Perikanan

KKP berkomitmen untuk memainkan peran strategis dalam pembangunan ekonomi berbasis maritim. Renstra KKP 2025-2029 dirancang untuk mendukung pencapaian sasaran nasional, Visi KKP dalam Renstra 2025-2029 adalah "Terwujudnya pengelolaan sumber daya kelautan dan perikanan yang berkelanjutan untuk kesejahteraan masyarakat."

Misi yang mendukung visi tersebut meliputi:

a. Pengelolaan sumber daya kelautan dan perikanan yang berkelanjutan untuk mendukung ketahanan pangan nasional.
b. Peningkatan daya saing produk kelautan dan perikanan melalui hilirisasi dan industrialisasi.
c. Pemberdayaan masyarakat pesisir untuk pemerataan ekonomi dan pengentasan kemiskinan.
d. Penguatan kapasitas SDM sektor kelautan dan perikanan melalui pendidikan, pelatihan, dan inovasi teknologi.
e. Pelestarian ekosistem laut dan pesisir untuk mendukung pembangunan berkelanjutan.

Selanjutnya Misi KKP, diimplementasikan kedalam Program Strategis KKP yang merupakan tujuan dari Pembangunan Kelautan dan Perikanan yang mencakup:

1. Ekonomi Biru: Mengoptimalkan potensi kelautan dan perikanan dengan prinsip keberlanjutan.
2. Hilirisasi Produk Perikanan: Meningkatkan nilai tambah produk hasil perikanan melalui pengembangan industri berbasis kelautan.
3. Desa Nelayan Maju: Memberdayakan masyarakat pesisir melalui pengembangan desa berbasis perikanan.

4. Pengendalian Penangkapan Ikan Ilegal: Memastikan keberlanjutan sumber daya laut melalui pengawasan dan penegakan hukum.
5. Rehabilitasi Ekosistem Pesisir: Melestarikan terumbu karang, mangrove, dan ekosistem pesisir lainnya.

Pengembangan SDM: Meningkatkan kapasitas nelayan, pembudidaya ikan, dan pelaku usaha perikanan melalui pelatihan dan pendidikan.

2.4 Sasaran Kegiatan

Sasaran strategis (SS) Pembangunan kelautan dan perikanan yang diinginkan dapat dicapai oleh KKP dari sektor SDM ada pada SS-4 “Meningkatnya SDM Kelautan dan Perikanan yang Kompeten”. Untuk mendukung SS-4 tersebut, BPPSDM menjabarkan kedalam Sasaran program (SP) dan Indikator Sasaran Program (ISP) yang akan dicapai pada tahun 2025-2029 sebagai berikut:

SP-1: Meningkatnya Kapasitas dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan, dengan indikator:

1. Persentase Lulusan Pendidikan Kelautan dan Perikanan yang Terserap di Dunia Usaha, Dunia Industri dan/atau Dunia Kerja
2. Persentase Lulusan Pelatihan Kelautan dan Perikanan yang Terserap di Dunia Usaha, Dunia Industri dan/atau Dunia Kerja
3. Rasio Jumlah Kelompok Kelautan dan Perikanan yang Meningkat Kelasnya

SP-2: Termanfaatkannya Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Hasil Penyuluhan, Pendidikan dan Pelatihan Kelautan dan Perikanan oleh Masyarakat, dengan indikator:

1. Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Hasil Penyuluhan, Pendidikan dan Pelatihan Kelautan dan Perikanan yang Dimanfaatkan oleh Masyarakat
2. Desa Perikanan Cerdas / Smart Fisheries Village (SFV) yang Menerapkan Ilmu dan Pengetahuan Teknologi Hasil Kelautan dan Perikanan
3. Percontohan Penyuluhan dan Pengabdian Pendidikan Tinggi Kelautan dan Perikanan yang Diterapkan

SP-3: Terselenggaranya Tata Kelola yang Mendukung Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan, dengan indikator:

1. Aparatur Penyelenggaran Kegiatan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan yang Meningkat Kapasitas dan Kompetensinya
2. Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) yang Mendukung Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan

3. Sarana dan Prasarana Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan yang Meningkat Kapasitasnya
4. Lembaga Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan yang Tersertifikasi/Terakreditas
5. Hasil Pemberdayaan Masyarakat Kelautan dan Perikanan

SP-4: Tata Kelola Pemerintahan yang efektif dan akuntabel di Lingkungan BPPSDMKP, dengan indikator:

1. Nilai Implementasi Reformasi Birokrasi (RB)

Untuk melaksanakan pencapaian Sasaran Progam sebagaimana tersebut di atas, dibutuhkan input yang dapat mendukung terlaksananya proses untuk menghasilkan *Output* dan *Outcome* BPPSDM. Oleh karena itu, Pusat Pelatihan Kelautan dan Perikanan memiliki Sasaran Kegiatan (SK) yang akan dicapai Tahun 2025, dengan mengacu pada sasaran program BPPSDM yang diturunkan dari sasaran strategis KKP yaitu;

Sasaran Kegiatan (SK-1) "Terselenggaranya Pelatihan dan Sertifikasi SDM Kelautan dan Perikanan" dengan indikator kinerja sesuai dengan PK Pusat Pelatihan KP Tahun 2025 sebagai berikut:

1) Lulusan pelatihan yang terserap di Dunia Usaha, Dunia Industri atau Dunia Kerja dengan target 2025 sebanyak 17.804 orang.
2) Masyarakat Kelautan dan Perikanan yang dilatih dengan target pada Tahun 2025 sebanyak 25.324 orang.
3) Nilai PNBP Satker Lingkup Pusat Pelatihan KP dengan Tahun 2025 sebesar 10,85 Milyar Rupiah.
4) SDM KP yang bersertifikat kompetensi dengan target pada Tahun 2025 sebanyak 740 orang.

Sasaran Kegiatan (SK-2) "Tersedianya Ilmu Pengetahuan dan Teknologi untuk Pelatihan Sumber Daya Manusia" dengan indikator kinerja sesuai dengan PK Pusat Pelatihan KP Tahun 2025 sebagai berikut:

1) Materi Pelatihan Kelautan dan Perikanan Berbasis Kaji Widya dengan target di tahun 2025 sebesar 1 Paket.

Sasaran Kegiatan (SK-3) "Terselenggaranya Tata Kelola Pelatihan Masyarakat Kelautan dan Perikanan" dengan indikator kinerja sesuai dengan PK Pusat Pelatihan KP Tahun 2025 sebagai berikut:

1) Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Pelatihan Masyarakat yang disusun dengan target pada tahun 2025 sebanyak 3 NSPK.

2) Jejaring dan/atau kerjasama lingkup Pusat Pelatihan KP yang disepakati dan ditindaklanjuti dengan target pada tahun 2025 sebesar 12 Dokumen.
3) Sertifikasi Kelembagaan Pelatihan sesuai Standar Lembaga Pelatihan dengan target tahun 2025 sebanyak 10 Lembaga.
4) Persentase usulan sertifikasi program diklat masyarakat bidang Kelautan dan Perikanan yang disahkan sesuai dengan peraturan yang berlaku dengan target tahun 2025 sebesar 75%.
5) Sarana Pelatihan Kelautan dan Perikanan yang Ditingkatkan Kapasitasnya dengan target tahun 2025 sebesar 5 unit.
6) Prasarana Pelatihan Kelautan dan Perikanan yang Ditingkatkan Kapasitasnya dengan target tahun 2025 sebesar 2 unit.

Sasaran Kegiatan (SK-4) "Aparatur Yang Dididik dan Dilatih" dengan indikator kinerja sesuai dengan PK Pusat Pelatihan KP Tahun 2025 sebagai berikut:

1) Aparatur KP yang dilatih dengan target tahun 2025 sebanyak 4.525 orang.
2) Tenaga Pelatihan yang kompeten dengan target tahun 2025 sebanyak 5 Orang.
3) Jumlah usulan kebutuhan dan rencana penyelenggaraan pengembangan kompetensi berdasarkan bidang kelompok keahlian untuk mendukung terimplementasinya corpu dengan target tahun 2025 sebanyak 9 usulan.
4) Lembaga/Instansi yang memanfaatkan fungsi pelayanan peningkatan Kompetensi ASN Kelautan dan Perikanan dengan target 6 lembaga.

Sasaran Kegiatan (SK-5) "Tata Kelola Pemerintahan yang Efektif dan Akuntabel Bidang Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan" dengan indikator kinerja sesuai dengan PK Pusat Pelatihan KP Tahun 2025 sebagai berikut:

1) Persentase layanan dukungan manajemen internal Pusat Pelatihan KP target setiap tahun nya adalah 100%.
2) Unit kerja lingkup Pusat Pelatihan KP yang dibangun untuk diusulkan menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dengan target tahun 2025 sebesar 1 satker.
3) Indeks Profesionalitas ASN Pusat Pelatihan KP dengan target tahun 2025 sebesar 83.
4) Persentase Rekomendasi hasil pengawasan yang dimanfaatkan untuk perbaikan kinerja lingkup Pusat Pelatihan KP, dengan target tahun 2025 sebesar 85%.
5) Penilaian Mandiri SAKIP Pusat Pelatihan KP dengan target tahun 2025 sebanyak 81.

6) Tingkat Kepatuhan Pengelolaan BMN Pusat Pelatihan KP dengan target tahun 2025 sebesar 80%.
7) Persentase rencana umum pengadaan PBJ yang diumumkan pada SIRUP Pusat Pelatihan KP dengan target tahun 2025 sebesar 80%.

2.5 Rencana Kerja Tahun 2025

Adapun kegiatan prioritas Pusat Pelatihan KP termasuk UPT Pelatihan KP dikelompokkan menjadi 3 (tiga) kinerja utama yaitu:

1. Kegiatan Pelatihan dan Penyuluhan KP.
   Pelatihan masyarakat akan diberikan kepada masyarakat sebanyak 17.804 orang, yang difokuskan kepada pelatihan-pelatihan dengan metode *blended*/campuran dan pelatihan klasikal. Pelatihan ini dilaksanakan oleh 5 (lima) Balai Diklat, yaitu: BPPP Medan, BPPP Tegal, BPPP Banyuwangi, BPPP Bitung, dan BPPP Ambon.
2. Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur KP.
   Pelatihan aparatur bagi 4.525 orang ASN KKP adalah sebagai upaya KKP untuk meningkatkan kompetensi SDM aparatur KP, dilakukan melalui penyelenggaraan diklat struktural, teknis, fungsional, dan prajabatan yang dilaksanakan oleh BDA Sukamandi dengan metode online/daring/blended menggunakan aplikasi e-milea.
3. Kegiatan Dukungan Manajemen Internal Lingkup BPPSDM
   Kegiatan dukungan manajemen seperti pemenuhan dokumen internal sebesar 100%, satker yang diusulkan penilaian WBK, IP ASN, rekomendasi pengawasan, PM SAKIP, Kepatuhan pengelolaan BMN, Pengadaan PBJ yang diumumkan pada SIRUP.

Tabel 7. Rencana Kerja dan Anggaran TA 2025

NO.	KEGIATAN	PK Januari 2025
1	Kegiatan Pelatihan dan Penyuluhan KP	Rp 40.225.423.000
2	Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur KP	Rp 3.639.360.000
3	Kegiatan Dukungan Manajemen Internal Lingkup BPPSDM	Rp 89.137.756.000
	JUMLAH	**133.002.539.000**

Sumber: Dokumen PK Pusat Pelatihan KP Januari 2025

2.6 Perjanjian Kinerja Tahun 2025

Untuk dapat mengukur keberhasilan dari implementasi Rencana Strategis Tahun 2025 diatas, Pusat Pelatihan KP menetapkan target IKU untuk masing-masing sasaran strategis yang harus dicapai. Target ini dituangkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2025 berbasis Logical framework.

Logical Framework Analysis (LFA) adalah instrumen analisis, presentasi dan manajemen yang dapat membantu perencana untuk menganalisis situasi eksisting, membangun hirarki logika dari tujuan yang akan dicapai, mengidentifikasi resiko potensial yang dihadapi dalam pencapaian tujuan dann hasil, membangun cara untuk melakukan monitoring dan evaluasi terhadap tujuan (*Output*) dan hasil (*Outcomes*), menyajikan ringkasan aktivitas suatu kegiatan serta membantu upaya monitoring selama pelaksanaan implementasi proyek.

Target tersebut ditetapkan untuk setiap indikator kinerja, baik untuk indikator kinerja tingkat sasaran maupun indikator kinerja utama untuk tingkat kegiatan *(input, Output, dan Outcome*).

Tabel 8. Perjanjian Kinerja Pusat Pelatihan KP Tahun 2025

NO	SASARAN KEGIATAN	NO	INDIKATOR KINERJA UTAMA	Target
1	Terselenggaranya Pelatihan SDM Kelautan dan Perikanan	1	Lulusan pelatihan yang terserap di Dunia Usaha, Dunia Industri atau Dunia Kerja (Orang	17.804
		2	Masyarakat Kelautan dan Perikanan yang dilatih (orang)	25.324
		3	Nilai PNBP Satker Lingkup Pusat Pelatihan KP (Rupiah Milyar)	10,85
		4	Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan yang bersertifikat kompetensi (orang)	740
2	Tersedianya Ilmu Pengetahuan dan Teknologi untuk Pelatihan Sumber Daya Manusia	5	Materi Pelatihan Kelautan dan Perikanan berbasis Kaji Widya (paket)	1
3	Terselenggaranya Tata Kelola Pelatihan Masyarakat Kelautan dan Perikanan	6	Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Pelatihan Masyarakat yang Disusun (NSPK)	3
		7	Jejaring dan/atau kerjasama lingkup Pusat Pelatihan KP yang disepakati dan ditindaklanjuti (Dokumen)	12
		8	Sertifikasi Kelembagaan Pelatihan sesuai Standar Lembaga Pelatihan (Lembaga)	10
		9	Persentase usulan sertifikasi program diklat masyarakat bidang Kelautan dan	75

NO	SASARAN KEGIATAN	NO	INDIKATOR KINERJA UTAMA	Target
			Perikanan yang disahkan sesuai dengan peraturan yang berlaku (%)	
		10	Sarana pelatihan Kelautan dan Perikanan yang ditingkatkan kapasitasnya (unit)	5
		11	Prasarana pelatihan Kelautan dan Perikanan yang ditingkatkan kapasitasnya (unit)	2
6	Aparatur Yang Dididik dan Dilatih	12	Aparatur KP yang dilatih (orang)	4.525
		13	Tenaga Pelatihan yang kompeten (orang)	5
		14	Jumlah usulan kebutuhan dan rencana penyelenggaraan pengembangan kompetensi berdasarkan bidang kelompok keahlian untuk mendukung terimplementasinya corpu (usulan)	9
		15	Lembaga / Instansi yang memanfaat fungsi pelayanan Peningkatan Kompetensi ASN Kelautan dan Perikanan (Lembaga)	6
7	Terpenuhinya Layanan Dukungan Manajemen Eselon 1 dan Satker	16	Persentase layanan dukungan manajemen internal Pusat Pelatihan KP (%)	100
		17	Unit kerja lingkup Pusat Pelatihan KP yang dibangun untuk diusulkan menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) (Satker)	1
		18	Indeks Profesionalitas ASN Pusat Pelatihan KP (indeks)	83
		19	Persentase Rekomendasi hasil pengawasan yang dimanfaatkan untuk perbaikan kinerja lingkup Pusat Pelatihan KP (%)	85
		20	Penilaian Mandiri SAKIP Pusat Pelatihan KP (Nilai)	81
		21	Tingkat Kepatuhan Pengelolaan BMN Pusat Pelatihan KP (%)	80

NO	SASARAN KEGIATAN	NO	INDIKATOR KINERJA UTAMA	Target
		22	Persentase rencana umum pengadaan PBJ yang diumumkan pada SIRUP Pusat Pelatihan KP (%)	80

Sumber: Dokumen PK Pusat Pelatihan KP Januari 2025

2.7 Rumus Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja adalah proses dimana organisasi menetapkan parameter hasil untuk dicapai oleh program, investasi, dan akusisi yang Dila Kukan. Proses pengukuran kinerja seringkali membutuhkan penggunaan bukti statistik untuk menentukan tingkat kemajuan suatu organisasi dalam meraih tujuannya. Tujuan mendasar dibalik dilakukannya pengukuran adalah untuk meningkatkan kinerja secara umum.

Pengukuran Kinerja juga merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematik dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan yang berupa indikator-indikator masukan, keluaran, hasil, manfaat, dan dampak. Pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi.

Selama ini pemanfaatan ***Logical Framework Analysis*** masih terbatas bertujuan untuk melakukan proses perencanaan proyek yang bersifat partisipatoris dan berorientasi tujuan. Teknik ini memerlukan keterlibatan seluruh stakeholder terkait dalam suatu rencana/ program untuk menentukan prioritas dan rencana implementasi. Padahal *LFA* merupakan alat bantu analisis dan manajemen yang dapat menjelaskan analisis situasi yang menjadi alasan atau argumentasi penting suatu program, kaitan logis sebab-akibat secara hirarki hubungan antara tujuan yang akan dicapai dengan proses yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan, identifikasi potensi-potensi resiko yang akan dihadapi dalam pelaksanaan program, mekanisme bagaimana hasil-hasil kerja (*Output*) dan dampak program (*Outcome*) akan dimonitor dan dievaluasi dan penyajian ringkasan program dalam suatu format standard.

LFA digunakan ketika melakukan identifikasi dan penjajagan dalam penyusunan proposal, menyiapkan disain proyek/ program dalam suatu sistematika dan kaitan yang masuk akal, penilaian disain proyek/ program, memutuskan persetujuan untuk

pelaksanaan proyek/ program, monitoring dan evaluasi kemajuan (progress) dan kinerja (performance) program.

LFA juga dapat digunakan sebagai petunjuk teknis dalam pengelolaan program, atau tepatnya kemampuan teknis, bahwa yang bersangkutan mempunyai kemampuan teknis dalam menyelenggarakan suatu program. Logical Framework sebagai kemampuan teknis program karena dapat digunakan sebagai alat untuk Perencanaan, Penilaian, Monitoring dan Evaluasi dari kegiatan-kegiatan dalam program yang telah dibuat.

Kerangka logika sebagai teknis dalam mengkombinasikan Logika Vertikal maupun Logika Horisontal. Tujuan yang ditetapkan dapat diukur dengan indikator melalui informasi yang dikumpulkan dan disajikan dalam alat verifikasi khusus.

Dalam pelaksanaannnya Logframe disusun dalam bentuk Matrix atau biasa disebut dengan logframe matrix yang terdiri atau mempunyai 4 elemen dasar yaitu: Hubungan antara *Goals, Objectives, Outputs* dan *Activities* Logika Vertikal dan Logika Horisontal Indikator Asumsi dan resiko yang perlu diindetifikasi pada tahap penyusunan program *Goals* dalam kerangka logis *(logframe)* adalah tingkatan dengan tujuan tertinggi, merupakan hasil akhir tetapi diluar control program. *Objectives* atau sasaran program merupakan Rincian/ Bagian dari *Goal*, namun objectives atau sasaran ini selalunya diluar kontrol program. *Goal* dan *Objectives* diluar kontrol program karena kegiatan-kegiatan tidak langsung mempengaruhinya tetapi dapat dicapai dengan gabungan beberapa dari program yang satu dengan program yang lainnya. Sedangkan *Outputs* itu sendiri adalah hasil spesifik apa yang harus diperoleh sesudah program berakhir dan Aktivities adalah Kegiatan-kegiatan apa yang harus disusun untuk memperoleh *Outputs*.

Dalam matriks logframe kita juga dapatkan istilah *Objectively Verifiable Indicators* atau disingkat OVI yaitu atau dalam bahasa Indonesia disebut indikator verifikasi sasaran tujuan, mengarahkan kita untuk bagaimana kita tahu bahwa program itu berhasil, membantu kita untuk klarifikasi, membantu kegiatan monitoring dan evaluasi dan penggunaannya atau indikatornya dibuat dengan pendekatan *SMART (Specific, Measurable, Attainable, Realibility and Timely).*

2.8 Metode Pengukuran kinerja

Pengukuran capaian kinerja Pusat Pelatihan KP Triwulan I Tahun 2025, 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. 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;

Adapun status Indeks capaian IKU adalah sebagai berikut:

Tabel 9. Indeks Capaian IKU

Warna	Keterangan
Istimewa	Nilai 100 – 120
Baik	Nilai 90 - <100
Cukup	Nilai 70 - <90
Kurang	Nilai 50 - <70
Sangat kurang	Nilai <50

Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengacu kepada Manual IKU pada masing-masing Indikator yang ada dalam dokumen Perjanjian Kinerja. Metode pengukuran kinerja lingkup Pusat Pelatihan KP dilakukan secara berkala per triwulan. Pengukuran kinerja dilaksanakan oleh tim yang melaksanakan pengukuran dan pelaporan kinerja berdasarkan Surat Tugas Kepala Pusat Pelatihan Kelautan dan Perikanan nomor B.553/BPPSDM.5/KP.440/IV/2024 Tahun 2024. Pengukuran kinerja dilakukan secara berjenjang dari level 3 unit pelaksana teknis sampai ke level 2 Pusat.

KEMENTERIAN
KELAUTAN DAN
PERIKANAN
REPUBLIK INDONESIA

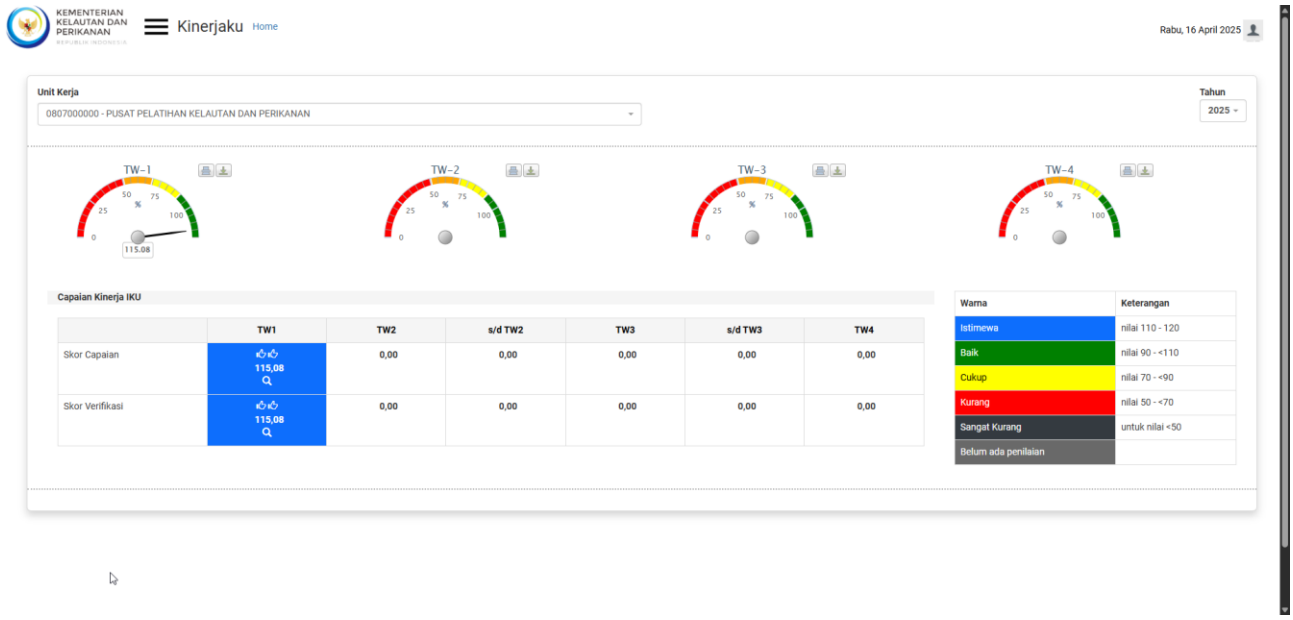
BPPSDM
Kelautan dan Perikanan

akuntabilitas kinerja

BAB III - AKUNTABILITAS KINERJA

3.1 Prestasi Kinerja Pusat Pelatihan KP

Pengukuran capaian kinerja Pusat Pelatihan KP Triwulan I Tahun 2025 dilakukan dengan cara membandingkan antara target (rencana) dan realisasi IKU (*key perfomance indicator*, disingkat KPI) pada masing-masing perspektif. Pencatatan dan pengukuran kinerja dilakukan dengan bantuan perangkat lunak berbasis *balanced scorecard* dari Kementerian Kelautan Perikanan, yaitu Aplikasi Kinerjaku yang dapat diakses secara daring pada http://kinerjaku.kkp.go.id. Capaian nilai kinerja Pusat Pelatihan KP pada Triwulan I Tahun 2025 adalah **115,08% - ISTIMEWA** seperti pada tampilan menu dibawah ini :



Gambar 4. Tampilan Kinerjaku

Capaian keberhasilan untuk Triwulan I Tahun 2025 adalah istimewa, dengan capaiannya dalam beberapa IKU Utama sudah melebih target yang ditetapkan.

3.2 Evaluasi dan Analisis Kinerja

Pelaksanaan evaluasi dan analisis kinerja dilakukan melalui pengukuran kinerja dengan menggunakan formulir pengukuran kinerja sesuai Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan program sesuai dengan

sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi nasional. Pengukuran kinerja dimaksud merupakan hasil dari suatu penilaian yang didasarkan pada Indikator Kinerja Utama (IKU) yang telah diidentifikasi agar sasaran strategis dan tujuan strategis dapat tercapai.

Pendekatan Analisis Capaian Kinerja Organisasi sesuai Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 53 Tahun 2014 menetapkan tinjauan-tinjauan sebagai berikut :

1. Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini
2) Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir;
3) Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi;
4) Membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional (jika ada);
5) Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternative solusi yang telah dilakukan;
6) Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya;
7) Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja).

Tabel 10. Capaian Kinerja Triwulan triwulan I tahun 2025 pada Pusat Pelatihan KP

NO	SASARAN KEGIATAN	NO	INDIKATOR KINERJA UTAMA	Target 2025	Target TW I	Cap. TW I	%
1	Terselenggaranya Pelatihan SDM Kelautan dan Perikanan	1	Lulusan pelatihan yang terserap di Dunia Usaha, Dunia Industri atau Dunia Kerja (Orang	17.804	0		
		2	Masyarakat Kelautan dan Perikanan yang dilatih (orang)	25.324	3.772	5.321	**120**
		3	Nilai PNBP Satker Lingkup Pusat Pelatihan KP (Rupiah Milyar)	10,85	4,53	7,42	**120**
		4	Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan yang bersertifikat kompetensi (orang)	740	500	668	**120**

2	Tersedianya Ilmu Pengetahuan dan Teknologi untuk Pelatihan Sumber Daya Manusia	5	Materi Pelatihan Kelautan dan Perikanan berbasis Kaji Widya (paket)	1	0		
3	Terselenggaranya Tata Kelola Pelatihan Masyarakat Kelautan dan Perikanan	6	Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Pelatihan Masyarakat yang Disusun (NSPK)	3	0		
		7	Jejaring dan/atau kerjasama lingkup Pusat Pelatihan KP yang disepakati dan ditindaklanjuti (Dokumen)	12	2	3	**120**
		8	Sertifikasi Kelembagaan Pelatihan sesuai Standar Lembaga Pelatihan (Lembaga)	10	0		
		9	Persentase usulan sertifikasi program diklat masyarakat bidang Kelautan dan Perikanan yang disahkan sesuai dengan peraturan yang berlaku (%)	75	0		
		10	Sarana pelatihan Kelautan dan Perikanan yang ditingkatkan kapasitasnya (unit)	5	0		
		11	Prasarana pelatihan Kelautan dan Perikanan yang ditingkatkan kapasitasnya (unit)	2	0		
6	Aparatur Yang Dididik dan Dilatih	12	Aparatur KP yang dilatih (orang)	4.525	835	936	**112,10**
		13	Tenaga Pelatihan yang kompeten (orang)	5	0		
		14	Jumlah usulan kebutuhan dan rencana penyelenggaraan pengembangan kompetensi berdasarkan bidang kelompok keahlian untuk mendukung terimplementasinya corpu (usulan)	9	0		
		15	Lembaga / Instansi yang memanfaat fungsi pelayanan	6	0		

			Peningkatan Kompetensi ASN Kelautan dan Perikanan (Lembaga)				
7	Terpenuhinya Layanan Dukungan Manajemen Eselon 1 dan Satker	16	Persentase layanan dukungan manajemen internal Pusat Pelatihan KP (%)	100	25	25,71	**102,84**
		17	Unit kerja lingkup Pusat Pelatihan KP yang dibangun untuk diusulkan menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) (Satker)	1			
		18	Indeks Profesionalitas ASN Pusat Pelatihan KP (indeks)	83			
		19	Persentase Rekomendasi hasil pengawasan yang dimanfaatkan untuk perbaikan kinerja lingkup Pusat Pelatihan KP (%)	85	85	85	**100**
		20	Penilaian Mandiri SAKIP Pusat Pelatihan KP (Nilai)	81			
		21	Tingkat Kepatuhan Pengelolaan BMN Pusat Pelatihan KP (%)	80			
		22	Persentase rencana umum pengadaan PBJ yang diumumkan pada SIRUP Pusat Pelatihan KP (%)	80	80	100	**120**

Sumber: Capaian Kinerja pada aplikasi Kinerjaku

Sasaran Program SK.01 - Terselenggaranya Pelatihan SDM Kelautan dan Perikanan

Indikator Kinerja IKSK.01.01 - Lulusan pelatihan yang terserap di Dunia Usaha, Dunia Industri atau Dunia Kerja (Orang)

Secara definisi, Dunia usaha adalah kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh Usaha Mikro, Usaha Kecil, Usaha Menengah, dan Usaha Besar (UMKM dan UB), Dunia industri adalah ekonomi yang berkaitan dengan produksi barang atau jasa secara massal menggunakan teknologi, mesin, dan tenaga kerja terorganisir, Dunia kerja adalah aktivitas atau lingkungan yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas, pekerjaan, atau profesi untuk mencapai tujuan tertentu, baik secara individu maupun organisasi. Lulusan Pelatihan KP yang terserap oleh Dunia Usaha, Dunia Industri atau Dunia Kerja adalah Purnawidya

yang telah menyelesaikan pelatihan di Balai Pelatihan KP yang memiliki keterampilan teknis dan non-teknis sesuai dengan kebutuhan dunia usaha, dunia industri, dunia kerja Berbeda dengan Tahun 2024, di tahun 2025, Pusat Pelatihan KP menekankan pada ketelusuran lulusan pelatihan masyarakat Kelautan dan Perikanan yang berhasil memperoleh pekerjaan dan atau mengembangkan usahanya sehingga output yang dihasilkan memiliki satuan Orang dan bukan persentase seperti ditahun sebelumnya. IKU ini akan diukur per semester yakni di Triwulan II dan Triwulan IV.

Indikator Kinerja IKSK.01.02 - Masyarakat Kelautan dan Perikanan yang dilatih (Orang)

IKU terkait Sasaran Strategis terwujudnya kompetensi SDM KP yang mendukung peningkatan produktifitas usaha dan pendapatan negara dari sektor KP ini adalah Jumlah masyarakat yang ditingkatkan kompetensinya melalui pelatihan kelautan dan perikanan, dimana penyelenggaraan pelatihan ini dilaksanakan oleh 5 (lima) Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan (BPPP), yakni BPPP Medan, BPPP Tegal, BPPP Banyuwangi, BPPP Bitung, dan BPPP Ambon.

IKU Masyarakat Kelautan dan Perikanan yang dilatih merupakan indikator yang menunjukkan jumlah Masyarakat KP yang telah dilatih dengan kriteria yaitu :

1) Pelatihan berbasis APBN;
2) Peserta merupakan masyarakat (non ASN);
3) Penyelenggaraan pelatihan regular (full tatap muka) dan model Blended (kombinasi online dan tatap muka).

Data dukung capaian IKU ini berdasarkan Memo Kepala Pusat Pelatihan Nomor 173/BPPSDM.4/RC.610/IV/2025 tanggal 15 April 2025 tentang Penyampaian Data Dukung Indikator Kinerja Utama Masyarakat KP yang dilatih triwulan I tahun 2025.

Tabel 11. Capaian IKU Masyarakat Kelautan dan Perikanan yang dilatih

Realisasi TW 1					2025				Renstra PUSLAT KP 2025 – 2029	
2020	2021	2022	2023	2024	Target TW 1	Realisasi	% Capaian	% Kenaikan 2024-2025	Target 2025	% Capaian thd target 2025
2.632	2.981	3.982	5.667	17.708	3.772	5.321	120%	-69,95%	25.324	21,01

Sumber: Data Capaian Pusat Pelatihan KP

Gambar 5. Grafik Masyarakat Kelautan dan Perikanan yang dilatih Triwulan 1 2020-2025

Capaian IKU Masyarakat Kelautan dan Perikanan yang dilatih di Triwulan I Tahun 2025 mencapai 5.321 orang (120%) dari target yang ditetapkan sebesar 3.772 orang di Triwulan I tahun 2025. Jika dibandingkan dengan target tahun 2025, jumlah masyarakat yang dilatih telah tercapai 21,01%. Dari tahun 2020 hingga 2024 terjadi peningkatan capaian namun di 2025 terjadi penurunan dikarenakan adanya kebijakan efisiensi sehingga ada blokir anggaran yang terjadi di awal. Data capaian Masyarakat Kelautan dan Perikanan yang dilatih berdasarkan data masyarakat KP yang lulus pelatihan beserta link sertifikatnya. Lebih detailnya, sebaran Masyarakat Kelautan dan Perikanan yang dilatih Triwulan I Tahun 2025 per satker pelatihan adalah sebagai berikut:

Tabel 12. Rekap Masyarakat KP yang Dilatih menurut Satker

No	Balai	Target TW 1	Capaian TW1	Persentase (%)
1	BPPP Tegal	3.762	5.273	117,78%
2	BPPP Ambon	10	48	480%
Total		**3.772**	**5.321**	**141.06%**

Sumber: Data Capaian Pusat Pelatihan KP

Dari data tersebut, terlihat bahwa hanya BPPP Tegal dan BPPP Ambon yang melakukan kegiatan pelatihan di triwulan I. Balai dengan capaian tertinggi adalah BPPP Tegal dengan capaian 5.273 orang.

Tabel 13. Masyarakat KP yang Dilatih Per Jenis Pelatihan

No	Bidang Pelatihan	BPPP Ambon	BPPP Tegal	Jumlah
1	Budidaya	48	68	116
2	Penangkapan	-	5.205	5.205
Grand Total		**48**	**5.273**	**5.321**

Sumber: Data Capaian Pusat Pelatihan KP

Tabel ini menggambarkan jumlah masyarakat kelautan dan perikanan (KP) yang dilatih berdasarkan jenis pelatihan di BPPP Ambon dan BPPP Tegal. Total keseluruhan peserta pelatihan dari semua bidang dan lokasi mencapai 5.321 orang.

Pada bidang Budidaya, jumlah peserta mencapai 116 orang, dengan kontribusi terbesar dari BPPP Tegal sebanyak 68 peserta. Bidang Penangkapan menjadi yang terbanyak, dengan total peserta mencapai 5.205 orang. BPPP Tegal berkontribusi signifikan dalam bidang ini dengan melatih seluruh peserta.

Adapun faktor penyebab keberhasilan indikator kinerja Masyarakat KP yang dilatih Triwulan I Tahun 2025 disebabkan oleh:

1) Adanya antusias peserta dari masyarakat dalam mengikuti kegiatan pelatihan KP.
2) Adanya Kerjasama dengan Dinas, swasta dan masyarakat dalam melaksanakan kegiatan Pelatihan KP.
3) Tersedianya kurikulum/modul pelatihan sesuai dengan kebutuhan pelatihan Masyarakat.
4) Tersedianya sistem pelatihan dengan metode blended, dengan bantuan Penyuluh Perikanan di lapangan.
5) Tersedianya Instruktur/Widyaiswara yang kompeten sesuai dengan kebutuhan pelatihan Masyarakat.
6) Balai Pelatihan di lingkup Pusat Pelatihan KP telah di approve program diklat awak kapal perikanan oleh Lembaga approval.
7) Tersedianya sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung pelaksanaan pelatihan masyarakat.

Kegiatan pendukung capaian Indikator Kinerja Masyarakat KP yang Dilatih sebagai berikut:

1) Kerjasama KKP melalui Pusat Pelatihan KP dengan anggota DPR RI khususnya Komisi IV dilaksanakan lebih awal dibanding biasanya, sebagian besar telah dilaksanakan di triwulan I.
2) BLU BPPP Tegal terus melakukan koordinasi dan Kerjasama dengan Pemda, NGO, Perusahaan, lembaga swasta lainnya dalam menjaring peserta pelatihan.
3) Melakukan koordinasi perencanaan jadwal pelaksanaan pelatihan dengan Balai Pelatihan.
4) Melakukan sosialisasi dan penyebaran informasi mengenai kegiatan pelatihan yang akan dilakukan.

Indikator Kinerja IKSK.01.03 - Nilai PNBP Satker Lingkup Pusat Pelatihan KP (Rupiah Milyar)

Pada dasarnya, penerimaan negara terbagi atas 2 jenis penerimaan, yaitu penerimaan dari pajak dan penerimaan bukan pajak yang disebut penerimaan negara bukan pajak

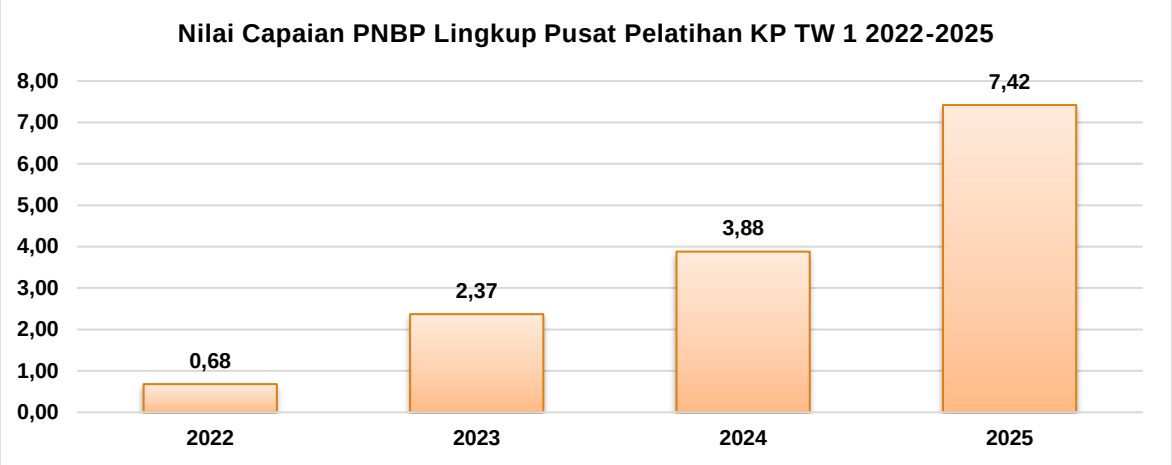
(PNBP). Menurut UU no. 20 tahun 1997 tentang Penerimaan Negara Bukan Pajak, PNBP adalah seluruh penerimaan Pemerintah Pusat yang tidak berasal dari penerimaan perpajakan. Kecuali jenis PNBP yang ditetapkan dengan Undang-undang, jenis PNBP yang tercakup dalam kelompok sebagaimana terurai diatas, ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah. Artinya diluar jenis PNBP terurai diatas, dimungkinkan adanya PNBP lain melalui UU. PNBP yang dilakukan oleh Pusat Pelatihan KP adalah dengan kegiatan Pelatihan, dan Sarana Prasarana Gedung dan Worskhop.

Data dukung capaian IKU ini berdasarkan Nota Dinas Kepala BPPSDM Nomor 3216/BPPSDM.1/KU.340/IV/2025 tanggal 14 April 2025 tentang capaian kinerja PNBP Satuan Kerja BPPSDM Triwulan I Tahun 2025.

Tabel 14. Capaian IKU Nilai PNBP Satker Lingkup Pusat Pelatihan KP

Realisasi TW 1					2025				Renstra PUSLAT KP 2025 – 2029	
2020	2021	2022	2023	2024	Target TW 1	Realisasi	% Capaian	% Kenaikan 2024-2025	Target 2025	% Capaian thd target 2025
		0,68	2,37	3,88	4,53	7,42	120%	130,15%	10,85	68,39

Sumber: Data Capaian Pusat Pelatihan KP



Gambar 6. Nilai PNBP Lingkup Pusat Pelatihan KP TW 1 2022-2025

Capaian IKU PNBP di Triwulan I mencapai 7,42 Rupiah Milyar (120%) dari target yang ditetapkan sebesar 4,53 Rupiah Milyar. Jika dibandingkan dengan capaian tahun 2024, telah terjadi peningkatan sebesar 130,15. Dari tahun 2022-2025 terjadi peningkatan capaian PNBP. Lebih detailnya, capaian PNBP tahun Triwulan I 2025 per balai adalah sebagai berikut:

Tabel 15. Rekap IKU Nilai PNBP Satker Lingkup Pusat Pelatihan KP

No	Satker	Target 2025 (Rp)	Target Triwulan I (Rp)	Capaian Triwulan I (Rp)	%
1	BPPP Medan	450.000.000	10.000.000	27.136.324	271,36

No	Satker	Target 2025 (Rp)	Target Triwulan I (Rp)	Capaian Triwulan I (Rp)	%
2	BPPP Tegal	7.810.000.000	4.060.000.000	6.770.691.019	166,77
3	BPPP Banyuwangi	780.000.000	80.000.000	111.975.715	139,97
4	BPPP Bitung	180.000.000	50.000.000	65.107.333	130,21
5	BPPP Ambon	810.000.000	300.000.000	429.694.495	143,23
6	BDA Sukamandi	860.000.000	10.000.000	20.247107	202,47
Total	**Pusat Pelatihan KP**	**10.890.000.000**	**4.510.000.000**	**7.424.851.993**	**164,63**

Sumber: Data Capaian Pusat Pelatihan KP

Tabel ini memuat data mengenai target, capaian dan persentase capaian PNBP untuk Satuan Kerja (Satker) di lingkup Pusat Pelatihan KP pada triwulan I tahun 2025. Total Target Tahunan PNBP di lingkup Pusat pelatihan KP tahun 2025 sebanyak Rp10.890.000.000. Realisasi Triwulan I Tahun 2025 ini sebanyak Rp7.424.851.993 atau mencapai 164,43% dari target triwulan I. Dari data tersebut, terlihat bahwa semua Satker telah mencapai target untuk triwulan I tahun 2025, menunjukkan kinerja yang sangat baik dalam mencapai target PNBP. BPPP Tegal memiliki nilai target tahunan dan capaian tertinggi di antara semua Satker, diikuti oleh BPPP Ambon dan BPPP Banyuwangi.

IKU PNBP diturunkan dari level 1 BPPSDMKP kepada satker dibawahnya, sebagai perbandingan, capaian beberapa satker lingkup BPPSDMKP di Triwulan I Tahun 2025 adalah sebagai berikut;

Tabel 16. Perbandingan Capaian IKU 3 dengan satker sejenis

No.	Satuan Kerja	Target TW 1	Capaian TW 1	%
1	Pusluh - BPPSDMKP	0,18	0,35	120%
2	Puslat - BPPSDMKP	4,53	7,42	120%

Tabel ini menunjukkan data capaian target Triwulan I Tahun 2025 dari tiga satuan kerja di bawah BPPSDMKP.

1. Satuan kerja Pusluh - BPPSDMKP dengan target 0,18 dan capaian 0,35, yang berarti persentase capaian sebesar 120%.
2. Satuan kerja Puslat - BPPSDMKP dengan target 4,53 dan capaian 7,42, yang berarti persentase capaian sebesar 120%.

Tabel ini menunjukkan bahwa semua satuan kerja telah melampaui target yang ditetapkan untuk Triwulan I Tahun 2025 dengan persentase capaian yang signifikan. Adapun faktor penyebab keberhasilan PNBP pada Triwulan I Tahun 2025 disebabkan oleh:

1) Sarana dan Prasarana di BPPP dan BDA yang cukup memadai sehingga menarik minat pengguna jasa untuk menggunakan layanan sebagai sumber pemasukan PNBP;
2) Tersedianya program pelatihan dan pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan aparatur.
3) Adanya komitmen Pimpinan dalam meningkatkan PNBP.
4) Tersedianya standar biaya/tarif atas PNBP yang berlaku.

Kegiatan pendukung capaian Indikator PNBP lingkup Pusat Pelatihan KP adalah sebagai berikut:

1) Kerjasama dengan Perusahaan penangkapan ikan, sekolah sekolah perikanan, lembaga NGO dalam perekrutan peserta pelatihan sehingga ada pemasukan PNBP;
2) Identifikasi sumber sumber PNBP lainnnya di balai dan BLU;
3) Peningkatan kualitas pelayanan publik balai pelatihan dan diklat.
4) Peningkatan kualitas sarana dan prasarana pelatihan beserta pendukungnya pada BPPP dan BDA
5) Sosialisasi melalui berbagai media elektronik.

Indikator Kinerja IKSK.01.04 - Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan yang bersertifikat kompetensi (orang)

IKU ini merupakan indikator yang menunjukkan jumlah SDM KP yang mengikuti uji kompetensi sesuai dengan persyaratan uji kompetensi. Peserta yang mendapatkan sertifikat kompetensi adalah yang sudah dinyatakan lulus sesuai dengan persyaratan dan ujian. Sertifikat dikeluarkan oleh LSP/BNSP dan atau Lembaga Sertifikasi lainnya. Sebagai upaya pengakuan dan perlindungan atas kompetensi yang dimiliki oleh SDM KP, khususnya tenaga kerja sektor KP, maka Pusat Pelatihan KP melalui Balai Diklat pada tahun 2025 telah menetapkan target untuk melakukan sertifikasi kompetensi bagi SDM KP sebanyak 740 orang.

BPPSDM sebagai bagian penting dari pembangunan kelautan dan perikanan melalui pengembangan SDM KP, sesuai tugas dan fungsinya memiliki tanggung jawab atas pencapaian IKU tersebut, dengan indikator yang hendak dicapai adalah jumlah SDM KP yang dilatih dan disuluh. Sertifikasi kompetensi adalah proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) yang diberi kewenangan melaksanakan Uji Kompetensi dibawah dan dibentuk oleh BNSP dan

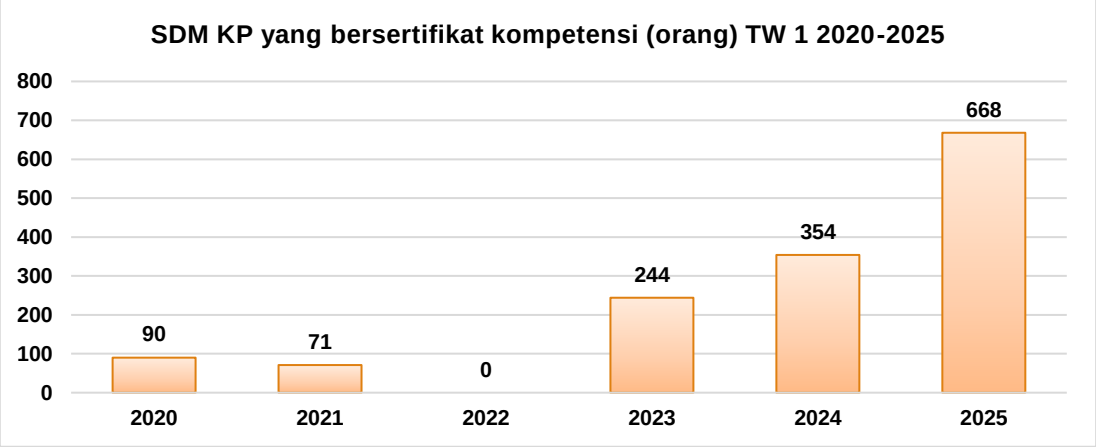
lembaga diklat yang merupakan approvel untuk melakukan diklat kepelautan internasional dengan mengacu pada standar SKKNI, SK3, dan IMO Course.

Terwujudnya kompetensi SDM KP yang mendukung peningkatan produktifitas usaha dan pendapatan negara dari sektor KP melalui kegiatan sertifikat kompetensi ini bertujuan untuk memberikan pengakuan atas kompetensi yang dimiliki oleh seseorang sesuai tugas/jabatan yang dimiliki sesuai standar kompetensi yang berisi rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan/atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Di samping itu, sertfikasi kompetensi ini juga memberikan manfaat kepada perlindungan tenaga kerja untuk mendapatkan remunerasi sesuai dengan level kompetensi yang dimiliki.

Tabel 17. Capaian IKU SDM KP yang bersertifikat kompetensi

Realisasi TW 1					2025				Renstra PUSLAT KP 2025 – 2029	
2020	2021	2022	2023	2024	Target TW 1	Realisasi	% Capaian	% Kenaikan 2024-2025	Target 2025	% Capaian thd target 2025
90	71	0	244	354	500	668	120%	88,70%	740	90,27

Sumber: Data Capaian Pusat Pelatihan KP



Gambar 7. Grafik Capaian IKU SDM KP yang bersertifikat kompetensi Tahun 2020-2024

Capaian IKU SDM KP yang bersertifikat kompetensi di Triwulan I Tahun 2025 mencapai 668 Orang (120%) dari target yang ditetapkan sebesar 500 Orang. Jika dibandingkan dengan capaian triwulan I tahun 2024, telah terjadi kenaikan sebesar 88,70% dan jika dibandingkan dengan target 2025 telah mencapai 90,27%. Data capaian IKU SDM KP yang bersertifikat kompetensi di Triwulan I Tahun 2025 berdasarkan data peserta sertifikasi kompetensi yang sudah memiliki link sertifikat/suket dari kepala balai. Data dukung ini telah disampaikan melalui memorandum Kepala Pusat Pelatihan KP kepada

Kepala BPPSDMKP Nomor 174/BPPSDM.4/RC.610/IV/2025 tanggal 15 April 2025, rekapan data capaian indikator kinerja SDM KP yang bersertifikat kompetensi adalah sebagai berikut:

Tabel 18. Rekap Sertifikasi Kompetensi per Satker

No	Satuan Kerja	Target 2025	Target TW I 2025	Capaian TW I 2025	%
1	BPPP Tegal	530	500	668	133,60%

Sumber: Data Capaian Pusat Pelatihan KP

Berdasarkan bidang kompetensinya realisasi pada Triwulan I Tahun 2025 ini hanya ada bidang Penangkapan sebanyak 668 orang yang sepenuhnya dikerjakan oleh BPPP Tegal. Sertifikasi Perikanan Tangkap ini sebagian besar merupakan sertifikasi untuk awak kapal perikanan yang dikeluarkan oleh Kementerian Kelautan dan Perikanan, baik dari DJPT ataupun dari BPPSDM pasca pelimpahan kewenangan terkait sertifikasi kompetensi awak kapal perikanan.

Tabel 19. Rekap IKU SDM KP yang bersertifikat kompetensi perbidang usaha

No	Satuan Kerja	Penangkapan	Jumlah
1	BPPP Tegal	668	**668**
Jumlah		**668**	**668**

Sumber: Data Capaian Pusat Pelatihan KP

Adapun faktor penyebab keberhasilan IKU SDM KP yang bersertifikasi kompetensi pada Triwulan I Tahun 2025 disebabkan oleh:

1) Pusat pelatihan KP melalui Balai telah memiliki LSP dibidang KP, Akuakultur serta Konservasi dan Jasa Kelautan dan telah tersertifikasi dan terpercaya;
2) Penerapan regulasi tentang sertifikasi awak kapal;
3) Kemudahan dalam memperoleh informasi dan sistem sertifikasi kompetensi yang dilaksanakan;

Kegiatan pendukung capaian IKU SDM KP yang bersertifikasi kompetensi pada Triwulan I Tahun 2025 ini adalah sebagai berikut:

1) Kerjasama dengan BNSP dalam kegiatan uji sertifikasi, Memperpanjang akreditasi balai pelatihan sebagai tempat TUK;
2) Telah terimplementasinya penerbitan sertifikasi kompetensi awak kapal perikanan yang sesuai SOP oleh Pusat Pelatihan KP;
3) Melakukan pendampingan proses approval Program Diklat Awak Kapal Perikanan khususnya di Balai Pelatihan KKP.

Sasaran Program SK.02 - Tersedianya Ilmu Pengetahuan dan Teknologi untuk Pelatihan Sumber Daya Manusia

Indikator Kinerja IKSK.02.01 - Materi Pelatihan Kelautan dan Perikanan berbasis Kaji Widya (paket)

Salah satu Penyelenggaraan fungsi Pusat Pelatihan Kelautan dan Perikanan berkaitan dengan upaya menjadikan sumberdaya manusia aparatur dan non aparatur sektor kelautan dan perikanan dapat berperan nyata dalam pembangunan nasional. Untuk lebih meningkatkan mutu, efisiensi, dan efektifitas penyelenggaraan pelatihan, salah satu strategi yang ditempuh adalah secara terus menerus meningkatkan profesionalisme para pelatih.

Kebijakan penyelenggaraan pelatihan KP yang ditetapkan adalah diterapkannya kurikulum berdasarkan kompetensi kerja dimana pelaksanaan proses berlatih dan melatih dengan menggunakan Garis-Garis Besar Program Pembelajaran (GGBP) dan Satuan Acara Pembelajaran (SAP). Tujuan dari kebijakan tersebut adalah untuk meningkatkan mutu hasil pelatihan yang ditandai dengan meningkatnya pengetahuan dan keterampilan serta sikap para peserta yang lebih profesional sesuai dengan tugas dan fungsinya. Usaha untuk mencapai tujuan tersebut adalah tersedianya pelatih yang profesional, yakni pelatih yang menguasai dan mampu melatih keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan dengan lancar, berhasil guna dan berdaya guna. Untuk meningkatkan serta mendorong tumbuhnya sikap lebih percaya diri para pelatih dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, maka setiap pelatih di Lembaga Pelatihan perlu melaksanakan kajiwidya sesuai dengan materi yang dilatihkan.

Kajiwidya adalah kegiatan pelatih untuk belajar atau berlatih sendiri, melakukan, mengamati dan menganalisis suatu penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi. Kegiatan ini dilakukan secara sistematis dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi kerja pelatih sesuai dengan substansi mata diklat. Pelatih lembaga pelatihan terdiri dari widyaiswara, instruktur, dan widyaiswara/instruktur luar biasa.

Pada Triwulan I Tahun 2025, untuk IKU ini masih dalam proses identifikasi calon usulan kaji widya dan untuk pengukurannya akan dilakukan di Triwulan IV.

Sasaran Program SK.03 - Terselenggaranya Tata Kelola Pelatihan Masyarakat Kelautan dan Perikanan

Indikator Kinerja IKSK.03.01 - Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Pelatihan Masyarakat yang Disusun (NSPK)

Ketersediaan sumberdaya manusia yang kompeten perlu diimbangi dengan tersedianya regulasi yang baik, sehingga dapat menjadi standar advokasi dalam mencermati kendala dan permasalahan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu sangat

dibutuhkan dukungan bahan yang komprehensif serta input yang terintegrasi melalui pentahapan proses pembahasan dan penyelesaiannya khususnya dalam memberikan dasar yang kuat untuk melakukan kegiatan Pelatihan dan Penyuluhan kelautan dan perikanan dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat serta dapat memberikan sumbangan terhadap pengurangan pengentasan kemiskinan.

Regulasi/Panduan/Pedoman/NSPK dan Administrasi terkait standarisasi kompetensi kerja bagi tenaga kerja Indonesia, khususnya tenaga kerja di bidang kelautan dan perikanan yang akan berimplikasi pada daya saing dunia usaha dan perekonomian. Selain itu Sertifikasi kompetensi kerja merupakan kegiatan yang dilakukan untuk menyusun Regulasi/Panduan/Pedoman/NSPK dan Administrasi terkait Sertifikasi kompetensi atau tenaga kerja yang telah atau tenaga kerja yang berpengalaman. Selain itu aturan dan pedoman untuk penyusunan Modul dan kurikulum pelatihan aparatur dan pelatihan Masyarakat KP.

IKU ini belum akan diukur pada Triwulan I, namun beberapa kegiatan yang telah dilakukan di Triwulan I untuk menyelesaikan IKU ini yakni :

Tabel 20. Progress IKU NSPK TW I 2025

No	Rancangan	Judul	Status
1	Peraturan Menteri	Rencana Induk Pengembangan SKKNI Sektor KP 2025-2029	Sudah dikirimkan ke Biro Hukum
2	Peraturan Menteri	Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia Pengelolaan Hiu dan Pari	Sudah dikirimkan ke Biro Hukum
3	Keputusan Kepala BPPSDM KP	Petunjuk Teknis Pemberian Rekomendasi LSP Sektor KP	Sudah dikirimkan ke Sekretariat Badan
4	Keputusan Kepala BPPSDM KP	Pedoman Akreditasi Program Pelatihan Teknis Sektor Kelautan dan Perikanan	Sudah dikirimkan ke Sekretariat Badan
5	Keputusan Kepala BPPSDM KP	Pedoman Penyelenggaraan Fungsi *Corporate University* KKP	Sudah dikirimkan ke Sekretariat Badan
6	Keputusan Kepala BPPSDM KP	Pedoman Pelaksanaan Skema Supervisi Corpu KKP	Dalam Proses Penyusunan Draft

Sumber: Data Capaian Pusat Pelatihan KP

Indikator Kinerja IKSK.03.02 - Jejaring dan/atau kerjasama lingkup Pusat Pelatihan KP yang disepakati dan ditindaklanjuti (Dokumen)

IKU ini merupakan indikator yang menunjukkan jumlah jejaring dan/atau kerjasama yang diinisiasi oleh Pusat Pelatihan KP maupun UPT Pelatihan dengan instansi/institusi lain

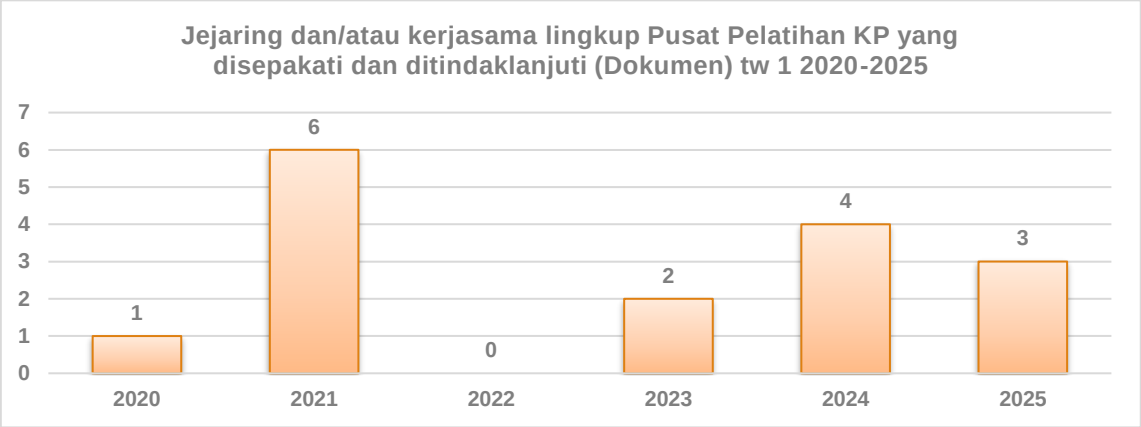
yang telah disepakati terkait kegiatan pelatihan dengan instansi/institusi lain yang telah disepakati dalam bentuk Kepmen, SK, MOU, dan atau KAK yang sudah di tandatangani. IKU dari sasaran strategis terselenggaranya kegiatan pelatihan KP yang mendukung terwujudnya kedaulatan dan keberlanjutan ini menggambarkan inisiasi kerja sama yang telah dilakukan oleh Pusat Pelatihan KP yang bertujuan meningkatkan kinerja organisasi, efisiensi dan efektifitas pelaksanaan kegiatan pelatihan dan sebagai upaya lanjutan dari *Output* yang telah dihasilkan untuk menjadi *input* pada proses selanjutnya.

Adapun capaian IKU Kerjasama di TW I 2025 ini adalah :

Tabel 21. Capaian IKU Jejaring dan/atau kerjasama lingkup Pusat Pelatihan KP yang disepakati dan ditindaklanjuti

Realisasi TW 1					2025				Renstra PUSLAT KP 2025 – 2029	
2020	2021	2022	2023	2024	Target TW 1	Realisasi	% Capaian	% Kenaikan 2024-2025	Target 2025	% Capaian thd target 2025
1	6	0	2	4	2	3	120,00%	-25,00%	12	25,00

Sumber: Data Capaian Pusat Pelatihan KP



Gambar 8. Grafik Capaian IKU Materi Pelatihan berbasis Kaji Widya Tahun 2020-2025

Capaian IKU Jejaring dan/atau kerjasama lingkup Pusat Pelatihan KP yang disepakati dan ditindaklanjuti mencapai 3 Dokumen (120%) dari target yang ditetapkan sebesar 2 Dokumen. Jika dibandingkan dengan capaian tahun 2024 ada penurunan sebesar 25% yang disebabkan oleh alokasi anggaran yang turun dibandingkan tahun 2024. Capaian Triwulan I tahun 2025 jika dibandingkan dengan target tahunan telah mencapai 25%. Data capaian IKU Kerjasama ini berdasarkan dokumen kesepakatan yang telah disepakati dan ditandatangani sebagaimana diatur pada PermenKP No.23/PERMEN KP/2022 tentang Pedoman Kerja Sama dan Penyusunan Perjanjian di Lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan. Berikut detail dari kerjasama yang ditandatangani tahun di Triwulan I Tahun 2025:

Tabel 22. Rekap Kaji Widya per Satker

NO	Bentuk Kerjasama	Nomor Kerjasama	Penanggung Jawab	Mitra Kerja sama	Mulai Berlaku	Berakhir	Judul Kerjasama	Ruang Lingkup
1	Perjanjian Kerja Sama	1/BPPSDM/KKP/PKS/I/2025	BPPP TEGAL	PT PALOMA SEJATI	21 Januari 2025	21 Januari 2027	Peningkatan Kompetensi Bidang Kepelautan Bagi Calon Awak Kapal	a. Peningkatan kapasitas dan kompetensi SDM calon awak kapal perikanan di bidang kepelautan melalui kegiatan pelatihan, uji kompetensi, dan sertifikasi; dan b. Pemanfaatan sarana dan prasarana pendukung kegiatan pelatihan, uji dan sertifikasi kompetensi bidang kepelautan
2	Perjanjian Kerja Sama	18/BPPSDM/KKP/PKS/II/2025	BPPP TEGAL	PT. ABYSATYA MINA ANJAYA	27 Februari 2025	27 Februari 2027	Peningkatan Kompetensi Bidang Kepelautan Bagi Calon Awak Kapal Perikanan	a. Peningkatan kapasitas dan kompetensi SDM calon awak kapal perikanan di bidang kepelautan melalui kegiatan pelatihan, uji kompetensi, dan sertifikasi; dan b. Pemanfaatan sarana dan prasarana pendukung kegiatan pelatihan, uji dan sertifikasi kompetensi bidang kepelautan
3	Perjanjian Kerja Sama	20/BPPSDM/KKP/PKS/III/2025	BPPP TEGAL	CV. SAMUDRA HIDUP AGUNG	03 Maret 2025	03 Maret 2027	Pelatihan Kelautan Perikanan, Layanan Dokumen Pengawakan Kapal Ikan Bagi Calon Awak Kapal Perikanan	a. Peningkatan kapasitas dan kompetensi SDM calon awak kapal perikanan di bidang kepelautan melalui kegiatan pelatihan, uji kompetensi, dan sertifikasi; b. Pengurusan dokumen awak kapal perikanan bagi awak kapal perikanan; dan c. Pemanfaatan sarana dan prasarana pendukung kegiatan pelatihan, uji dan sertifikasi kompetensi bidang kepelautan

Sumber: Data Capaian Pusat Pelatihan KP

Adapun faktor penyebab keberhasilan IK Jejaring dan/atau kerjasama lingkup Pusat Pelatihan KP yang disepakati dan ditindaklanjuti di Triwulan I Tahun 2025 disebabkan oleh:

1) Kerjasama dengan Intansi terkait lainnya, Pemerintah daerah dan NGO pada awal tahun;
2) Pemenuhan SDM Tenaga Pelatih;
3) Pemenuhan Sarana dan Prasarana Pelatihan;
4) Adanya kepentingan dan atau tujuan yang sama dengan organisasi lain.

Kegiatan pendukung capaian IK Jejaring dan/atau kerjasama lingkup Pusat Pelatihan KP yang disepakati dan ditindaklanjuti adalah dengan melakukan koordinasi dan komunikasi intens dengan pihak terkait yang berpotensi dan kepentingan untuk dilakukan Kerjasama

dalam upaya peningkatan peran pelatihan KP baik berupa pertemuan/pembahasan dan FGD serta memperluas jangkauan pelayanan kepada Masyarakat

Indikator Kinerja IKSK.03.03 - Sertifikasi Kelembagaan Pelatihan sesuai Standar Lembaga Pelatihan (Lembaga)

Indikator Kinerja Utama ini didefinisikan sebagai indikator yang menunjukkan jumlah Sertifikasi Kelembagaan Pelatihan dan Penyuluhan yang masih berlangsung. Lembaga pelatihan seperti akreditasi ISO dan pemeliharaan sistem mutu pelatihan. Sertifikasi Lembaga pelatihan dan penyuluhan seperti asessment mandiri, akreditasi ISO dan pemeliharaan sistem mutu pelatihan. Sertifikasi Kelembagaan Pelatihan dan Penyuluhan dikeluarkan oleh Lembaga luar yang memiliki kompetensi dan kewenangan mengeluarkan sertifikat Akreditasi.

Lembaga pelatihan yang terstandar merupakan langkah strategis dalam rangka menjamin mutu dan meningkatkan layanan pelatihan. Upaya tersebut ditempuh dengan melakukan standardisasi seluruh proses penyelenggaraan pelatihan, meliputi standardisasi: program, lulusan, evaluasi, biaya, proses, ketenagaan, serta standardisasi sarana dan prasarana pelatihan KP.

Dengan sistem manajemen mutu (*QMS*) yang efektif ini, maka Balai memiliki akan struktur yang lebih jelas, pendekatan sistematis untuk meningkatkan layanan kepada setiap peserta latih, serta membantu untuk pengendalian dan proses pencapaian tujuan organisasi. Dengan akreditasi QMS ini juga akan memberikan manfaat kepada Balai untuk meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelatihan, meningkatkan kepuasan pelanggan, mengurangi tingkat kesalahan yang mengarah pada peningkatan produktivitas Balai.

Balai Pelatihan dan Penyuluhan KP sejak tahun 2017 telah terakreditasi sistem manajemen mutu ISO 9001:2015, Dimana terdapat 7 karakteristik utama yaitu; pendekatan pro aktif, integrasi mutu ke dalam proses bisnis, performance, mengikuti siklus PDCA, penyesuaian lingkup dengan komitmen organisasi, bersifat sukarela, dan relevan dengan tugas dan fungsi Balai. Dengan akreditasi ini telah memberikan manfaat nyata kepada balai dalam peningkatan kepuasan layanan kepada peserta latih, seperti pembuatan Pelayanan Pelatihan Terpadu satu Pintu (PTSP) di beberapa balai, pengurangan biaya pelatihan tanpa mengurangi mutu penyelenggaraan pelatihan dan mutu lulusan pelatihan, serta mampu mengurangi permasalahan atau sengketa antara bagian dan memberikan rekomendasi atas permasalahan yang dihadapi.

Pada Triwulan I Tahun 2025, untuk IKU ini baru melakukan proses audit internal Pusat Pelatihan untuk ISO 9001 dan untuk hasil dan pengukurannya akan dilakukan di Triwulan IV.

Indikator Kinerja IKSK.03.04 - Persentase Usulan Sertifikasi Program Diklat Masyarakat Bidang Kelautan dan Perikanan yang disahkan sesuai dengan Peraturan yang berlaku (%)

IKU ini didefinisikan indikator yang menunjukkan jumlah Sertifikasi Program Diklat Masyarakat Bidang Bidang Kepelautan dan Perikanan, adapun sertifikasi dilakukan oleh Lembaga Approval Lembaga Diklat yang ditetapkan oleh Kepala BPPSDMKP. Formula Perhitungan IKU ini yakni jumlah sertifikasi program diklat masyarakat bidang teknis kelautan dan perikanan. Bukti dukung dari IKU ini antara lain sertifikat approval Program Diklat Masyarakat Teknis Bidang Kepelautan dan Perikanan yang telah disahkan oleh pimpinan.

Pada Triwulan I Tahun 2025, untuk IKU ini baru melakukan penerbitan pengesahan (approval) lembaga diklat keahlian dan keterampilan khusus pelaut kapal penangkap ikan sesuai Peraturan Kepala Badan Riset dan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan Nomor : 45/BRSDM/2020 dan penerbitan sertifikasi Program diklat keahlian dan keterampilan khusus pelaut kapal penangkap ikan (ANKAPIN, ATKAPIN, BST, BSTF) dan untuk hasil dan pengukurannya akan dilakukan di Triwulan IV.

Indikator Kinerja IKSK.03.05 - Sarana Pelatihan KP yang ditingkatkan kapasitasnya (Unit)

Peningkatan kapasitas sarana yang berbentuk pengadaan fisik dan non fisik/belanja modal yang dilaksanakan oleh satuan kerja lingkup Pusat Pelatihan KP. Pengadaan fisik dan nonfisik yang diadakan sesuai dengan yang sudah disetujui dan tertuang dalam dokumen perencanaan kerja Satker. Perhitungan pada Indikator Kinerja Utama ini dilakukan dengan cara menjumlahkan sarana yang terbentuk pengadaan fisik/belanja modal.

Pada Triwulan I Tahun 2025, untuk IKU ini baru melakukan penyesuaian setelah kebijakan efisiensi dan untuk hasil dan pengukurannya akan dilakukan di Triwulan IV.

Indikator Kinerja IKSK.03.06 - Prasarana Pelatihan KP yang ditingkatkan kapasitasnya (Unit)

Peningkatan kapasitas Prasarana yang berbentuk pengadaan fisik dan non fisik/belanja modal yang dilaksanakan oleh satuan kerja lingkup Pusat Pelatihan KP. Pengadaan fisik dan nonfisik yang diadakan sesuai dengan yang sudah disetujui dan tertuang dalam dokumen perencanaan kerja Satker. Perhitungan pada Indikator Kinerja Utama ini dilakukan dengan cara menjumlahkan prasarana yang terbentuk pengadaan fisik/belanja modal.

Pada Triwulan I Tahun 2025, untuk IKU ini baru melakukan penyesuaian setelah kebijakan efisiensi dan untuk hasil dan pengukurannya akan dilakukan di Triwulan IV.

Sasaran Program SK.04 - Aparatur Yang Dididik dan Dilatih

Indikator Kinerja IKSK.04.01 - Aparatur KP yang dilatih (orang)

Aparatur dituntut untuk meningkatkan kualitasnya melalui pengembangan Jalur lain dari pengembangan kompetensi seperti pelatihan. Pelatihan (training) merupakan proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi di mana pegawai mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis. Pelatihan untuk pengembangan kompetensi ASN dibagi dalam dua bentuk, yakni pelatihan klasikal dan pelatihan nonklasikal. Pelatihan klasikal menekankan pada kegiatan pembelajaran tatap muka dalam kelas, seperti pelatihan struktural, seminar, lokakarya, kursus, dsb. Sementara pelatihan nonklasikal menekankan pada proses pembelajaran praktik kerja dan/atau pembelajaran di luar kelas, seperti coaching, mentoring, e-learning. Belakangan pelatihan nonklasikal mendominasi pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN.

Indikator yang menunjukkan jumlah Aparatur KP yang telah dilatih. Aparatur KP yang dilatih merupakan indikator yang menunjukkan jumlah Aparatur Sipil KP yang telah dilatih, dengan kriteria sebagai berikut :

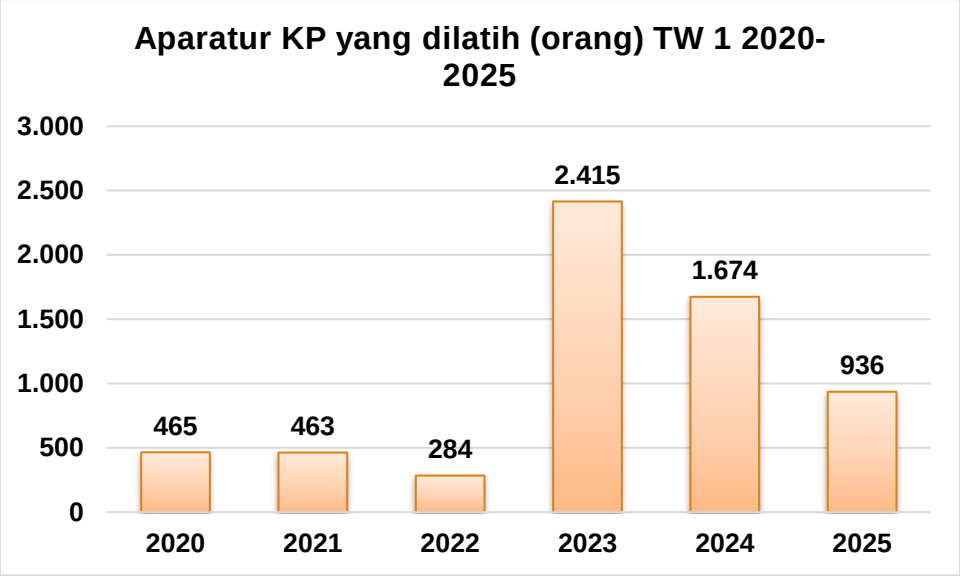
1) Menggunakan dana APBN,
2) Diselenggarakan secara tatap muka (klasikal), daring (non klasikal) atau Blended Training,
3) Menggunakan modul dan kurikulum yang telah ditetapkan oleh Pusat Pelatihan dan Penyuluhan serta Lembaga/Otoritas yang kompeten.

Adapun untuk perhitungannya, IKU ini menghitung Jumlah Aparatur KP yang telah mengikuti pelatihan reguler, pelatihan teknis dan pelatihan dengan metode blended training maupun fullonline training dan dinyatakan lulus Diklat serta mendapatkan sertifikat Diklat. Adapun capaian IKU Aparatur KP yang dilatih di Triwulan I Tahun 2025 adalah sebagai berikut

Tabel 23. Capaian IKU Aparatur KP yang DIlatih

Realisasi TW 1					2025				Renstra PUSLAT KP 2025 – 2029	
2020	2021	2022	2023	2024	Target TW I	Realisasi	% Capaian	% Kenaikan 2024-2025	Target 2025	% Capaian thd target 2025
465	463	284	2.415	1.674	835	936	112,10%	-44,09%	4.525	20,69

Sumber: Data Capaian Pusat Pelatihan KP



Gambar 9. Grafik Capaian IKU Aparatur KP yang DIlatih TW I 2020-2025

Capaian IKU Aparatur KP yang dilatih di Triwulan I tahun 2025 mencapai 936 Orang (112,10%) dari target yang ditetapkan di Triwulan I sebesar 835 Orang. Jika dibandingkan dengan capaian Triwulan I tahun 2024, telah terjadi penurunan sebesar 44,09% dan jika dibandingkan dengan target tahunan telah mencapai 20,69% Data capaian IKU Aparatur KP yang dilatih berdasarkan Jumlah Aparatur KP yang telah mengikuti pelatihan reguler, pelatihan teknis dan pelatihan dengan metode blended training maupun fullonline training dan dinyatakan lulus Diklat serta mendapatkan sertifikat Diklat. Data yang disajikan merupakan legal terdapat pengesahan pimpinan yang telah disampaikan melalui memorandum Kepala Pusat Pelatihan KP kepada Kepala BPPSDM KP Nomor 175/BPPSDM.4/RC.610/IV/2025 tanggal 15 April 2025. Adapun detail peserta pelatihan Aparatur Triwulan I Tahun 2025 yakni:

Tabel 24. Rekap Capaian IKU Pelatihan Aparatur Triwulan I Tahun 2025

No	Unit Kerja Eselon I	Blended Learning	Full Online	Grand Total
1	BPPMHKP	1	28	29
2	BPPSDMKP	72	352	424
3	Ditjen. PDSPKP		18	18
4	Ditjen. Pengawasan SDKP	22	98	120
5	Ditjen. Perikanan Budidaya		30	30
6	Ditjen. Perikanan Tangkap		84	84
7	Ditjen. PKRL		30	30
8	Inspektorat Jenderal		93	93
9	Instansi Luar KKP	1	37	38
10	Sekretariat Jenderal		70	70
Grand Total		**96**	**840**	**936**

Adapun faktor penyebab keberhasilan IKU Aparatur KP yang dilatih padaTriwulan I Tahun 2025 disebabkan oleh:

1. Pelatihan melalui aplikasi aplikasi e-milea sehingga bisa online ke semua ASN KKP
2. Eselon I Teknis pada awal tahun sudah berkoordinasi dengan BDA Sukamandi mengenai Diklat Teknis yang akan dilaksanakan
3. Tersedianya sarana pokok dan penunjang penyelenggaraan diklat,
4. Widyaiswara yang telah memiliki sertifikat ToT sesuai bidang diklat yang dilatihkan, dan tersedianya perangkat kurikulum dan modul pelatihan, serta telah terakreditasinya program diklat kepemimpinan tingkat III dan IV, serta diklat prajabatan di BDA Sukamandi oleh LAN-RI.
5. Upaya yang dilakukan dalam peningkatan kompetensi ASN KP yakni pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pelatihan Pra-Jabatan maupun pendidikan dan pelatihan dalam jabatan, seperti Diklat Struktural, Diklat Fungsional, dan Diklat Teknis/manajerial dengan melakukan kerjasama dan sinkronisasi dengan Eselon 1 KKP dalam Identifikasi kebutuhan diklat yang akan dilaksanakan.:Evaluasi dari implementasi NSPK.

Indikator Kinerja IKSK.04.02 - Tenaga Pelatihan yang kompeten (orang)

Indikator Kinerja Utama ini didefinisikan sebagai indikator yang menunjukkan jumlah Aparatur yang meningkat kompetensi dan kapasitasnya yang menjalani proses pengembangan diri melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja agar dapat menjalankan tugas dan fungsi secara lebih efektif, efisien, serta profesional. Peningkatan ini bertujuan untuk mendukung pelaksanaan tugas pelayanan publik dan kebijakan pemerintah secara optimal. Upaya peningkatan kompetensi dan kapasitas aparatur yang dimaksud adalah sertifikasi professional yang merupakan sertifikasi di bidang KP untuk memastikan standar kompetensinya. Adapun peksanaan sertifikasi bagi widyaiswara sesuai dengan Perka LAN Nomor 375/K.1/PDP.07/2022, semetarra untuk pelaksanaan sertfikasi bagi Instruktur sesuai dengan PermenKP Nomor 23 Tahun 2024.

Pada Triwulan I Tahun 2025, untuk IKU ini baru melakukan identifikasi tenaga pelatih yang akan melakukan peningkatan kompetensi dan hasil dan pengukurannya akan dilakukan di Triwulan IV.

Indikator Kinerja IKSK.04.03 - Jumlah usulan kebutuhan dan rencana penyelenggaraan pengembangan kompetensi berdasarkan bidang kelompok keahlian untuk mendukung terimplementasinya corpu (usulan))

Peningkatan kompetensi sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen kunci dalam mendukung pencapaian visi dan misi organisasi. Sebagai institusi strategis dalam pengelolaan sumber daya kelautan dan perikanan, Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP) memiliki tanggung jawab besar untuk memastikan seluruh pegawainya memiliki kompetensi yang relevan dengan tantangan global dan dinamika sektor kelautan. Dalam upaya ini, KKP mengadopsi konsep *Corporate University* sebagai pendekatan strategis untuk pengelolaan pembelajaran yang terintegrasi dan terarah.

Implementasi fungsi *Corporate University* di KKP diatur dalam Pasal 78 hingga Pasal 81 pada Permen KP Nomor 44 Tahun 2022 tentang Pengembangan Kompetensi ASN di Lingkungan KKP*. Corporate University* dirancang untuk menjadi wadah yang tidak hanya memberikan pelatihan teknis tetapi juga mengembangkan budaya pembelajaran organisasi yang berbasis inovasi dan kolaborasi.

Corporate University memiliki tugas untuk mengoordinasikan pengembangan program, manajemen pengetahuan, serta penjaminan mutu pelaksanaan pengembangan kompetensi di seluruh lingkungan KKP. Tugas ini dijalankan melalui berbagai fungsi strategis, seperti koordinasi lintas unit kerja, penyusunan program pelatihan, pengembangan kurikulum, hingga pengelolaan data dan informasi kompetensi.

Selain itu, pelaksanaan fungsi *Corporate University* di KKP didasarkan pada prinsip-prinsip koordinasi, integrasi, sinkronisasi, dan simplifikasi. Prinsip-prinsip ini memastikan bahwa seluruh kegiatan pembelajaran dapat berjalan secara efektif dan efisien, dengan pengambilan keputusan yang dilakukan melalui mekanisme musyawarah mufakat

Sesuai dengan Keputusan Menteri KP RI Nomor 84 Tahun 2024, pelaksanaan *Corporate University* di KKP meliputi Sembilan bidang kelahlian diantaranya: a. Bidang Kesekretariatan; b. Bidang Pengelolaan Kelautan dan Ruang Laut; c. Bidang Perikanan Tangkap; d. Bidang Perikanan Budi Daya; e. Bidang Penguatan Daya Saing Produk Kelautan dan Perikanan; f. Bidang Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan; g. Bidang Pengawasan Intern; h. Bidang Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan; i. Bidang Pengendalian dan Pengawasan Mutu Hasil Kelautan dan Perikanan. Capaian IKU ini dihitung dari Jumlah usulan program pelatihan yang dikelompokan sesuai bidang keahlian.

Pada Triwulan I Tahun 2025, untuk IKU ini belum ada output dan hasil dan pengukurannya akan dilakukan di Triwulan IV. Namun beberapa kegiatan yang telah dilakukan antara lain:

- Koordinasi perancangan desain *Corporate University* KKP
- Koordinasi penyiapan data *Human Capital Development*
- Penyusunan draft pedoman penyelenggaraan dan supervise *Corporate University* KKP
- Penyampaian data *Human Capitan Development Plan* (HDCP) oleh Biro SDMAO
- Koordinasi pengelompokan data HDCP Bersama Biro SDMAO
- Rapat penyiapan platform *Corporate University* KKP pada website kkp.go.id Bersama Pusdatin KKP
- *Benchmarking* ke *Corporate University* K/L terkait (Kemenkeu, LAN, dan Telkom)
- Rapat Koordinasi pembina kepegawaian seluruh eselon 1 KKP
- Koordinasi persiapan launching *Corporate University* Bersama Biro SDMAO
- Penyusunan Roadmap dan TOR launching *Corporate University.*

Indikator Kinerja IKSK.04.04 - Lembaga / Instansi yang memanfaat fungsi pelayanan Peningkatan Kompetensi ASN Kelautan dan Perikanan (Lembaga)

IKU ini didefinisikan sebagai indikator untuk menunjukkan terkait Lembaga/ Instansi yang memanfaatkan fungsi pelayanan Peningkatan Kompetensi ASN Kelautan dan Perikanan. Lembaga yang dimaksud merupakan lembaga pemerintah/swasta diluar unit Kerja Lingkup Kementerian Kelautan dan Perikanan. Formula perhitungan IKU ini yakni jumlah Lembaga/ Instansi yang memanfaatkan fungsi pelayanan Peningkatan Kompetensi ASN Kelautan dan Perikanan. Bukti dukung IK ini berupa rekapitulasi data Lembaga/Instansi yang memanfaatkan fungsi pelayanan Peningkatan Kompetensi ASN Kelautan dan Perikanan.

Pada Triwulan I Tahun 2025, untuk IKU ini baru melakukan identifikasi aparatur yang menggunakan pelayanan pelatihan dan untuk hasil dan pengukurannya akan dilakukan di Triwulan IV.

Sasaran Program SK.05 - Terpenuhinya Layanan Dukungan Manajemen Eselon I dan Satker

Indikator Kinerja IKSK.05.01 - Persentase layanan dukungan manajemen internal Pusat Pelatihan KP (%)

Indikator Kinerja ini merupakan Layanan Dukungan Manajemen Internal meliputi antara lain layanan perencanaan dan penganggaran internal, layanan umum, layanan hukum, layanan organisasi dan tata kelola internal, layanan kehumasan dan protokoler, layanan data dan informasi, layanan monev (termasuk pelaporan), pengelolaan keuangan dan kinerja internal, dan layanan perkantoran.

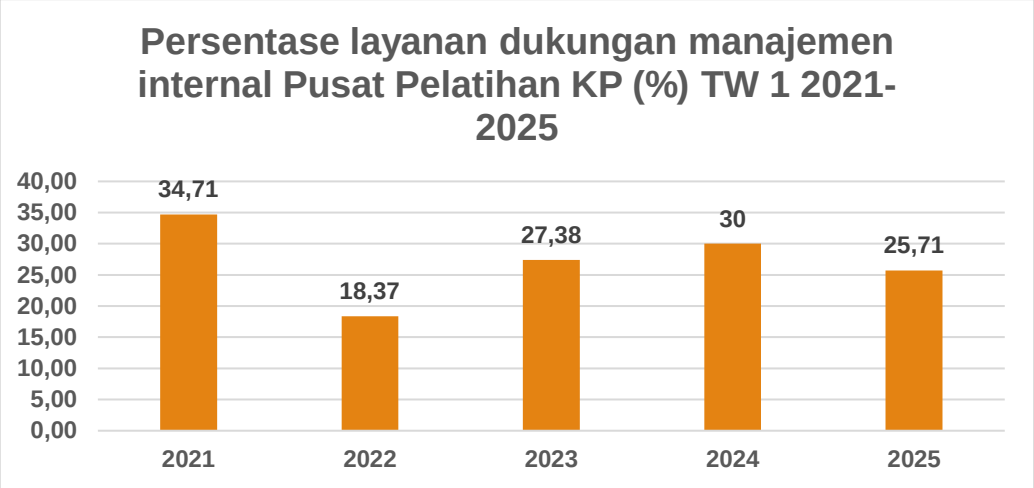
Formula indikator kinerja ini A. Jumlah target dokumen hasil layanan dukungan manajemen internal (buah) adalah jumlah dokumen hasil layanan yang direncanakan berdasarkan kegiatan dukungan manajemen yang dilaksanakan pada tahun berjalan. B. Jumlah realisasi dokumen hasil layanan dukungan manajemen internal (buah) adalah jumlah dokumen hasil layanan yang telah disusun dan diketahui pimpinan (di tandatangani) sebagai hasil pelaksanaan kegiatan dukungan manajemen pada tahun berjalan. C. Dokumen hasil layanan dapat berupa laporan, matrik, screen shoot aplikasi yang bukan merupakan bukti capaian IKU lain. Presentase dokumen layanan menajeman yang tersedia / dibandingkan total dokumen layanan menejemen yang ditargetkan. Adapun capaian IKU ini di Triwulan I Tahun 2025 adalah sebagai berikut:

Tabel 25. Capaian IKU Persentase layanan dukungan manajemen internal Pusat Pelatihan KP

Realisasi TW 1					2025				Renstra PUSLAT KP 2025 – 2029	
2020	2021	2022	2023	2024	Target TW I	Realisasi	% Capaian	% Kenaikan 2024-2025	Target 2025	% Capaian thd target 2025
	34,71	18,37	27,38	30	25	25,71	102,84%	-6,10%	100	25,71

Sumber: Data Capaian Pusat Pelatihan KP

Tabel ini menunjukkan capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) layanan Dukman dari tahun 2021 - 2023 berdasarkan Pusat Pelatihan dan Penyuluhan KP dan 2024-2025 berdasarkan data Pusat Pelatihan KP. Triwulan I 2025 mencatat bahwa untuk IKU dukman sudah mencapai 102,84% dari target triwulanan dan 25,71 terhadap target tahun 2025. Terjadi penurunan % capaian dibandingkan tahun 2024 karena ada perubahan daftar dokumen yang akan diklaim untuk IKU ini di tahun 2025 sehingga jumlah dokumen yang tersedia berkurang.



Gambar 10. Grafik Capaian IKU Persentase layanan dukungan manajemen internal Pusat Pelatihan KP TW 1 2021-2025

Untuk bukti capaian IKU di Tahun 2025 berbeda dengan tahun 2024 dimana tidak lagi memasukkan dokumen perencanaan yang akan diklaim di IKU SAKIP. Adapun dokumen hasil layanan dukungan manajemen internal satker antara lain Dokumen SPIP, Realisasi Anggaran, laporan keuangan, laporan PIPK, laporan Arsiparis, dan laporan kepegawaian..

Tabel 26. Rekap Dokumen Dukungan Manajemen Internal Pusat Pelatihan KP TW 1 2025

No.	Nama Dokumen		Periode Pelaporan	Target Jumlah Dokumen (Tahunan)	Jumlah Dokumen (Triwulan IV)
1	Dokumen Laporan SPIP		Triwulan		
	1)	Laporan SPIP Triwulan IV Tahun 2024	Triwulan	1	1
	2)	Laporan SPIP Triwulan I Tahun 2025	Triwulan	1	
	3)	Laporan SPIP Triwulan II Tahun 2025	Triwulan	1	
	4)	Laporan SPIP Triwulan III Tahun 2025	Triwulan	1	
2	Dokumen Realisasi Anggaran		Bulanan		
	1)	Realisasi Anggaran Bulan Januari	Bulanan	1	1
	2)	Realisasi Anggaran Bulan Februari	Bulanan	1	1
	3)	Realisasi Anggaran Bulan Maret	Bulanan	1	1
	4)	Realisasi Anggaran Bulan April	Bulanan	1	
	5)	Realisasi Anggaran Bulan Mei	Bulanan	1	
	6)	Realisasi Anggaran Bulan Juni	Bulanan	1	
	7)	Realisasi Anggaran Bulan Juli	Bulanan	1	
	8)	Realisasi Anggaran Bulan Agustus	Bulanan	1	

	9)	Realisasi Anggaran Bulan September	Bulanan	1	
	10)	Realisasi Anggaran Bulan Oktober	Bulanan	1	
	11)	Realisasi Anggaran Bulan November	Bulanan	1	
	12)	Realisasi Anggaran Bulan Desember	Bulanan	1	
3	Laporan Keuangan		Semester		
	1)	Semester II Tahun 2024	Semester	1	1
	2)	Semester I Tahun 2025	Semester	1	
4	Laporan PIPK Tahun 2024		Tahunan	1	
5	Laporan Arsiparis		Triwulan		
	1)	Arsiparis TW 4 2024	Triwulan	1	1
	2)	Arsiparis TW 1 2025	Triwulan	1	
	3)	Arsiparis TW 2 2025	Triwulan	1	
	4)	Arsiparis TW 3 2025	Triwulan	1	
6	Laporan Kepegawaian		Bulanan		
	1)	Rekap Presensi Januari 2025	Bulanan	1	1
	2)	Rekap Presensi Februari 2025	Bulanan	1	1
	3)	Rekap Presensi Maret 2025	Bulanan	1	1
	4)	Rekap Presensi April 2025	Bulanan	1	
	5)	Rekap Presensi Mei 2025	Bulanan	1	
	6)	Rekap Presensi Juni 2025	Bulanan	1	
	7)	Rekap Presensi Juli 2025	Bulanan	1	
	8)	Rekap Presensi Agustus 2025	Bulanan	1	
	9)	Rekap Presensi September 2025	Bulanan	1	
	10)	Rekap Presensi Oktober 2025	Bulanan	1	
	11)	Rekap Presensi November 2025	Bulanan	1	
	12)	Rekap Presensi Desember 2025	Bulanan	1	
			Jumlah	**35**	**9**
			%	**100**	**25.71**

Sumber: Data Capaian Pusat Pelatihan KP

Tabel 27. Perbandingan Capaian IKU 20 dengan satker sejenis

No.	Satuan Kerja	Target TW 1	Capaian TW 1	%
1	Pusdik - BPPSDMKP	22	22	100,00%
2	Puslat - BPPSDMKP	25	25,71	102,84%

Secara keseluruhan, tabel ini menunjukkan dua satuan kerja di BPPSDMKP pada tahun TW I 2025, yaitu Pusdik dan Puslat, di mana semua target yang telah ditetapkan berhasil dicapai sepenuhnya tanpa kekurangan. Capaian ini mencerminkan komitmen dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas masing-masing satuan kerja. Faktor Keberhasilan kegiatan ini yaitu adanya komitmen pegawai dan pimpinan beserta staf dalam koordinasi internal antar tim kerja Pusat Pelatihan KP terutama dalam penyediaan dokumen-dokumen dukungan manajemen instansi yang tepat waktu.

Kegiatan pendukung capaian IKU Persentase layanan dukungan manajemen internal Pusat Pelatihan KP pada triwulan I tahun 2025 ini adalah sebagai berikut

1) Monitoring pemenuhan dokumen bulanan, triwulanan dan semesteran.
2) Penyusunan dokumen *Output* kegiatan yang diperlukan dalam pemenuhan IKU Layanan Dukungan Manajemen.

Indikator Kinerja IKSK.05.02 - Unit kerja lingkup Pusat Pelatihan KP yang dibangun untuk diusulkan menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) (Satker)

Birokrasi sebagai pelaksana tugas pemerintah terus melakukan perubahan dalam mencapai sasaran Reformasi Birokrasi dengan meningkatkan kualitas pelayanan publik serta memudahkan dan mendekatkan pelayanan kepada masyarakat. Agar masyarakat merasakan hasil percepatan Reformasi Birokrasi yang telah dilakukan pemerintah, terutama pada unit kerja, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kementerian PANRB) telah menerbitkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Peraturan Menteri tersebut merupakan acuan bagi instansi pemerintah dan pemangku kepentingan lainnya dalam membangun Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM). Selain itu, Peraturan Menteri tersebut merupakan rujukan untuk memberikan keseragaman pemahaman dan tindakan dalam membangun Zona Integritas Menuju WBK/WBBM.

Selain itu, berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2018 tentang Strategi Nasional Pencegahan Korupsi (Perpres Stranas PK), terdapat tiga sektor prioritas pencegahan korupsi yaitu, perijinan dan tata niaga; keuangan negara; dan penegakan hukum dan Reformasi Birokrasi. Salah satu sub aksi pada sektor penegakan hukum dan Reformasi Birokrasi adalah tentang pembangunan Zona Integritas. Pembangunan Zona Integritas dianggap sebagai role model Reformasi Birokrasi dalam penegakan integritas

dan pelayanan berkualitas. Dengan demikian pembangunan Zona Integritas menjadi aspek penting dalam hal pencegahan korupsi di pemerintahan.

Oleh karena itu, dalam rangka meningkatkan kualitas pembangunan dan pengelolaan unit kerja yang telah membangun Zona Integritas maka diperlukan revisi atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Instansi Pemerintah. Revisi Peraturan Menteri ini mengatur lebih detail tentang mekanisme pelaksanaan pembangunan unit kerja yang telah membangun Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK)/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM).

Salah satu prinsip dalam tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*) adalah akuntabilitas, dimana akuntabilitas adalah sebagai salah satu wujud komitmen Pusat Pelatihan KP dalam mempertanggungjawabkan pengelolaan anggaran dan pengendalian sumberdaya dalam penyelenggaraan pelatihan pada akhir periode pengukuran. Satker yang menjadi target usulan WBK tahun 2025 adalah satker Pusat Pelatihan KP.

Adapun untuk mencapai usulan WBK ini satker perlu mencapai syarat-syarat antara lain:

1) Memiliki nilai total (pengungkit dan hasil) minimal 75 dengan minimal nilai pengungkit adalah 40;
2) Bobot nilai per area pengungkit minimal 60% untuk semua area pengungkit;.
3) Memiliki nilai komponen hasil “Terwujudnya Pemerintah yang Bersih dan Bebas KKN” minimal 18,50, dengan nilai sub komponen Survei Persepsi Anti Korupsi minimal 13,5 dan sub komponen Persentasi TLHP minimal 5,0;
4) Memiliki nilai komponen hasil “Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik kepada Masyarakat” minimal 15.

Kegiatan yang telah dilakukan untuk mendukung capaian IKU Usulan WBK yang telah dilakukan antara lain:

1) Penunjukkan dan penetapan tim komponen WBK
2) Penilaian mandiri dan pendampingan oleh Inspektorat Jenderal
3) Tindak lanjut rekomendasi Inspektorat Jenderal.

Pada Triwulan I Tahun 2025, untuk IKU ini baru melaksanakan kegiatan-kegiatan tersebut dan untuk hasil dan pengukurannya akan dilakukan di Triwulan IV.

Indikator Kinerja IKSK.05.03 - Indeks Profesionalitas ASN Pusat Pelatihan KP (Indeks)

Profesionalitas adalah kualitas para anggota profesi terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki untuk melakukan tugas-tugasnya. Indeks Profesionalitas ASN secara definisi adalah adalah ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN berdasarkan kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan (Permen PAN dan RB No. 38 Tahun 2018). Nilai Indeks Profesionalitas ASN merupakan gambaran kualitas profesionalitas ASN KKP yang diukur setiap tahun oleh Biro SDMA, Sekretariat Jenderal dengan mengacu pada Peraturan Menteri PAN dan RB No. 38 Tahun 2018 tentang Peraturan Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara.

Nilai diukur setiap tahun dengan menggunakan 4 (empat) dimensi meliputi (a) Kualifikasi, (b) Kompetensi; (c) Kinerja; dan (d) Disiplin. Kualifikasi diukur dari indikator riwayat pendidikan formal terakhir yang telah dicapai, meliputi (a) Pendidikan S-3 (Strata-Tiga), (b) Pendidikan S-2 (Strata-Dua), (c) Pendidikan S-1 (Strata-Satu) /D-4 (Diploma-Empat), (d) Pendidikan D-3 (Diploma-Tiga) / SM (Sarjana Muda), (e) Pendidikan D-1 (Diploma-Satu) /D-2 (Diploma-Dua)/ SLTA Sederajat; dan (f) Pendidikan di bawah SLTA dengan formula sebagai berikut:

Tabel 28. Bobot Komponen Kualifikasi Perhitungan IP ASN

Nilai	Nama Kualifikasi	Nilai Kualifikasi
5	Pendidikan S3	25
4	Pendidikan S2	20
3	Pendidikan S1	15
2	Pendidikan DIII/SM	10
1	Pendidikan DII/DI/SMA	5
0	Pendidikan SMP/SD	1

Sumber: Dok Manual IKU Pusat Pelatihan KP

Kompetensi diukur dari indikator riwayat pengembangan kompetensi yang telah dilaksanakan yang meliputi: Diklat Kepemimpinan, Diklat Fungsional/Diklat Teknis, Diklat 20 Jam Pelajaran (JP) satu tahun terakhir dan Seminar/ Workshop/ Konferensi/Setara sejak 2 (dua) tahun terakhir, dengan formula sebagai berikut :

Tabel 29. Bobot Komponen Kompetensi Perhitungan IP ASN

Nilai	Nama Kompetensi	Nilai Kompetensi Sesuai Jabatan		
		Kompetensi Struktural	Kompetensi Jabfung	Kompetensi Staf
	Diklat Struktural	**15**		
1	Pernah Ikut Diklat Pim pada levelnya	15		
0	Tidak Pernah Ikut Diklat PIM pada levelnya	0		
	Diklat Fungsional		**15**	
1	Pernah Ikut Diklat Fungsional		15	
0	Tidak Pernah Ikut Diklat Fungsional		0	
	Diklat 20 JP	**15**	**15**	**22,5**
1	Pernah Ikut Diklat 20 JP dalam tahun terakhir	15	15	22,5
0	Tidak Pernah ikut Diklat 20 JP dalam Tahun Terakhir	0	0	0

	Seminar	**10**	**10**	**17,5**
1	Pernah Ikut Seminar	10	10	17,5
0	Tidak Pernah Ikut Seminar	0	0	0
	Total Mengikuti Kompetensi	**40**	**40**	**40**

Sumber: Dok Manual IKU Pusat Pelatihan KP

Kinerja diukur dari indikator penilaian prestasi kerja PNS, yang meliputi : a. Sasaran Kerja Pegawai (SKP); dan b. Perilaku kerja, dengan formula sebagai berikut:

Tabel 30. Bobot Komponen Kinerja Perhitungan IP ASN

No	Keterangan Nilai SKP	Nilai SKP	Nilai Kinerja
1	Sangat Baik	91 - keatas	30
2	Baik	76 s.d 90	25
3	Cukup	61 s.d 75	15
4	Kurang	51 s.d 60	5
5	Buruk	50 s.d kebawah	1

Sumber: Dok Manual IKU Pusat Pelatihan KP

Disiplin diukur dari indikator riwayat penjatuhan hukuman disiplin yang pernah dialami selama 5 tahun terakhir, yang meliputi: a. Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin; dan b. Pernah dijatuhi hukuman disiplin (ringan, sedang, berat), dengan formula sebagai berikut:

Tabel 31. Bobot Komponen Disiplin Perhitungan IP ASN

Nilai	Nama Hukuman Disiplin	Nilai Disiplin
0	Tidak Pernah Mendapatkan Hukuman Disiplin	5
R	Pernah mendapatkan Hukuman Disiplin Tingkat Ringan	3
S	Pernah mendapatkan Hukuman Disiplin Tingkat Sedang	2
B	Pernah mendapatkan Hukuman Disiplin Tingkat Berat	1

Sumber: Dok Manual IKU Pusat Pelatihan KP

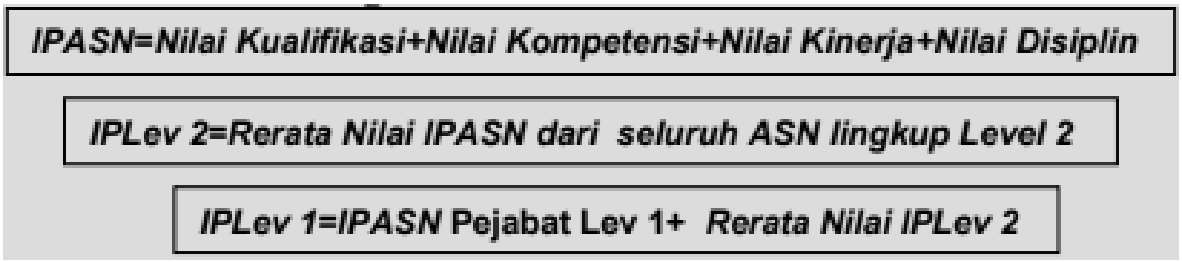
Sumber data pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dapat diperoleh dari beberapa sumber yang tervalidasi meliputi:

a. **Kualifikasi** dihitung dari kondisi tingkat pendidikan terakhir dari pegawai dengan ketentuan sesuai SK Pangkat Terakhir atau SK Pencantuman Gelar yang sudah diupdate pada aplikasi SIMPEG Online KKP.

b. **Kompetensi** diolah datanya dari aplikasi SIMPEG Online KKP dengan ketentuan (1) Perhitungan nilai Diklat Pim, Diklat Fungsionak/Teknis, Diklat 20 JP dan Seminar diwajibkan sesuai tingkat jabatannya; (2) Pejabat Struktural wajib sudah melaksanakan Diklatpim, sesuai dengan level terakhirnya, Diklat 20 JP sejak 1 tahun terakhir dan Seminar dihitung sejak 2 tahun dengan total bobot yaitu 40; (3) Pejabat Fungsional wajib sudah melaksanakan Diklat Fungsional/Teknis, Diklat 20 JP sejak 1 tahun terakhir dan Seminar dihitung sejak 2 tahun terakhir dengan totalcbobot yaitu 40; (4) Pejabat Fungsional Umum wajib sudah melaksanakan Diklat 20 JP sejak 1 tahun terakhir dan Seminar dihitung sejak 2 tahun terakhir dengan total bobot yaitu 40;

c. **Kinerja** diolah datanya dari aplikasi Penilaian Prestasi Kerja Online KKP atau data riwayat Penilaian Prestasi Kerja Pegawai (PPKP) pada aplikasi SIMPEG Online KKP dengan nilai Kinerja dari Kategori;
d. **Disiplin** diolah datanya dari aplikasi SIMPEG Online KKP dengan ketentuan diambil yang tidak pernah/pernah dijatuhi hukuman disiplin selama 5 tahun terakhir dan diupdate pada aplikasi SIMPEG.

Bobot penilaian dimensi Indeks Profesionalitas ASN terdiri atas (a) Kualifikasi memiliki bobot 25 % (dua puluh lima persen); (b) Kompetensi memiliki bobot 40 % (empat puluh persen); (c) Kinerja memiliki bobot 30 % (empat puluh persen); dan (d) Disiplin memiliki bobot 5 % (lima persen). Berdasarkan bobot penilaian dimensi Indeks Profesonalitas ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12, dilakukan perhitungan dengan rumus matematis sebagai berikut:



Gambar 11. Rumus Perhitungan IP ASN (Sumber : Manual IKU)

Adapun kategori penilaian IP ASN yakni:

Tabel 32. Kategori Nilai IP ASN

Nilai	Kategori
91 - 100	Sangat Profesional/sangat tinggi
81 - 90	Cenderung profesional/tinggi
71 - 80	Rentan tidak profesional/sedang
61 - 70	Cenderung tidak profesional/rendah
≤60	Sangat tidak profesional/sangat rendah

Sumber: Dok Manual IKU Pusat Pelatihan KP

Pada Triwulan I Tahun 2025, untuk IKU ini belum dilakukan penilaian dan untuk hasil dan pengukurannya akan dilakukan di Triwulan II dan IV.

Indikator Kinerja IKSK.05.04 - Persentase Rekomendasi hasil pengawasan yang dimanfaatkan untuk perbaikan kinerja lingkup Pusat Pelatihan KP (%)

IKU ini secara definisi adalah jumlah rekomendasi hasil pengawasan Itjen yang terbit pada periode 1 Oktober 2024 s.d. 31 Desember 2024 (Triwulan IV Tahun 2024) yang telah ditindaklanjuti secara tuntas oleh unit eselon I sampai dengan 31 Maret Tahun 2025 (Triwulan I Tahun 2025). IKU ini yang mengukur komitmen pimpinan dalam percepatan

penyelesaian temuan serta inisiasi kegiatan seperti Tindak Lanjut Temuan dengan melakukan pendampingan ke satuan kerja dan kegiatan tindak lanjut temuan yang diadakan secara regional dengan melibatkan tim Itjen.

Capaian IK Persentase Rekomendasi hasil pengawasan yang dimanfaatkan untuk perbaikan kinerja lingkup Pusat Pelatihan KP Pada Triwulan I Tahun 2025 mengacu kepada Surat a.n. Kepala BPPSDM, Sekretaris BPPSDM Nomor: B.3218/BPPSDM.1/HP.510/IV/2024 perihal Capaian IKU "Persentase Jumlah Rekomendasi Hasil Pengawasan Triwulan I Tahun 2025 Lingkup BPPSDM KP dan "Persentase Jumlah Rekomendasi Hasil Pengawasan yang Dimanfaatkan Untuk Perbaikan Kinerja Lingkup KKP" tanggal 14 April 2025. Disampaikan bahwa Pusat Pelatihan KP tidak terdapat temuan awal (saran) atau 0, sehingga capaian IKUnya disesuaikan target yaitu 85% atau 100,00%.

Tabel 33. Capaian IKU Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan

Realisasi TW 1					2025				Renstra PUSLAT KP 2025 – 2029	
2020	2021	2022	2023	2024	Target TW I	Realisasi	% Capaian	% Kenaikan 2024-2025	Target 2025	% Capaian thd target 2025
	95,12	0,00	75,00	82,00	85	85,00	100,00%	13,33%	85	100,00

Sumber: Data Capaian Pusat Pelatihan KP

Gambar 12. Grafik Capaian IKU Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan tahun 2021-2025

Adapun perbandingan dengan satker lain antara lain:

Tabel 34. Perbandingan Capaian IKU Persentase Rekomendasi dengan satker lain

No.	Satker Pusat	Target TW I	Capaian TW I	%
1	Pusat Pendidikan KP	85	85	100
2	Pusat Pelatihan	85	85	100
3	Pusat Penyuluhan	85	100	117,65

Jika dibandingkan dengan capaian unit Eselon II lain lingkup BPPSDM KP, Pusat Pendidikan KP dan Pusat Pelatihan KP memiliki nilai yang sama 100% dengan persentase capaian yang sama sebesar 100,00% karena tidak memiliki temuan, dan Pusat Penyuluhan mendapat 117,65 karena menyelesaikan semua temuan mereka.

Adapun faktor penyebab keberhasilan capaian IKU Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan pada Triwulan I Tahun 2025 antara lain:

1) Komitmen Kepala Pusat dan pegawai untuk meminimalisir temuan dan percepatan penyelesaian temuan dan inisiasi kegiatan tindak lanjut ke satker secara internal atau bersama Inspektorat Jenderal.
2) Terlaksananya administrasi keuangan dan perbendahaaraan yang baik. Serta antisipasi permasalahan atau adanya kesalahan dalam administrasi. Terselesaikannya dokumen tindaklanjut yang baik dengan koordinasi yang baik.
3) Sistem pengawasan internal yang efektif sehingga temuan dan rekomendasi dapat memberikan masukan yang relevan bagi peningkatan kinerja.

Kegiatan pendukung tercapainya indikator kinerja ini dipengaruhi oleh terselesaikannya tindaklanjut hasil pengawasan yang dikerjakan, komitmen pimpinan bersama tim keuangan maupun perbendaharaan dalam pelaksanaan kegiatan dan anggaran dalam proses administrasi keuangan serta kolaborasi dengan auditor

Indikator Kinerja IKSK.05.05 – Penilaian Mandiri SAKIP Pusat Pelatihan KP (Nilai)

Berdasarkan Peraturan Menteri KP No. 68 Tahun 2017 tentang SAKIP, tujuan pelaksanaan SAKIP adalah mendorong terciptanya akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebagai salah satu prasyarat untuk terciptanya pemerintah yang baik dan terpercaya baik dari sisi perencanaan, pengukuran, pelaporan, evaluasi, dan diserta alat bukti. SAKIP membantu kita untuk memberikan pedoman proses/tahapan pencapaian tujuan organisasi yang valid, measurement, dan akuntable, serta memberikan informasi kepada kita posisi pencapaian kinerja yang telah dihasilkan. (apakah berhasil ataukah gagal).

Sejalan dengan hal tersebut, berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah, salah satu pengendalian dan fasilitasi dalam pengelolaan kinerja dalam adalah dalam bentuk Advisory Services (pendampingan dalam rangka perbaikan kinerja). Salah satu bentuk impelementasi di BPPSDM berupa inisiasi metode pendampingan evaluasi SAKIP mandiri dan rekon kinerja pada seluruh satker secara berjenjang yang dilakukan BPPSDM, mulai diadopsi untuk lingkup KKP. Begitupula evaluasi berbasis aplikasi menjadi nilai inovasi bagi sistem

akuntabilitas kinerja di lingkungan KKP, menjadikan BPPSDM mendapatkan nilai lebih dalam pengelolaan kinerja. Pada Triwulan I Tahun 2025, untuk IKU ini baru melakukan identifikasi dan penyiapan dokumen yang akan dinilaikan untuk hasil dan pengukurannya akan dilakukan di Triwulan IV.

Indikator Kinerja IKSK.05.06 - Tingkat Kepatuhan Pengelolaan BMN Pusat Pelatihan KP (%)

IKU Tingkat Kepatuhan Pengelolaan BMN Pusat Pelatihan KP merupakan suatu ukuran yang menggambarkan tingkat kepatuhan dalam pengelolaan BMN satker Pusat Pelatihan Kelautan dan perikanan telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Tingkat kepatuhan pengelolaan BMN lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan perikanan diukur berdasarkan jumlah nilai dari beberapa unsur berikut:

- Tingkat pemanfaatan Rencana Kebutuhan BMN (RKBMN) Tahun 2025;
- Tersedianya dokumen RKBMN Tahun 2026 (bobot 5%);
- Tingkat pemanfaatan RKBMN dalam penyusunan RKAKL Tahun 2025 (bobot 7,5%);
- Tersedianya usulan penetapan status penggunaan BMN sampai dengan triwulan III tahun 2025 baik ke pengguna barang dan pengelola barang (bobot 25%);
- Tersedianya usulan Pemindahtanganan dan/atau Penghapusan BMN untuk BMN dengan kondisi Rusak Berat baik ke pengguna barang dan pengelola barang sampai dengan Triwulan III Tahun 2025 (bobot 25%);
- Penggunaan BMN hasil pengadaan belanja modal Tahun 2024 di dukung Berita Acara Serah Terima (BAST)/Berita Acara Pemakaian (bobot 20%);
- Penyusunan Laporan BMN (Semesteran dan Tahunan) secara tepat waktu (bobot 12,5%);
- Penyusunan/Penyampaian Usulan RKBMN Tahun 2027 (5%).

Pada Triwulan I Tahun 2025, untuk IKU ini baru melakukan identifikasi dan penyiapan dokumen yang akan dinilaikan untuk hasil dan pengukurannya akan dilakukan di Triwulan IV

Indikator Kinerja IKSK.05.07 - Persentase rencana umum pengadaan PBJ yang diumumkan pada SIRUP Pusat Pelatihan KP (%)

Rencana Umum Pengadaan (RUP) adalah instrumen penting dalam meningkatkan transparansi pengelolaan keuangan pemerintah yang dilaksanakan melalui proses

pengadaan barang/jasa. Melalui RUP, pemerintah mengumumkan secara terbuka pemaketan pengadaan yang akan dilaksanakan oleh KKP. Pengukuran terhadap persentase RUP yang diumumkan pada SiRUP dapat merepresentasikan kualitas perencanaan PBJ di KKP. Nilai ini didapatkan dari persentase nilai pengadaan barang/jasa yang diumumkan dalam Sistem Informasi Rencana Umum Pengadaan (SiRUP) dibandingkan dengan nilai pagu pengadaan suatu unit kerja mandiri (Satuan Kerja). Pagu pengadaan merupakan pagu program dikurangi belanja pegawai dan pagu non pengadaan. Adapun ketentuan mengenai Persentase Rencana Umum Pengadaan dijabarkan pada Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2021 Pasal 11 Ayat (1).

Formulasi pengukuran/penilaian sebagai berikut:

$$\text{Persentase RU PBJ yang diumumkan} = \frac{\text{Nilai Rencana Umum PBJ yang diumumkan pada SiRUP}}{\text{Pagu Pengadaan Barang/Jasa}} \; x \; 100\%$$

Jika RUP yang diumumkan unit kerja melebihi pagu pengadaan sehingga persentase akan bernilai lebih dari 100%, maka selisih persentase RUP yang diumumkan tersebut akan menjadi pengurang terhadap angka capaian indikator ini.

Capaian IK Tingkat Kepatuhan Pengelolaan BMN Pusat Pelatihan KP (%) Pada Triwulan I Tahun 2025 mengacu kepada Surat a.n. Sekretariat Jenderal Nomor 2/SJ.7/TU.140/IV/2025 perihal Penyampaian hasil perhitungan Capaian Indikator Kinerja persentase Rencana Umum Pengadaan di lingkungan KKP yang diumumkan pada SIRUP Triwulan 1 tahun anggaran 2025 tanggal 14 April 2025.

Tabel 35. Persentase rencana umum pengadaan PBJ yang diumumkan pada SIRUP Pusat Pelatihan KP (%)

Realisasi TW 1					2025				Renstra PUSLAT KP 2025 – 2029	
2020	2021	2022	2023	2024	Target TW I	Realisasi	% Capaian	% Kenaikan 2024-2025	Target 2025	% Capaian thd target 2025
					80	100,00	120,00%	-	80	100,00

Sumber: Data Capaian Pusat Pelatihan KP

Capaian IK Tingkat Kepatuhan Pengelolaan BMN Pusat Pelatihan KP (%) Pada Triwulan I Tahun 2025 Pusat Pelatihan KP di Triwulan I Tahun 2025 sebesar 100% atau 120% dari target yang ada, Adapun karena IKU ini adalah IKU baru jadi belum bisa dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Adapun faktor penyebab keberhasilan IKU ini pada Triwulan I Tahun 2025 disebabkan oleh:

1) Komitmen pimpinan pusat dan balai dalam melakukan tindak lanjut identifikasi belanja pengadaan (PBJ) yang terdampak efisiensi belanja dan dipastikan tidak dapat direalisasikan sehingga tidak diumumkan pada Sistem Informasi Rencana Umum Pengadaan (SIRUP).
2) Identifikasi efisiensi belanja pengadaan yang dituangkan ke dalam penyusunan kertas kerja (format excel) sebagai data dukung klarifikasi penyesuaian Pagu Pengadaan pasca efisiensi yang akan disampaikan kepada Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP), kemudian dilanjutkan dengan melakukan revisi RUP pada SIRUP berdasarkan kertas kerja klarifikasi yang telah disusun tersebut. Sehingga, diharapkan dapat mencegah terjadinya persentase pengumuman RUP pada SIRUP yang melebihi 100% (seratus persen).

3.3 Akuntabilitas Keuangan

Berdasarkan dokumen Perjanjian Kinerja Pusat Pelatihan KP Januari 2025, Total Anggaran Pusat Pelatihan KP dan UPT Lingkup Puslat KP Tahun 2025 sebesar Rp. 133.002.539.000, dengan Pusat Pelatihan KP sendiri memiliku pagu sebesar Rp. 13.813.497.000 dan blokir sebesar Rp. 1.206.653.000 sehingga pagu aktif nya sebesar Rp. 12.606.844.000. Berdasarkan data, sampai dengan Triwulan I Tahun 2025, realisasi keuangan Pusat Pelatihan KP Rp. 3.692.141.721 atau sebesar 29,29% dari Pagu Aktif.

Tabel 36. Realisasi Keuangan Lingkup Pusat Pelatihan KP

Unit Kerja	Pagu Awal (Rp.)	Blokir Anggaran (Rp.)	Pagu Aktif (Rp.)	Realisasi (Rp.)	%-ase (dari pagu aktif)
Pusat Pelatihan KP	13.813.497.000	1.206.653.000	12.606.844.000	3.692.141.721	29,29%
BDA Sukamandi	13.499.301.000	3.113.995.000	10.385.306.000	2.217.650.192	21,35%
BPPP Medan	68.726.280.000	7.289.760.000	61.436.520.000	16.972.012.853	27,63%
BPPP Tegal	44.092.659.000	21.373.613.000	22.719.046.000	4.383.168.689	19,29%
BPPP Banyuwangi	105.009.719.000	12.401.746.000	92.607.973.000	24.890.753.212	26,88%
BPPP Bitung	51.160.550.000	6.795.227.000	44.365.323.000	12.632.997.945	28,47%
BPPP Ambon	53.648.865.000	8.226.117.000	45.422.748.000	12.276.191.604	27,03%

Sumber: SAKTI

Secara umum kinerja Pusat Pelatihan KP Triwulan I Tahun 2025 telah dilaksanakan dan capaian kinerja yang dihasil tercapai secara optimal. Namun demikian secara teknis masih tetap perlu dilakukan optimasi pelaksanaan kegiatan seperti:

a) Disiplin dalam pelaksanaan kegiatan yang disesuaikan dengan rencana penarikan anggaran/rencana operasional kegiatan yang sudah disusun;

b) Perencanaan yang cermat terkait jadwal kegiatan dan penggunaan anggaran, sehingga tidak terjadi deviasi yang tinggi antara rencana penggunaan anggaran dan realisasinya;

c) Untuk penghematan anggaran, memantau dan memastikan bahwa target yang sudah ditetapkan dalam renja tetap sejalan

Tabel 37. Rincian Capaian Realisasi Kinerja dan Anggaran Utama dan Pendukung IK Tahun 2025

No	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target TW 1	Capaian TW 1	%	RO Pendukung	Pagu Anggaran (%)	Realisasi Anggaran	%	Ket
1	Lulusan pelatihan yang terserap di Dunia Usaha, Dunia Industri atau Dunia Kerja (Orang)	17.804	0							
2	Masyarakat Kelautan dan Perikanan yang dilatih (orang)	25.324	3.772	5.321		Masyarakat Kelautan dan Perikanan yang Dilatih	38.046.601.000			
3	Nilai PNBP Satker Lingkup Pusat Pelatihan KP (Rupiah Milyar)	10,85	4,53	7,42						
4	Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan yang bersertifikat kompetensi (orang)	740	500	668		Masyarakat Kelautan dan Perikanan yang Bersertifikat Kompetensi	631.650.000			
5	Materi Pelatihan Kelautan dan Perikanan berbasis Kaji Widya (paket)	1	0			Inovasi yang Diterapkan untuk Pelatihan Kelautan dan Perikanan	100.000.000			
6	Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Pelatihan Masyarakat yang Disusun (NSPK)	3	0			Norma, Standard, Prosedur dan Kriteria Pelatihan Kelautan dan Perikanan	82.500.000			
7	Jejaring dan/atau kerjasama lingkup Pusat Pelatihan KP yang disepakati dan ditindaklanjuti (Dokumen)	12	2	3		Sertifikasi Kelembagaan Pelatihan sesuai Standar Lembaga Pelatihan	55.333.000			
8	Sertifikasi Kelembagaan Pelatihan sesuai Standar Lembaga Pelatihan (Lembaga)	10	0				658.167.000			
9	Persentase usulan sertifikasi program diklat masyarakat bidang Kelautan dan Perikanan yang disahkan sesuai dengan peraturan yang berlaku (%)	75	0							
10	Sarana pelatihan Kelautan dan Perikanan yang ditingkatkan kapasitasnya (unit)	5	0			Peralatan dan Mesin Pelatihan Kelautan dan Perikanan	1.877.006.000			
11	Prasarana pelatihan Kelautan dan Perikanan yang ditingkatkan kapasitasnya (unit)	2	0			Gedung, Bangunan dan Prasarana Pelatihan Kelautan dan Perikanan yang Ditingkatkan Kapasitasnya	5.556.121.000			
12	Aparatur KP yang dilatih (orang)	4.525	835	936			3.639.360.000			

No	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target TW 1	Capaian TW 1	%	RO Pendukung	Pagu Anggaran (%)	Realisasi Anggaran	%	Ket
13	Tenaga Pelatihan yang kompeten (orang)	5	0			Aparatur Kelautan dan Perikanan yang kompeten				
15	Lembaga / Instansi yang memanfaat fungsi pelayanan Peningkatan Kompetensi ASN Kelautan dan Perikanan (Lembaga)	6	0							
14	Jumlah usulan kebutuhan dan rencana penyelenggaraan pengembangan kompetensi berdasarkan bidang kelompok keahlian untuk mendukung terimplementasinya corpu (usulan)	9	0							
16	Persentase layanan dukungan manajemen internal Pusat Pelatihan KP (%)	100	25	25,71		Layanan Dukungan Manajemen Satker	84.353.208.000			
17	Unit kerja lingkup Pusat Pelatihan KP yang dibangun untuk diusulkan menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) (Satker)	1								
18	Indeks Profesionalitas ASN Pusat Pelatihan KP (indeks)	83								
19	Persentase Rekomendasi hasil pengawasan yang dimanfaatkan untuk perbaikan kinerja lingkup Pusat Pelatihan KP (%)	85	85	85						
20	Penilaian Mandiri SAKIP Pusat Pelatihan KP (Nilai)	81								
21	Tingkat Kepatuhan Pengelolaan BMN Pusat Pelatihan KP (%)	80								
22	Persentase rencana umum pengadaan PBJ yang diumumkan pada SIRUP Pusat Pelatihan KP (%)	80	80	100						
23	Indeks Profesionalitas ASN Puslat KP	81		89,49	110,48%					
24	Inovasi Pelayanan Publik yang diterapkan pada unit kerja Puslat KP	5		5	100,00%					
25	Batas tertinggi nilai temuan Laporan Hasil Pemeriksaan BPK-RI atas LK Puslat KP	≤ 0,5		0	120,00%					

No	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target TW 1	Capaian TW 1	%	RO Pendukung	Pagu Anggaran (%)	Realisasi Anggaran	%	Ket
26	Persentase Rekomendasi hasil pengawasan yang dimanfaatkan untuk perbaikan kinerja lingkup Puslat KP	82		82	100,00%					
27	Nilai Rekonsiliasi Kinerja Pusat Pelatihan KP	94		98,97	105,29%					
28	Penilaian Mandiri SAKIP Puslat KP	81		83,6	103,21%					

Sumber: Aplikasi OMSPAN kemenkeu dan Aplikasi Kinerjaku

3.4 Efisiensi Anggaran dan Alokasi Sumber Daya Pusat Pelatihan KP

Pusat Pelatihan KP sebagai organisasi sektor publik dituntut untuk memperhatikan value for money dalam menjalankan aktivitasnya. Tujuan yang dikehendaki masyarakat mencakup pertanggungjawaban mengenai pelaksanaan yaitu ekonomis dalam pengadaan dan alokasi sumber daya, efisien dalam penggunaan sumber daya dalam arti penggunaannya diminimalkan dan hasilnya dimaksimalkan, serta efektif dalam arti mencapai tujuan dan sasaran (maximizing benefits and minimizing costs), serta efektif (berhasil guna) dalam arti mencapai tujuan dan sasaran.

Sumber daya ekonomi tidak hanya berupa sumber daya alam, tetapi juga sumber daya manusia, modal, serta wirausaha (entrepreneur). Alokasi sumber daya ekonomi berarti penentuan banyaknya jumlah sumber daya alam, sumber daya manusia, modal dan wirausaha yang dibutuhkan untuk menghasilkan barang dan jasa. Manfaat mengetahui alokasi sumber daya ekonomi adalah menjadi bahan pertimbangan manusia dalam melakukan perencanaan kebijakan ekonomi terutama terkait penggunaan sumber daya alam. Modal berupa anggaran berfungsi sebagai alat perencanaan untuk mengindikasikan target yang harus dicapai oleh pemerintah, disamping itu anggaran dipergunakan juga sebagai alat perencana untuk mengindikasikan target yang harus dicapai oleh pemerintah, disamping itu anggaran dipergunakan juga sebagai alat pengendalian untuk mengindikasikan alokasi sumber dana publik yang disetujui legislatif untuk dibelanjakan.

Dalam rangka pelaksanaan program dan kegiatan, Pusat Pelatihan KP merealisasikan penggunaan anggaran berdasarkan pagu yang telah ditetapkan. Efisiensi diperlukan dalam menggunakan anggaran yang ada dengan bijak untuk merealisasikan rencana kegiatan-kegiatan dalam rangka mewujudkan capaian kinerja yang maksimal. Dengan adanya angka efisiensi maka dapat ditelaah lebih lanjut apakah kinerja organisasi sudah efektif atau hanya pemborosan anggaran.

Sesuai dengan peraturan Menteri Keuangan Nomor 214/PMK.02/2017 Tentang Pengukuran dan Evaluasi Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga, Pada peraturan yang sama juga dinyatakan bahwa batas maksimum nilai efisiensi adalah 20% dan batas minimum adalah -20%. Dengan asumsi tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa semakin efisiensinya mendekati 20% maka kinerja kegiatan dan anggaran semakin baik, begitu pula sebaliknya. Terdapat 4 (empat) alur tahapan untuk mencapai **efisiensi anggaran** pada Pusat Pelatihan KP yaitu;

1. **Perencanaan (Anggaran)**

Efisiensi anggaran dilakukan Pusat Pelatihan KP dalam beberapa dimensi, yaitu:

Dimensi efisiensi pertama mengutamakan manfaat. Oleh karena itu dibuat inisiatif strategis berupa indikator *Outcome* dan pengawalannya.

Dimensi efisiensi kedua menetapkan prioritas kegiatan. Pada tahun 2022 Pusat Pelatihan KP telah menetapkan kegiatan prioritas, yang pengawalannya dilakukan secara rutin (*weekly report*) dan berkala (pembahasan bulanan) untuk mendapatkan rekomendasi memadai serta melaksanakan kegiatan yg menggunakan blended dilaksanakan dengan online sehingga menghemat anggaran.

Dimensi efisiensi ketiga berupa melakukan Kerjasama dengn Instansi lain K/L, NGO, Pihak Swasta dalam menghemat penggunaan anggaran kegiatan pelatihan KP.

Dimensi efisiensi keempat berupa recofusing anggaran pada pemangkasan alokasi anggaran belanja modal, perjalanan dinas dan pertemuan. dialihkan kepada kegiatan yang langsung dapat dirasakan manfaatnya oleh masyarakat

Dukungan Pusat Pelatihan KP dalam pencapaian upaya dimaksud dengan melakukan reviu penganggaran secara berjenjang yang melibatkan *stakeholder* meliputi reviu anggaran tingkat Pusat Pelatihan KP, reviu anggaran tingkat KKP (Itjen dan Setjen), dan reviu K/L (DJA dan Bappenas).

2. **Pelaksanaan Kegiatan**

Strategi pelaksanaan kegiatan untuk meminimalkan serapan anggaran terutama untuk perjalanan dinas

1) Sinergitas pelaksanan kegiatan antar satker dan pusat dalam satu rangkaian
2) Mengutamakan pertemuan di ruang rapat internal atau satker-satker Pusat Pelatihan KP
3) Mengutamakan kegiatan pelatihan dengan metode online
4) Sosialisasi dan pembinaan dilaksanakan secara digitalisasi melalui *video conference* dan *live streaming*
5) Melaksanakan kegiatan sesuai Perjanjian Kinerja dengan atasan berbasis *Balance Score Card* dan SKP.
6) Mengadakan Pelatihan masyarakat dan aparatur dengan via Daring/online sehingga menghemat anggaran.
7) Penguatan SDM Pusat Pelatihan KP dan UPT dalam meningkatan kompetensi dan skill nya

3. Pelaporan, Pemantauan dan Evaluasi

1) Melaksanakan pengawalan pengelolaan anggaran satker lingkup Pusat Pelatihan KP agar tepat penggunaan dan sesuai aturan perundang-undangan secara rutin dan berkala. Efisiensi pemantauan secara rutin dan berkala melalui aplikasi dan digitalisasi mempercepat dan mempermudah memperoleh informasi dan hasil pengukuran sehingga pimpinan mendapatkan gambaran kondisi pelaksanaan kegiatan dan pengelolaan anggaran dan segera memberikan rekomendasi kebijakan bila diperlukan. Aplikasi yang dimanfaatkan untuk pengukuran kinerja yaitu SMART DJA Bappenas, OM SPAN DJPB Kemenkeu, Kinerjaku KKP.
2) Melaksanakan evaluasi dan pembahasan teknis dan manajerial program dan kegiatan Pusat Pelatihan KP dengan virtual. Hal tersebut memangkas perjalanan dinas dan pertemuan sehingga tidak perlu mengeluarkan biaya yang signifikan
3) Membayarkan Tunjangan Kinerja Pegawai sebagai bentuk insentif atas kinerja/kontribusi yang diberikan pada organisasi, dibayarkan berdasarkan capaian kinerja dan progress kerja disamping presensi kehadiran.

Efisiensi terdiri atas efisiensi keluaran (*Output*) Program untuk evaluasi kinerja anggaran atas aspek implementasi tingkat unit Eselon I/program dan efisiensi keluaran (*Output*) kegiatan untuk evaluasi kinerja anggaran atas aspek implementasi tingkat satuan kerja/kegiatan. Dalam rangka penghitungan efisiensi data yang dibutuhkan untuk mengukur efisiensi keluaran program dan efisensi keluaran *Output* kegiatan meliputi: data capaian keluaran program, data capaian keluaran kegiatan, pagu anggaran dan realisasi anggaran. Efisiensi dihitung dengan cara membandingkan selisih antara pengeluaran seharusnya dan pengeluaran sebenarnya dengan pengeluaran seharusnya.

KEMENTERIAN
KELAUTAN DAN
PERIKANAN
REPUBLIK INDONESIA

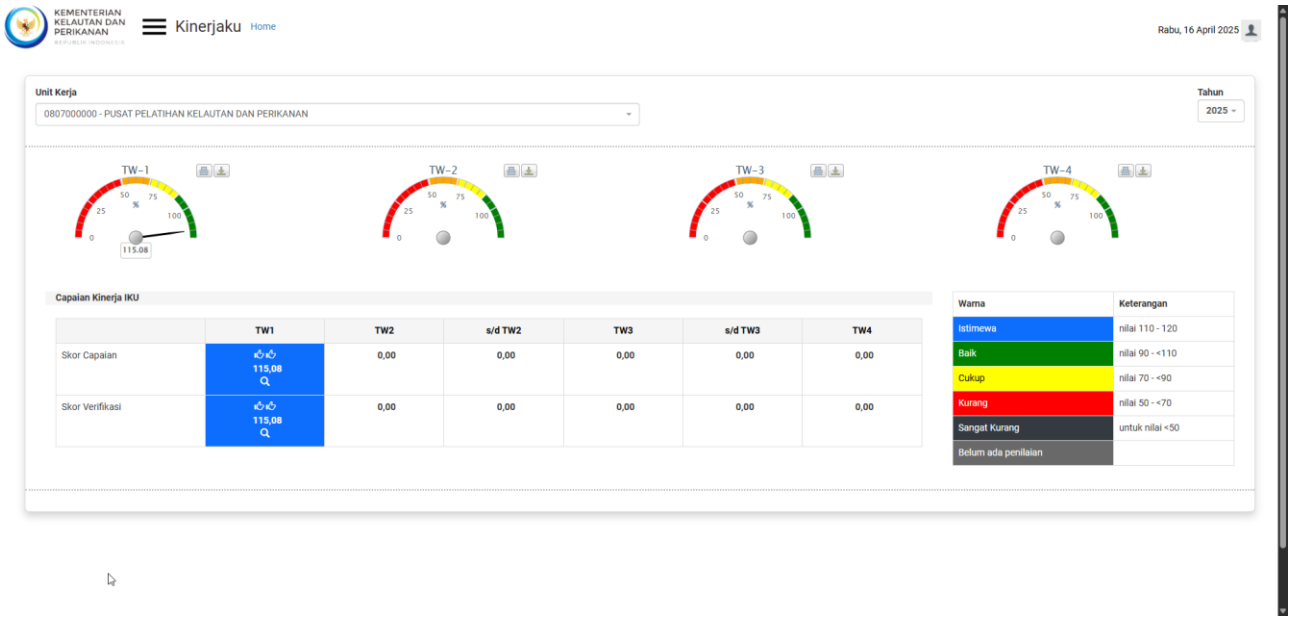
BPPSDM
Kelautan dan Perikanan

penutup

BAB IV - PENUTUP

4.1 Capaian Kinerja Utama

Pengukuran capaian kinerja Pusat Pelatihan KP Triwulan I Tahun 2025 dilakukan dengan cara membandingkan antara target (rencana) dan realisasi IKU (*key perfomance indicator*, disingkat KPI) pada masing-masing perspektif. Pencatatan dan pengukuran kinerja dilakukan dengan bantuan perangkat lunak berbasis *balanced scorecard* dari Kementerian Kelautan Perikanan, yaitu Aplikasi Kinerjaku yang dapat diakses secara daring pada http://kinerjaku.kkp.go.id. Capaian nilai kinerja organisasi Pusat Pelatihan KP pada Triwulan I Tahun 2025 adalah **115,08% - ISTIMEWA** seperti pada tampilan grafik dashboard dibawah ini :



Gambar 13. Tampilan Dashboard Kinerjaku (Sumber: Kinerjaku.kkp.go.id)

Berikut rangkuman capaian IKU Pusat Pelatihan KP Tahun 2024

1) IKSK.01.02 - Masyarakat Kelautan dan Perikanan yang dilatih (orang) dengan Target TW I 2025 sebesar 3.772 orang dan Capaian TW I 2025 sebesar 5.321 orang (120%).
2) IKSK.01.03 - Nilai PNBP Satker Lingkup Pusat Pelatihan KP (Rupiah Milyar) dengan Target TW I 2025 sebesar 4,53 Rupiah Miliar dan Capaian TW I 2025 sebesar 7,42 Rupiah Miliar (120%).

3) IKSK.01.04 - Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan yang bersertifikat kompetensi (orang) dengan Target TW I 2025 sebesar 500 Orang dan Capaian TW I 2025 sebesar 668 Orang (120%).
4) IKSK.03.02 - Jejaring dan/atau kerjasama lingkup Pusat Pelatihan KP yang disepakati dan ditindaklanjuti (Dokumen) dengan Target TW I Tahun 2025 sebesar 2 Dokumen dan Capaian sebesar 3 Dokumen (120%).
5) IKSK.04.01 – Aparatur KP yang dilatih (orang) dengan Target TW I Tahun 2025 sebesar 500 Orang dan Capaian sebesar 668 Orang (120%).
6) IKSK.05.01 - Persentase layanan dukungan manajemen internal Pusat Pelatihan KP (%) dengan Target TW I sebesar 25% dan Capaian 25,71% (102,84%).
7) IKSK.05.04 - Persentase Rekomendasi hasil pengawasan yang dimanfaatkan untuk perbaikan kinerja lingkup Pusat Pelatihan KP (%) dengan Target TW I Tahun 2025 sebesar 85% dan Capaian 85% (100%).
8) IKSK.05.07 - Persentase rencana umum pengadaan PBJ yang diumumkan pada SIRUP Pusat Pelatihan KP (%) dengan Target TW I Tahun 2025 sebesar 80% dan Capaian 100%. (120%)

4.2 Permasalahan dan Rekomendasi

Meskipun secara umum kinerja untuk Triwulan I tahun 2025 ini Puslat KP telah mampu merealisasikan target kinerjanya, namun demikian masih terdapat beberapa permasalahan dengan rekomendasi sebagai alternatif solusi demi tercapainya target kinerja yang ditetapkan. Dari hasil pengukuran yang dilakukan sampai dengan Triwulan 1 tahun 2025 terdapat permasalahan yaitu:

1) Terbitnya Inpres No. 1 Tahun 2025 tentang Efisiensi Belanja Dalam Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Tahun Anggaran 2025. Inpres ini menetapkan target efisiensi anggaran sebesar Rp306,6 triliun, termasuk pemangkasan belanja kementerian/lembaga dan transfer ke daerah. Hal ini menyebabkan terjadinya penyesuaian kegiatan dan output dari IKU yang telah direncanakan di tahun 2024.

Rekomendasi untuk meningkatkan capaian kinerja Pusat Pelatihan KP pada tahun mendatang, yaitu:

1) Peningkatan supervisi dalam bentuk koordinasi rutin antara pusat dan balai untuk membahas progres kegiatan dan tantangan yang dihadapi dan melakukan

pemantauan dan evaluasi secara berkala terhadap kegiatan yang menjadi prioritas KKP dan Nasional.

KEMENTERIAN
KELAUTAN DAN
PERIKANAN
REPUBLIK INDONESIA

BPPSDM
Kelautan dan Perikanan

lampiran

LAMPIRAN

PK Pusat Pelatihan dan Penyuluhan KP Januari 2025

KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN
BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KELAUTAN DAN PERIKANAN
JALAN MEDAN MERDEKA TIMUR NOMOR 16
JAKARTA 10110 KOTAK POS 4130 JKP 10041
TELEPON (021) 3519070 (LACAK), FAKSIMILE (021) 3513287
LAMAN www.kkp.go.id SUREL bppsdm@kkp.go.id

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

PUSAT PELATIHAN KELAUTAN DAN PERIKANAN

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

Nama : **Lilly Aprilya Pregiwati**
Jabatan : Kepala Pusat Pelatihan Kelautan dan Perikanan

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **I Nyoman Radiarta**
Jabatan : Kepala Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya 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, 24 Januari 2025

PIHAK KEDUA	PIHAK PERTAMA
Kepala Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan	Kepala Pusat Pelatihan Kelautan dan Perikanan
I Nyoman Radiarta	**Lilly Aprilya Pregiwati**

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
PUSAT PELATIHAN KELAUTAN DAN PERIKANAN

SASARAN KEGIATAN		INDIKATOR KINERJA KEGIATAN		TARGET
1	Terselenggaranya Pelatihan dan Sertifikasi SDM Kelautan dan Perikanan	1	Lulusan Pelatihan Kelautan dan Perikanan yang Terserap di Dunia Usaha, Dunia Industri atau Dunia Kerja (Orang)	17.804
		2	Masyarakat Kelautan dan Perikanan yang dilatih (orang)	25.324
		3	Nilai PNBP Satker Lingkup Pusat Pelatihan KP (Rupiah Miliar)	10,85
		4	Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan yang Bersertifikat Kompetensi (orang)	740
2	Tersedianya Ilmu Pengetahuan dan Teknologi untuk Pelatihan Sumber Daya Manusia	5	Materi Pelatihan Kelautan dan Perikanan Berbasis Kaji Widya (Paket)	1
3	Terselenggaranya Tata Kelola Pelatihan Masyarakat Kelautan dan Perikanan	6	Norma Standar Prosedur dan Kriteria Pelatihan Masyarakat yang Disusun (NSPK)	3
		7	Jejaring dan/atau kerjasama Lingkup Pusat Pelatihan KP yang disepakati dan ditindaklanjuti (Dokumen)	12
		8	Sertifikasi Kelembagaan Pelatihan sesuai Standar Lembaga Pelatihan (Lembaga)	10
		9	Persentase usulan sertifikasi program diklat masyarakat bidang Kelautan dan Perikanan yang disahkan sesuai dengan peraturan yang berlaku (%)	75
		10	Sarana Pelatihan Kelautan dan Perikanan yang Ditingkatkan Kapasitasnya (Unit)	5
		11	Prasarana Pelatihan Kelautan dan Perikanan yang Ditingkatkan Kapasitasnya (unit)	2
4	Aparatur yang Dididik dan Dilatih	12	Aparatur KP yang dilatih (orang)	4.525
		13	Tenaga Pelatihan yang kompeten (orang)	5

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN		TARGET
		14	Jumlah usulan kebutuhan dan rencana penyenggaraan pengembangan kompetensi berdasarkan bidang kelompok keahlian untuk mendukung terimplementasinya corpu (usulan)	9
		15	Lembaga/Instansi yang memanfaatkan fungsi pelayanan peningkatan kompetensi ASN Kelautan dan Perikanan (Lembaga)	6
7	Tata Kelola Pemerintahan yang Efektif dan Akuntabel Bidang Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan	16	Persentase layanan dukungan manajemen internal Pusat Pelatihan KP (%)	100
		17	Unit Kerja lingkup Pusat Pelatihan KP yang dibangun untuk diusulkan menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) (Satker)	1
		18	Indeks Profesionalitas ASN Pusat Pelatihan KP (indeks)	83
		19	Persentase rekomendasi hasil pengawasan yang dimanfaatkan untuk perbaikan Kinerja Pusat Pelatihan KP (%)	85
		20	Penilaian Mandiri SAKIP Pusat Pelatihan KP (Nilai)	81
		21	Tingkat Kepatuhan Pengelolaan BMN Pusat Pelatihan KP (%)	80
		22	Persentase rencana umum pengadaan PBJ yang diumumkan pada SIRUP Pusat Pelatihan KP (%)	80

Data Anggaran

No	Kegiatan	Anggaran
1	Kegiatan Pelatihan dan Penyuluhan KP	Rp 40.225.423.000
2	Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur KP	Rp 3.639.360.000
3	Kegiatan Dukungan Manajemen Internal Lingkup BPPSDM	Rp 89.137.756.000
Total Anggaran Pusat Pelatihan KP Tahun 2025		Rp 133.002.539.000

Jakarta, 21 Januari 2025

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

I Nyoman Radiarta

PIHAK PERTAMA
Kepala Pusat Pelatihan
Kelautan dan Perikanan

Lilly Aprilya Pregiwati

Tabel 38. Link Data Dukung Capaian IKU

No.	Kode	Link Data Dukung
1	IKSK.01.02	https://kinerjaku.kkp.go.id/app/assets/upld/2025/01202545801174470319O.pdf
2	IKSK.01.03	https://kinerjaku.kkp.go.id/app/assets/upld/2025/3202524831744705196.pdf
3	IKSK.01.04	https://kinerjaku.kkp.go.id/app/assets/upld/2025/01202545806174470319l.pdf
4	IKSK.03.02	https://kinerjaku.kkp.go.id/app/assets/upld/2025/3202524831744707201.pdf
5	IKSK.04.01	https://kinerjaku.kkp.go.id/app/assets/upld/2025/01202545819174470319 7.pdf
6	IKSK.05.01	https://kinerjaku.kkp.go.id/app/assets/upld/2025/3202524831744722180.pdf
7	IKSK.05.04	https://kinerjaku.kkp.go.id/app/assets/upld/2025/01202545826174470320 3.pdf
8	IKSK.05.07	https://kinerjaku.kkp.go.id/app/assets/upld/2025/01202545829174470320 6.pdf

BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KELAUTAN DAN PERIKANAN
PUSAT PELATIHAN
Gedung Mina Bahari II Lt. 5
Jl Medan Merdeka Timur No. 16, Jakarta Pusat 10110
Telp: (021) 3519070 (Lacak) - FAX: (021) 3513287
Laman www.kkp.go.id Surel brsdm@kkp.go.id