



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

PERATURAN  
KEPALA BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA KELAUTAN DAN PERIKANAN  
NOMOR 25 TAHUN 2025  
TENTANG  
RENCANA STRATEGIS  
BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KELAUTAN DAN PERIKANAN TAHUN 2025-2029

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA KELAUTAN DAN PERIKANAN,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka mensukseskan visi dan misi serta mendukung kegiatan program prioritas Kementerian Kelautan dan Perikanan dalam jangka pembangunan menengah, perlu disusun rencana strategis dari Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan Tahun 2025 – 2029 dalam suatu dokumen;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Kepala Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan tentang Rencana Strategis Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan Tahun 2025-2029;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
2. Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025-2045 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 194, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6987);
3. Peraturan Presiden Nomor 193 Tahun 2024 tentang Kementerian Kelautan dan Perikanan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 390) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 112 Tahun 2025 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 193 Tahun 2024 tentang Kementerian Kelautan dan Perikanan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 174);

4. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025-2029 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 19);
5. Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 2 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kelautan dan Perikanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 96);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN KEPALA BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KELAUTAN DAN PERIKANAN TENTANG RENCANA STRATEGIS BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KELAUTAN DAN PERIKANAN TAHUN 2025-2029.

Pasal 1

Dalam Peraturan Kepala Badan ini, yang dimaksud dengan:

1. Rencana Strategis Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan Tahun 2025-2029, yang selanjutnya disebut Renstra BPPSDM adalah dokumen perencanaan Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan untuk periode 5 (lima) tahun terhitung sejak tahun 2025 sampai dengan tahun 2029.
2. Badan adalah Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan.

Pasal 2

- (1) Renstra BPPSDM merupakan pedoman bagi setiap unit kerja di lingkungan Badan dalam penyusunan program kegiatan penyuluhan dan pengembangan sumber daya manusia kelautan dan perikanan.
- (2) Renstra BPPSDM sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Kepala Badan ini.

Pasal 3

Ruang lingkup pengaturan dalam Renstra BPPSDM, meliputi:

- a. pendahuluan, yang berisi latar belakang, kondisi umum, tata kelola pemerintahan yang baik, potensi dan permasalahan, dan lingkungan strategis serta isu-isu strategis;
- b. visi, misi, tujuan, dan sasaran program;
- c. arah kebijakan, strategi, kerangka regulasi, dan kerangka kelembagaan;
- d. target kinerja dan kerangka pendanaan; dan
- e. penutup.

Pasal 4

Renstra BPPSDM sebagai pedoman bagi unit kerja di lingkungan Badan terdiri dari indikator kinerja program BPPSDM, indikator kinerja kegiatan unit eselon II lingkup BPPSDM dan kerangka pendanaan sebagaimana tercantum dalam Lampiran II serta matriks kerangka regulasi BPPSDM sebagaimana tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Kepala Badan ini.

Pasal 5

Peraturan Kepala Badan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 23 Desember 2025

KEPALA BADAN PENYULUHAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA KELAUTAN DAN PERIKANAN,

Ttd.

I NYOMAN RADIARTA

Salinan sesuai dengan aslinya  
Plt. Sekretaris Badan Penyuluhan  
dan Pengembangan SDM KP



Ditandatangani  
Secara Elektronik

Joni Haryadi D

LAMPIRAN I  
PERATURAN KEPALA BADAN PENYULUHAN  
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA KELAUTAN DAN PERIKANAN  
NOMOR 25 TAHUN 2025  
TENTANG RENCANA STRATEGIS BADAN  
PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA KELAUTAN DAN  
PERIKANAN TAHUN 2025-2029

BAB I  
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu negara maritim terbesar di dunia dengan potensi kelautan dan perikanan yang sangat melimpah. Indonesia juga memiliki keunggulan demografis dengan jumlah penduduk mencapai 280 juta jiwa serta 12.968 desa yang memiliki potensi sektor kelautan dan perikanan. Pengelolaan potensi demografis secara optimal akan memberikan manfaat signifikan dalam pengembangan sumber daya manusia melalui pendampingan penyuluhan, pendidikan dan pelatihan. Sementara itu, data Badan Pusat Statistik dari Sensus Pertanian 2023 menunjukkan terdapat 3.828.594 pelaku usaha disektor kelautan dan perikanan, yang terdiri atas 1,8 juta pelaku usaha perikanan, 950 ribu pembudidaya ikan, dan 984 ribu nelayan tangkap. Potensi tersebut menjadi modal dasar bagi bangsa untuk mewujudkan cita-cita luhur sebagai bangsa yang maju, berdaulat, adil, dan makmur, serta tangguh dalam politik, keamanan, sosial, dan budaya bahari. Aspirasi besar ini selaras dengan visi Indonesia sebagai Poros Maritim Dunia menuju Indonesia Emas 2045, sebagaimana tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2025–2045. Sektor kelautan dan perikanan memegang peran strategis dalam mendukung Visi Presiden dan Wakil Presiden 2025–2029, “Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045”, serta Misi Asta Cita sebagai agenda prioritas nasional. Peran tersebut tercermin pada sasaran pembangunan RPJMN 2025–2029 melalui Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025, yang menargetkan pertumbuhan ekonomi hingga 8%, penghapusan kemiskinan ekstrem hingga 0%, serta peningkatan kualitas sumber daya manusia. Tata kelola sektor kelautan dan perikanan yang berkelanjutan, inovatif, dan

berbasis kesejahteraan diharapkan menjadi motor penggerak pertumbuhan ekonomi sekaligus penguat daya saing bangsa.

Perekonomian nasional diarahkan untuk tumbuh melalui sektor kelautan dan perikanan sebagai *engine of growth*. Produktivitas hasil perikanan ditingkatkan, sumber pertumbuhan baru dioptimalkan, dan nilai tambah diciptakan sehingga memberikan *multiplier effect* yang luas. Agenda penghapusan kemiskinan ekstrem dilakukan melalui pendekatan inklusif yang menjangkau nelayan, pembudidaya, petambak garam, pengolah, pemasar, serta masyarakat pesisir yang rentan terhadap bencana iklim. Untuk mewujudkan cita-cita tersebut, diperlukan peran SDM yang inovatif, kompeten dan berdaya saing. Upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia diwujudkan melalui pendidikan, pelatihan, vokasi, dan penyuluhan yang sesuai kebutuhan industri, diperkuat dengan standardisasi serta sertifikasi kompetensi agar SDM kelautan dan perikanan dan pelaku usaha memiliki daya saing tinggi, adaptif terhadap teknologi, serta relevan dengan tuntutan pasar kerja.

Paradigma lama yang menitikberatkan pada peningkatan volume produksi tanpa memperhatikan daya dukung lingkungan perlu ditinggalkan. Landasan pembangunan baru berorientasi pada ekonomi biru dengan prinsip ekologi sebagai panglima serta penyiapan SDM inovatif, kompeten, dan berdaya saing. Pendekatan ini menekankan pembangunan berkelanjutan, pengendalian tekanan ekosistem, peningkatan nilai tambah, serta penggunaan teknologi yang terukur, efisien, dan bertanggung jawab.

Paradigma ekonomi biru diwujudkan melalui lima kebijakan utama: (1) perluasan kawasan konservasi laut; (2) penangkapan ikan terukur berbasis kuota dan zona; (3) pengembangan budi daya laut, pesisir, dan darat yang berkelanjutan; (4) pengawasan kawasan pesisir serta pulau-pulau kecil; dan (5) pengurangan sampah plastik laut melalui Gerakan Partisipasi Nelayan. Keberhasilan kebijakan ini sangat bergantung pada kesiapan SDM yang inovatif, kompeten dan berdaya saing untuk mensukseskan kebijakan *Blue Economy* KKP.

Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan (BPPSDM KP) berperan sentral dalam penyiapan SDM yang menjadi kunci keberhasilan kebijakan *Blue Economy* KKP. Strategi pengembangan SDM dijalankan melalui program penyuluhan, pendidikan, pelatihan, sertifikasi, dan standardisasi yang dituangkan dalam Rencana Strategis BPPSDM KP 2025–2029. Beberapa program utama yang dikedepankan meliputi:

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

Renstra BPPSDM KP 2025–2029 disusun sebagai dokumen strategis jangka menengah yang bersifat indikatif dan adaptif terhadap dinamika lingkungan strategis. Penyusunan dimulai dengan evaluasi capaian Renstra periode sebelumnya, dilanjutkan dengan analisis potensi dan permasalahan, serta telaah lingkungan strategis nasional maupun global. Hasilnya diharapkan menjadi pedoman bersama bagi pemangku kepentingan pusat dan daerah dalam merumuskan kebijakan, melaksanakan program, serta mengoptimalkan peran SDM kelautan dan perikanan guna mendukung pencapaian sasaran pembangunan nasional.

## B. Kondisi Umum

Perencanaan pembangunan sektor kelautan dan perikanan periode 2025–2029 diawali dengan pelaksanaan evaluasi strategis terhadap kondisi umum dan capaian kinerja periode sebelumnya. Evaluasi ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran objektif mengenai keberhasilan yang telah dicapai sekaligus mengidentifikasi kendala dan hambatan yang muncul selama implementasi program. Hasil evaluasi menjadi instrumen penting dalam merumuskan kebijakan dan strategi pembangunan pada periode mendatang, karena menyediakan dasar empiris bagi pengambilan keputusan yang lebih tepat, terukur, dan responsif terhadap dinamika lingkungan strategis.

Transformasi format baru kelembagaan BPPSDM KP menjadi bagian dari upaya penguatan peran lembaga dalam mendukung pencapaian tujuan pembangunan kelautan dan perikanan. Proses ini membutuhkan evaluasi menyeluruh terhadap kinerja BPPSDM KP, termasuk analisis terhadap peluang dan tantangan yang dihadapi dalam mendukung keberhasilan program. Evaluasi tidak hanya difokuskan pada pengukuran capaian, tetapi juga pada identifikasi faktor-faktor keberhasilan maupun penyebab kegagalan dalam implementasi program. Pendekatan ini diharapkan mampu memastikan bahwa capaian positif dapat direplikasi dan diperkuat,

sementara kelemahan dapat dijadikan dasar perumusan inovasi kebijakan di masa mendatang.

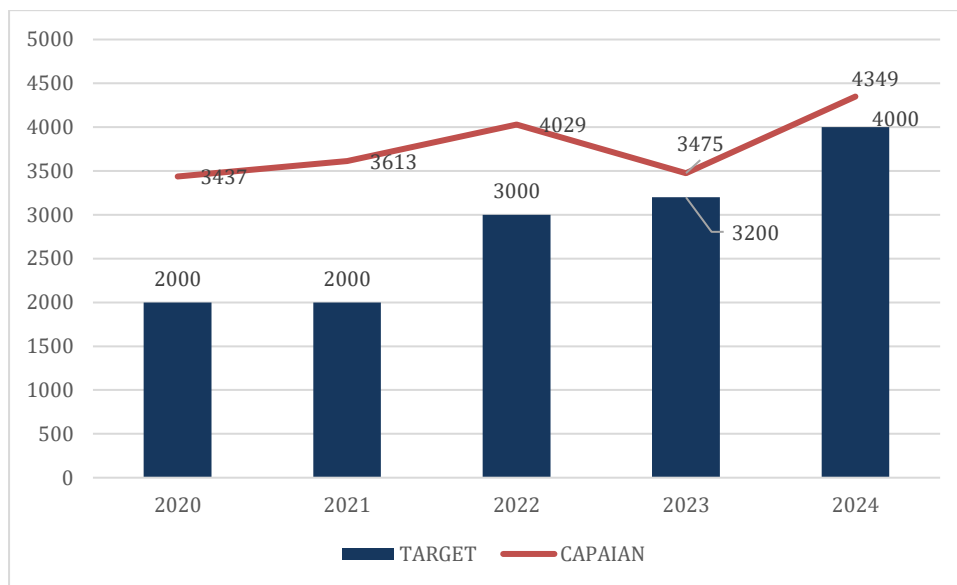
Hasil evaluasi menunjukkan bahwa dukungan Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan (BPPSDM KP) memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP) pada periode 2020–2024. Salah satu capaian utama tercermin dari indikator keterhubungan lulusan pendidikan dan pelatihan dengan Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI) yang mencapai tingkat serapan sebesar 75,35%. Tingkat serapan tersebut menandakan tingginya relevansi program yang dilaksanakan terhadap kebutuhan pasar tenaga kerja. Pencapaian ini sekaligus menegaskan bahwa berbagai program strategis, khususnya di bidang penyuluhan, pendidikan, pelatihan, dan sertifikasi, telah memberikan manfaat nyata bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia kelautan dan perikanan. Uraian lebih lanjut mengenai hasil evaluasi program dan kegiatan BPPSDM KP akan disajikan secara rinci sebagai berikut:

#### 1. Penyuluhan

Penyuluhan kelautan dan perikanan merupakan instrumen strategis dalam pembangunan sumber daya manusia, karena berperan langsung dalam meningkatkan kesadaran, pengetahuan, dan keterampilan masyarakat kelautan dan perikanan (KP). Evaluasi kinerja periode 2020–2024 menunjukkan bahwa program penyuluhan telah dilaksanakan secara efektif dan menjangkau kelompok sasaran yang luas. Tercatat sebanyak 48.769 kelompok masyarakat KP berhasil mendapatkan layanan penyuluhan yang mencakup berbagai bidang usaha, antara lain 16.355 kelompok penangkapan ikan, 26.553 kelompok budidaya perikanan, 223 kelompok pengawas masyarakat (Pokmaswas), 5.201 kelompok pengolahan hasil perikanan, dan 437 kelompok pembudidaya garam. Data tersebut (Tabel 1) mengindikasikan bahwa penyuluhan tidak hanya menyentuh aspek teknis produksi, tetapi juga memperkuat kapasitas kelembagaan ekonomi dan masyarakat kelautan dan perikanan dalam mengelola sumber daya secara berkelanjutan, serta meningkatkan nilai tambah ekonomi dan kemandirian usaha.

Evaluasi kinerja kegiatan penyuluhan KP periode 2020–2024 menunjukkan capaian yang konsisten melampaui target pada dua indikator utama, yaitu pembentukan kelompok pelaku utama dan

pelaku usaha kelautan dan perikanan, serta peningkatan kelas kelompok. Pada indikator kelompok yang dibentuk (Gambar 1), target tahunan yang ditetapkan berkisar antara 2.000 hingga 4.000 kelompok. Realisasi yang dicapai selalu berada di atas target, yaitu 3.437 kelompok pada tahun 2020, 3.613 kelompok pada tahun 2021, 4.029 kelompok pada tahun 2022, meskipun sempat mengalami penurunan pada tahun 2023 dengan capaian 3.475 kelompok, namun kembali meningkat signifikan pada tahun 2024 mencapai 4.349 kelompok. Hal ini menunjukkan adanya konsistensi program dalam mendorong pembentukan kelembagaan pelaku utama dan pelaku usaha KP yang tersebar di berbagai wilayah, sekaligus menegaskan efektivitas penyuluhan dalam mengorganisasikan masyarakat.

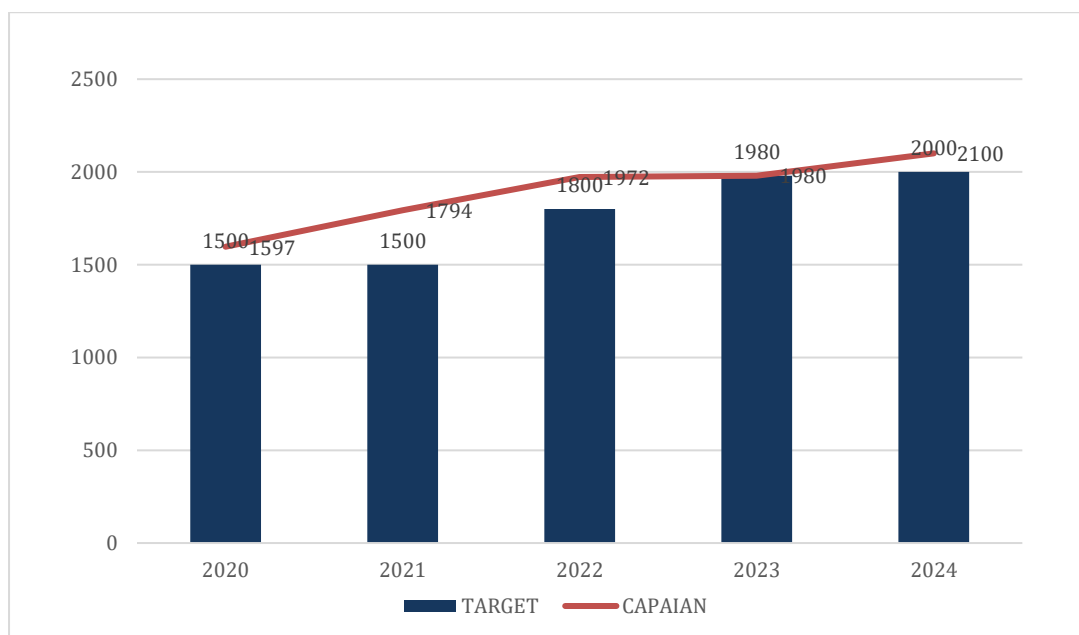


Gambar 1. Kelompok Pelaku Utama dan Pelaku Usaha Kelautan dan Perikanan yang Dibentuk

Pada indikator kelompok yang ditingkatkan kelasnya (Gambar 2), capaian juga menunjukkan tren positif. Target yang ditetapkan sebesar 1.500 kelompok pada tahun 2020 berhasil dilampaui dengan capaian 1.597 kelompok. Tren ini berlanjut pada tahun 2021 dengan capaian 1.794 kelompok dibanding target 1.500, kemudian meningkat menjadi 1.972 kelompok pada tahun 2022 dari target 1.800. Tahun 2023 menunjukkan pencapaian sesuai target dengan 1.980 kelompok, dan tahun 2024 kembali melampaui target dengan capaian 2.100 kelompok dari target 2.000 atau sekitar 4% dari total kelompok yang didampingi. Peningkatan tersebut meliputi 1.152 kelompok budidaya perikanan, 682 kelompok penangkapan ikan, 238 kelompok pengolahan hasil perikanan, 19 kelompok pembudidaya garam, dan 9 kelompok Pokmaswas. Fakta ini menunjukkan bahwa kegiatan penyuluhan yang

didukung oleh kegiatan pendampingan berkelanjutan sehingga mampu menghasilkan perubahan nyata pada kapasitas kelompok masyarakat KP, baik dari sisi keterampilan teknis, manajerial, maupun tingkat kemandirian usaha, serta kemampuan adaptasi terhadap teknologi baru.

Secara keseluruhan, kedua indikator ini menggarisbawahi peran strategis BPPSDM KP dalam memperkuat kelembagaan masyarakat kelautan dan perikanan. Pembentukan kelompok baru menunjukkan keberhasilan program dalam menjaring dan mengorganisasi masyarakat ke dalam kelembagaan yang lebih formal, sedangkan peningkatan kelas kelompok mencerminkan adanya keberlanjutan pembinaan yang berorientasi pada kualitas. Dengan capaian ini, BPPSDM KP tidak hanya mampu memperluas jangkauan program, tetapi juga memastikan adanya peningkatan mutu kelembagaan masyarakat yang menjadi fondasi penting bagi pembangunan sektor kelautan dan perikanan yang inklusif dan berkelanjutan.



Gambar 2. Kelompok Pelaku Utama dan Pelaku Usaha Kelautan dan Perikanan yang Ditingkatkan Kelasnya

Implementasi penyuluhan juga diwujudkan melalui program inovatif *Smart Fisheries Village* (SFV) sebagai model percontohan penyuluhan berbasis desa. Program ini dirancang untuk mengintegrasikan penerapan teknologi, inovasi, serta pendekatan pembelajaran partisipatif yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat setempat. SFV tidak hanya berfungsi sebagai sarana transfer ilmu

pengetahuan dan teknologi, tetapi juga sebagai wahana pembelajaran nyata bagi masyarakat dan peserta didik untuk melihat secara langsung bagaimana adopsi teknologi berkontribusi terhadap perubahan perilaku usaha, peningkatan produktivitas, dan peningkatan pendapatan masyarakat pesisir.

Keberhasilan program SFV tercermin dari besarnya tingkat partisipasi tenaga kerja. Dari 16 desa percontohan yang ditetapkan, terdapat 40.873 tenaga kerja yang terlibat secara aktif dalam aktivitas penyuluhan, pendampingan, maupun penerapan teknologi. Capaian ini menunjukkan efektivitas program sekaligus menggarisbawahi peran penyuluhan sebagai katalis transformasi sosial-ekonomi masyarakat pesisir menuju usaha yang lebih produktif, inovatif, dan berkelanjutan.

Tabel 1. Hasil Capaian BPPSDM KP Pada Program Penyuluhan

Indikator Capaian	Hasil Capaian	Keterangan
Jumlah kelompok sasaran yang mendapat penyuluhan	48.769 kelompok	Terdiri atas: 16.355 kelompok penangkapan, 26.553 budidaya, 223 pokmaswas, 5.201 pengolahan, 437 garam
Kelompok pelaku usaha yang naik kelas	2.100 kelompok (4%)	1.152 budidaya, 682 penangkapan, 238 pengolahan, 19 garam, 9 pokmaswas
Jumlah desa percontohan & tenaga kerja terlibat	16 desa, 40.873 TK	Program percontohan berbasis desa yang mendorong inovasi, teknologi, dan peningkatan pendapatan masyarakat

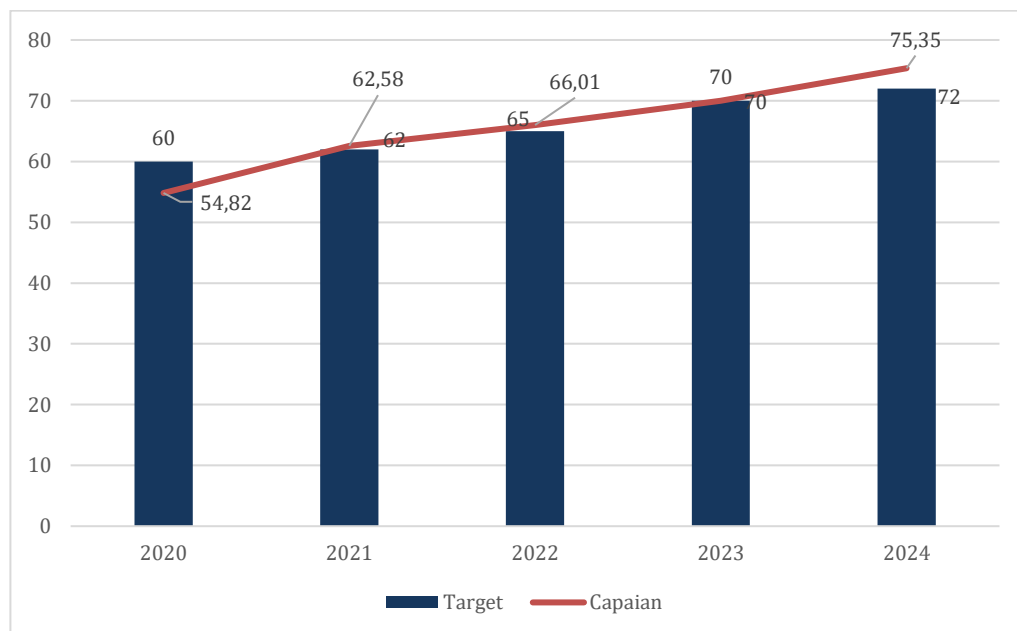
## 2. Pendidikan

Pendidikan vokasi kelautan dan perikanan (KP) telah memberikan kontribusi nyata dalam menyiapkan sumber daya manusia yang kompeten dan berdaya saing. Hingga periode 2020–2024, tercatat sebanyak 12.364 lulusan yang dihasilkan dari jenjang pendidikan tinggi dan menengah pada 11 perguruan tinggi serta 5 satuan pendidikan menengah di lingkungan BPPSDM KP. Para lulusan tersebut berasal dari beragam program studi, meliputi budidaya perikanan, mekanisasi perikanan, pengolahan hasil perikanan, penangkapan ikan, penyuluhan perikanan, teknologi kelautan, pengelolaan sumber daya perairan, agribisnis perikanan, patologi perikanan, konservasi, serta ekowisata bahari.

Indikator persentase lulusan pendidikan dan pelatihan yang terserap di DUDI menjadi ukuran penting dalam menilai relevansi program BPPSDM KP terhadap kebutuhan pasar tenaga kerja. Hasil

evaluasi capaian 2020–2024 menunjukkan tren peningkatan yang konsisten (Gambar 3). Pada tahun 2020, target penyerapan lulusan sebesar 60% belum tercapai, dengan realisasi hanya 54,82%. Hal ini mengindikasikan adanya tantangan awal dalam penyelarasan kurikulum, metode pembelajaran, dan kebutuhan kompetensi industri. Namun sejak 2021, capaian mulai melampaui target dengan 62,58% dari target 62%. Tren ini terus berlanjut pada 2022 dengan capaian 66,01% (target 65%), kemudian meningkat menjadi 70% pada 2023 sesuai target, dan akhirnya mencapai 74,24% pada 2024, melampaui target 72%.

Secara sintesis, capaian ini menunjukkan adanya progres keberhasilan BPPSDM KP dalam menghubungkan dunia pendidikan dan pelatihan dengan kebutuhan nyata DUDI. Tren capaian yang meningkat signifikan, dari 54,82% pada 2020 menjadi 74,24% pada 2024, atau naik 20,53 poin persentase, membuktikan bahwa strategi penguatan kurikulum berbasis industri, peningkatan kualitas pembelajaran, serta kerja sama erat dengan dunia usaha telah berjalan efektif. Lebih jauh, keberhasilan ini memperlihatkan bahwa lulusan tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga kompetensi manajerial dan adaptabilitas terhadap perkembangan teknologi.



Gambar 3. Persentase Lulusan Pendidikan dan Pelatihan KP yang Terserap di Dunia Usaha dan Dunia Industri

Capaian yang diraih memberikan implikasi strategis bagi pembangunan nasional, khususnya peningkatan daya saing SDM kelautan dan perikanan. Keterhubungan yang semakin kuat antara

pendidikan vokasi, pelatihan, dan pasar kerja menjadikan SDM KP sebagai motor penggerak pertumbuhan sektor kelautan dan perikanan yang inklusif, produktif, dan berkelanjutan. Dengan demikian, program pendidikan dan pelatihan BPPSDM KP berkontribusi langsung terhadap pencapaian sasaran pembangunan nasional, terutama dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia menuju Indonesia Emas 2045.

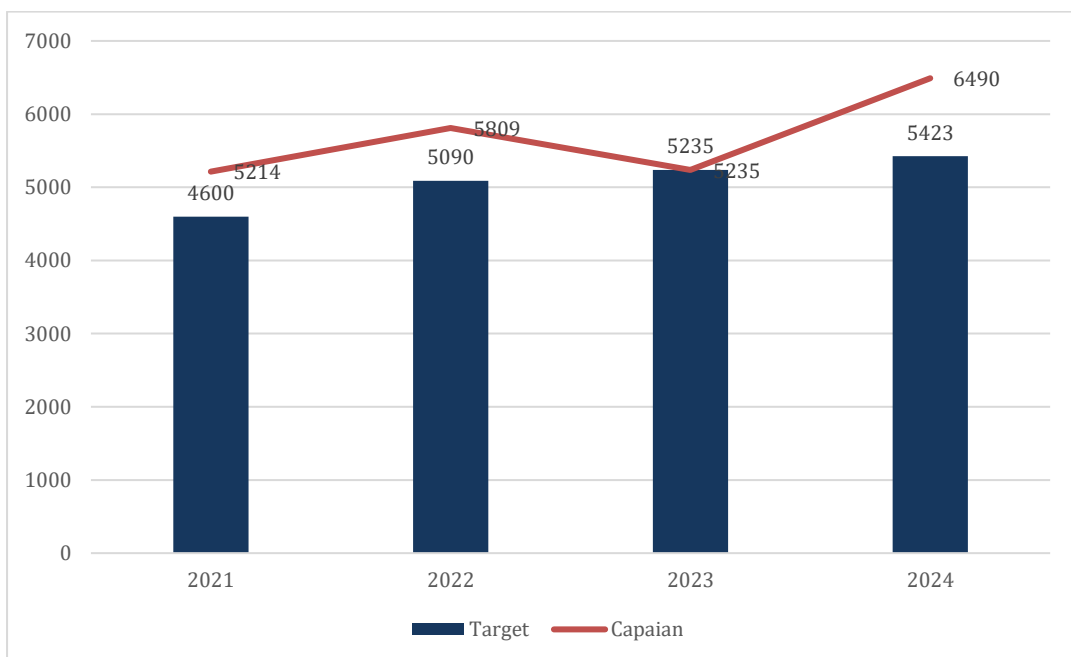
### 3. Pelatihan Masyarakat dan Aparatur KP

Kegiatan pelatihan masyarakat kelautan dan perikanan yang diselenggarakan BPPSDM KP sepanjang 2020–2024 telah menghasilkan 132.372 lulusan dengan beragam keahlian teknis maupun nonteknis. Bidang teknis mendominasi capaian, antara lain penangkapan ikan sebanyak 47.686 orang, budidaya perikanan 39.064 orang, pengolahan hasil perikanan 34.457 orang, mesin 3.648 orang, konservasi 2.847 orang, sumber daya perikanan 1.150 orang, kepelautan 645 orang, dan bidang garam 485 orang. Sementara itu, bidang nonteknis turut memberikan kontribusi dengan meluluskan 1.157 orang yang berfokus pada manajemen, mitigasi bencana, pengelolaan usaha KP, dan program Bulan Cinta Laut. Capaian ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya menekankan pada keterampilan produksi, tetapi juga membekali peserta dengan kemampuan adaptasi, penguatan keberlanjutan usaha, dan penguatan kelembagaan.

Pelatihan masyarakat kelautan dan perikanan yang diselenggarakan BPPSDM KP selama periode 2020–2024 telah menghasilkan 132.372 lulusan dengan ragam keahlian teknis maupun nonteknis. Bidang keahlian teknis mendominasi jumlah peserta, terdiri dari 47.686 orang bidang penangkapan, 39.064 orang bidang budidaya, 34.457 orang bidang pengolahan hasil perikanan, 3.648 orang bidang mesin, 2.847 orang bidang konservasi, 1.150 orang bidang sumber daya perikanan, 645 orang bidang kepelautan, dan 485 orang bidang garam. Sementara itu, bidang nonteknis meluluskan 857 orang dalam bidang manajemen, 100 orang bidang Bulan Cinta Laut, 100 orang bidang mitigasi bencana, dan 100 orang bidang pengelolaan usaha KP. Capaian ini menunjukkan bahwa pelatihan masyarakat tidak hanya berfokus pada keterampilan teknis produksi, tetapi juga membekali peserta

dengan kompetensi nonteknis yang mendukung keberlanjutan usaha, adaptasi lingkungan, serta penguatan kelembagaan.

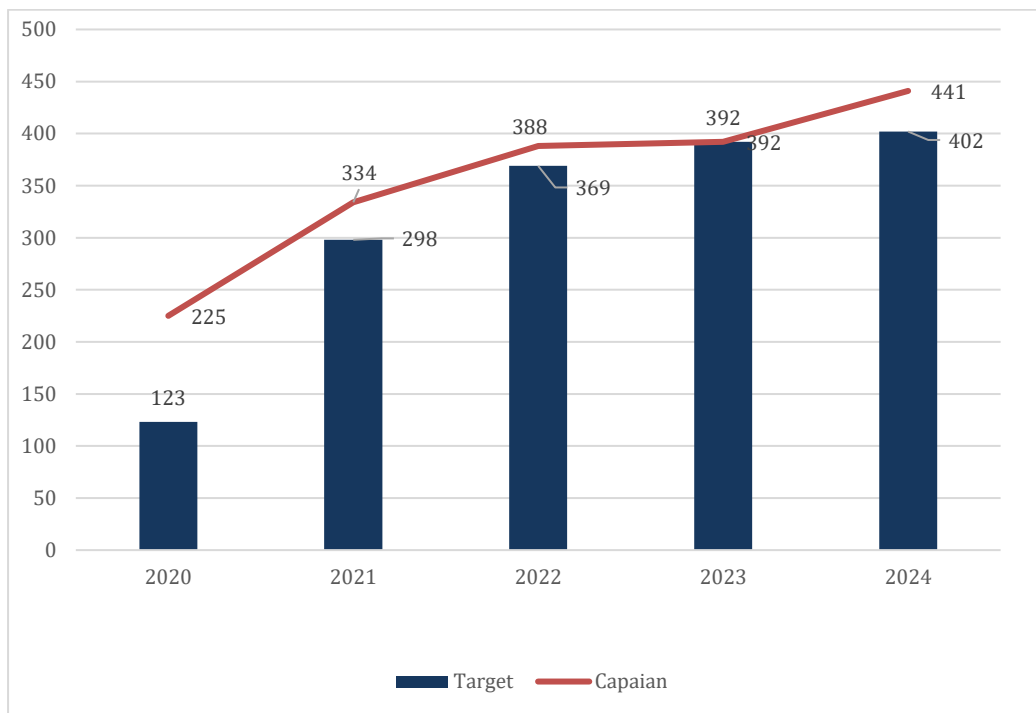
Selain pelatihan masyarakat, BPPSDM KP juga melaksanakan tugas strategis dalam meningkatkan kapasitas aparatur. Selama periode 2021–2024, tercatat 31.112 aparatur telah mengikuti pelatihan untuk memperkuat kompetensi teknis, manajerial, maupun sosial-kultural melalui pendekatan klasikal, daring penuh, maupun *blended learning* (Gambar 4). Kinerja pelatihan aparatur memperlihatkan tren capaian yang konsisten melampaui target. Pada tahun 2021, dari target 4.600 aparatur, berhasil dilatih 5.214 orang. Tahun 2022 capaian meningkat menjadi 5.809 orang dari target 5.090, dan pada 2023 target 5.235 tercapai penuh dengan jumlah peserta sesuai. Tahun 2024 menunjukkan lonjakan signifikan, dari target 5.423 menjadi capaian 6.490 aparatur. Keberhasilan ini didukung oleh 80 instruktur profesional, 32 widyaiswara. Hal ini menegaskan komitmen BPPSDM KP dalam mendukung profesionalisasi aparatur yang berperan langsung dalam penyelenggaraan pembangunan sektor kelautan dan perikanan.



Gambar 4. Pendidikan dan pelatihan aparatur

Lebih jauh, program pelatihan yang diselenggarakan mendorong lahirnya wirausaha baru di sektor kelautan dan perikanan, di mana target pembentukan *start-up* setiap tahun tercapai bahkan melampaui ekspektasi, dengan capaian puncak sebanyak 441 unit usaha pada 2024. Target tahunan yang ditetapkan pada periode 2020–2024 secara konsisten berhasil terlampaui (Gambar 5). Pada tahun 2020, target 123

start-up tercapai 225 usaha baru. Tahun 2021 capaian meningkat menjadi 334 usaha dari target 298, tahun 2022 mencapai 388 usaha dari target 369, tahun 2023 target dan capaian sama yakni 392 usaha, serta pada tahun 2024 target 402 berhasil dilampaui dengan capaian 441 usaha rintisan. Kinerja ini menunjukkan bahwa program pelatihan tidak hanya menghasilkan tenaga kerja terampil, tetapi juga menumbuhkan wirausaha baru yang memperkuat basis ekonomi masyarakat pesisir.



Gambar 5. Lulusan pelatihan yang membentuk start up (usaha rintisan)

Data capaian pelatihan masyarakat, aparatur, dan pembentukan *start-up* memperlihatkan tiga pola utama. Pertama, jumlah lulusan pelatihan masyarakat yang besar dengan sebaran bidang keahlian menunjukkan bahwa BPPSDM KP mampu menyiapkan SDM yang sesuai dengan kebutuhan spesifik subsektor perikanan. Kedua, konsistensi capaian pelatihan aparatur yang melampaui target menandakan adanya peningkatan kualitas birokrasi di sektor kelautan dan perikanan, yang pada gilirannya akan berdampak pada efektivitas pelayanan publik. Ketiga, keberhasilan dalam melahirkan *start-up* baru setiap tahun menunjukkan adanya transformasi mindset lulusan dari sekadar pencari kerja menjadi pencipta lapangan kerja, yang merupakan faktor penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi pesisir dan penurunan kemiskinan ekstrem.

Keberhasilan BPPSDM KP dalam menyelenggarakan pelatihan bagi masyarakat dan aparatur bukan hanya menghasilkan output kuantitatif

berupa jumlah lulusan, tetapi juga outcome strategis berupa peningkatan daya saing, profesionalisasi aparatur, dan tumbuhnya ekosistem kewirausahaan di sektor kelautan dan perikanan. Hal ini sekaligus menegaskan peran BPPSDM KP sebagai katalis pembangunan SDM yang inovatif, kompeten, dan berkelanjutan, sejalan dengan sasaran RPJMN 2025–2029 dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mendukung agenda Indonesia Emas 2045.

### C. Tata Kelola Pemerintahan yang Baik

#### 1. Nilai Kinerja Reformasi Birokrasi BPPSDM

BPPSDM menunjukkan capaian positif dalam pelaksanaan reformasi birokrasi melalui berbagai indikator kinerja kelembagaan. Dari total 40 unit kerja, sebanyak 19 unit telah berpredikat *Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK)*, yang menjadi fondasi penting dalam menciptakan tata kelola bersih dan akuntabel. Profesionalisme ASN juga tercermin dari capaian Indeks Profesionalitas sebesar 86,23, serta Penilaian Mandiri Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebesar 88,79, yang menempatkan BPPSDM di posisi ketiga lingkup KKP. Selain itu, tingkat maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) mencapai level 3,3, sementara rekomendasi hasil pengawasan telah dimanfaatkan untuk perbaikan kinerja hingga 99,34%. Dari aspek tata kelola keuangan, BPPSDM berhasil mengelola anggaran secara efektif dengan nilai IKPA 96,08 dan NKPA 95,28, didukung kepatuhan pengelolaan BMN (90) serta pengadaan barang/jasa (84,29). Capaian ini diperkuat dengan realisasi PNBPN sebesar Rp49,750 miliar pada tahun 2024.

Sejalan dengan peningkatan kinerja reformasi birokrasi, BPPSDM juga meraih sejumlah penghargaan strategis sepanjang 2020–2024. Pada tahun 2024, BPPSDM mendapat predikat A atas evaluasi SAKIP dengan nilai 88,79, yang menegaskan kemampuan lembaga dalam perencanaan, pengukuran, pelaporan, dan evaluasi akuntabilitas kinerja secara konsisten. Pada tahun 2023, BPPSDM meraih predikat AA dengan nilai 97,7 pada pengawasan kearsipan internal, menunjukkan sistem pengelolaan arsip yang optimal sesuai standar. Selain itu, pada 2024, BPPSDM juga dianugerahi penghargaan Keterbukaan Informasi Publik (KIP), di mana empat satuan kerja lingkup BPPSDM ditetapkan sebagai PPID Pelaksana Terbaik. Capaian tersebut

memperlihatkan bahwa BPPSDM tidak hanya fokus pada pengembangan SDM, tetapi juga memperkuat tata kelola organisasi secara menyeluruh demi mendukung reformasi birokrasi di lingkup KKP.

## 2. Penghargaan yang Diraih BPPSDM Tahun 2020-2024

Penghargaan yang diterima oleh BPPSDM yang diterima BPPSDM merupakan sebuah capaian positif atas kinerja KKP. Selama periode tahun 2020-2024 KKP menerima berbagai macam antara lain yaitu :

### a. Predikat A atas hasil evaluasi SAKIP BPPSDM tahun 2024 oleh KKP

Berdasarkan Surat Inspektorat Jenderal KKP Nomor T.257/ITJ/HP.470/VIII/2024 tanggal 13 Agustus 2024 Hal Hasil Evaluasi SAKIP Tahun 2024, hasil capaian evaluasi atas akuntabilitas kinerja BPPSDM tahun 2024 sebesar 88,79 dengan predikat A. Hal tersebut menunjukkan bahwa instansi pemerintah dan unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil. Empat komponen yang dinilai yaitu Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

### b. Predikat AA atas Hasil Pengawasan Kearsipan Internal Tahun 2023 oleh KKP

Berdasarkan Piagam Penghargaan Nomor B.650/SJ/KKP.510/VI/2024 Hasil capaian Nilai Pengawasan Kearsipan Internal Tahun 2023 sebesar 97,7 dengan kategori AA "Sangat Memuaskan". Hal ini menunjukkan bahwa Instansi unit kerja telah melakukan sistem atau kegiatan pengelolaan kearsipan secara optimal sesuai dengan standard yang ditetapkan.

### c. Anugerah Keterbukaan Informasi Pelayanan Publik (KIP) Tahun 2024

Berdasarkan keputusan Sekretaris Jenderal KP nomor 15/PPID-KKP/V/2025 telah ditetapkan 13 unit organisasi sebagai PPID pelaksana terbaik tahun 2024, 4 diantaranya adalah satuan kerja lingkup BPPSDM yaitu Sekretariat BPPSDM, BRPBATPP Bogor, BP3 Banyuwangi, BP3 Tegal.

## D. Potensi dan Permasalahan

### 1. Potensi

Sumber daya manusia (SDM) kelautan dan perikanan merupakan kunci keberhasilan implementasi kebijakan *Blue Economy* KKP. Oleh karena itu, penguatan SDM sebagai aset strategis menjadi sangat penting, tidak hanya sebagai pelaku usaha tetapi juga sebagai motor penggerak transformasi sektor kelautan dan perikanan. Ketersediaan SDM yang inovatif, kompeten, dan berdaya saing merupakan penentu keberhasilan pembangunan ekonomi biru, penguatan ketahanan pangan, serta pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan.

Potensi tersebut tercermin pada sejumlah aspek berikut:

#### a. Penyuluhan KP

Keberadaan 3.999 penyuluh (2.234 PNS dan 1.765 PPPK) di 38 provinsi menjadi ujung tombak pembangunan KP di tingkat akar rumput. Penyuluh memiliki peran strategis dalam pemberdayaan nelayan, pembudidaya, dan pelaku usaha, melalui fasilitasi kelompok, peningkatan kapasitas kelembagaan, diseminasi teknologi inovatif, serta dukungan terhadap program *Smart Fisheries Village* (SFV).

#### b. Pendidikan KP

BPPSDM KP mengelola 16 satuan pendidikan yang terdiri dari 11 perguruan tinggi dan 5 satuan pendidikan menengah sebagai basis pengembangan pendidikan vokasi KP. Kapasitas kelembagaan diperkuat melalui Politeknik BLU dan satuan pendidikan menengah (SUPM) unggul, serta penerapan kurikulum berbasis kebutuhan DUDI. Pendidikan tinggi didukung oleh 468 dosen, yang terdiri atas 73 dosen berpendidikan S3, 389 dosen berpendidikan S2, serta 6 orang guru besar. Sementara itu, penyelenggaraan pendidikan menengah diperkuat oleh 115 guru, dengan 39 guru berpendidikan S1, 75 guru berpendidikan S2, dan 1 guru berpendidikan S3. Di samping itu, seluruh kegiatan pendidikan juga didukung oleh 1.001 tenaga kependidikan yang berperan dalam memastikan kualitas layanan akademik dan administratif.

Kapasitas kelembagaan semakin kuat dengan implementasi Magang Program Pemerintah (MPP), serta pencapaian akreditasi institusi "Baik Sekali" pada politeknik dan akreditasi "unggul" pada beberapa program studi. Program studi unggulan meliputi agribisnis kelautan dan

perikanan, penangkapan ikan, teknologi akuakultur, dan mekanisasi perikanan.

Setiap tahun, satuan pendidikan KP menerima peserta didik yang seluruhnya berasal dari anak pelaku utama, yang berpotensi menjadi tenaga kerja profesional di sektor kelautan dan perikanan. Selain itu, jaringan alumni yang luas juga menjadi potensi strategis untuk memperkuat *link and match* dengan dunia kerja. Melalui kegiatan Tridharma perguruan tinggi, satuan pendidikan mampu menghasilkan teknologi dan inovasi untuk mendukung kebutuhan masyarakat, sementara kegiatan pengabdian masyarakat menjadi bagian dalam pengembangan lokasi program prioritas KKP.

c. Pelatihan KP

Sistem pelatihan ditopang oleh 5 balai pelatihan yang berlokasi di depok, tegal, ambon, bitung, dan medan, serta 2 balai aparatur yang berlokasi di sukamandi dan denpasar, dan 107 P2MKP. Penyelenggaraan pelatihan masyarakat dan aparatur didukung oleh 76 instruktur dengan bidang keahlian perikanan tangkap, budidaya, pengolahan hasil perikanan, serta pemasaran dan distribusi hasil perikanan dan 31 widyaiswara. Pembentukan *Corporate University* (Corpu) dan *Community Learning Centre* (CLC) akan memperkuat model pembelajaran terintegrasi untuk masyarakat dan aparatur. Ketersediaan pelatihan berbasis kompetensi dan berbasis wilayah menunjukkan kapasitas yang relevan terhadap kebutuhan sektor.

Potensi lembaga pelatihan ASN yang akan melayani peningkatan kapasitas ASN dan pelatihan internasional dengan ISO 9001 menjelaskan tentang sistem manajemen mutu untuk membantu organisasi meningkatkan kualitas produk, layanan, dan kepuasan pelanggan, ISO 37001 tentang sistem manajemen anti penyuapan, dan memiliki sarana pembelajaran online dan offline, simulator, laboratorium bahasa, serta kapal latihan

d. Standardisasi dan Sertifikasi SDM KP

BPPSDM KP telah membangun sistem sertifikasi yang kredibel melalui 50 SKKNI, 14 KKNi, 2 SKKK, serta 137 TUK yang tersebar nasional dan didukung 118 instruktur dan tim asesor. Potensi lembaga standardisasi dan sertifikasi SDM KP tersebar di 3 lokasi yaitu Jakarta, Banyuwangi, dan Buleleng. Terdapat spesifikasi lima layanan teknis yaitu kepelautan, budidaya, pengolahan-pemasaran, kelautan serta

konservasi yang semakin memperluas akses masyarakat. Infrastruktur ini menjadi modal kuat bagi pengakuan kompetensi tenaga kerja KP di tingkat nasional maupun internasional.

Potensi tersebut menegaskan bahwa BPPSDMKP memiliki kelembagaan, SDM, infrastruktur, dan sistem sertifikasi yang mampu mendorong lahirnya tenaga kerja KP unggul dan berdaya saing global.

## 2. Permasalahan

Meskipun potensi yang dimiliki cukup besar, pengembangan SDM KP masih dihadapkan pada berbagai permasalahan yang bersifat struktural maupun teknis. Permasalahan tersebut dapat dirinci sebagai berikut:

### a. Penyuluhan KP

Pemanfaatan teknologi oleh pelaku usaha mikro kecil di sektor kelautan dan perikanan masih tergolong rendah. Kondisi ini terutama dipengaruhi oleh keterbatasan akses informasi, minimnya literasi digital, serta rendahnya kapasitas manajerial pelaku usaha dalam mengadopsi inovasi produksi dan pemasaran. Skala produksi UMKM KP umumnya masih kecil dan tidak konsisten, sehingga menimbulkan hambatan dalam memperoleh akses permodalan dan memenuhi standar pasar. Di sisi lain, kelembagaan pelaku usaha belum optimal karena rendahnya partisipasi anggota kelompok serta keterbatasan pemahaman terhadap manajemen organisasi. Tantangan ini diperkuat oleh belum meratanya keberadaan lembaga penyuluhan daerah serta masih rendahnya kesadaran pelaku usaha tentang prinsip keberlanjutan sumber daya.

Sebaran SDM penyuluh yang tidak merata menyebabkan kesenjangan kualitas dan jangkauan layanan, terutama di wilayah 3T (Terluar, Terdepan, Tertinggal) yang membutuhkan pendampingan intensif. Kompetensi penyuluh pada umumnya belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan lapangan, terutama dalam menghadapi tuntutan profesionalisme dan keahlian khusus di bidang kelautan dan perikanan. Tantangan ini semakin kompleks mengingat ragam karakteristik usaha dan kondisi geografis Indonesia yang sangat luas. Selain itu, sarana dan prasarana pendukung penyuluhan, termasuk transportasi, teknologi informasi, dan peralatan pendampingan, masih

belum memadai untuk memastikan efektivitas tugas penyuluh di wilayah kepulauan.

Berbagai kondisi tersebut menunjukkan perlunya penguatan sistem pembinaan dan pendampingan pelaku usaha, peningkatan kapasitas kelembagaan, serta percepatan transformasi digital sektor kelautan dan perikanan. Upaya strategis harus diarahkan pada peningkatan kompetensi dan distribusi SDM penyuluh, penyediaan sarana prasarana yang memadai, serta penguatan ekosistem usaha UMKM KP agar mampu berkembang secara produktif, berkelanjutan, dan berdaya saing.

b. Pendidikan KP

Penyelenggaraan pendidikan kelautan dan perikanan masih menghadapi berbagai tantangan, terutama terkait ketidakseragaman status dan akreditasi satuan pendidikan, tata kelola yang belum optimal, serta tumpang tindih regulasi antar jenjang. Sarana dan prasarana pendidikan, baik tinggi maupun menengah, belum sepenuhnya memadai serta masih berbasis kewilayahan, bukan kepakaran.

Kapasitas tenaga pendidik juga masih terbatas; sebagian dosen dan guru belum memiliki sertifikasi atau keahlian spesifik yang sesuai perkembangan teknologi dan kebutuhan dunia kerja. Akibatnya, keselarasan kurikulum dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri belum optimal, sehingga belum maksimalnya serapan lulusan di tingkat nasional maupun internasional.

Minat anak pelaku utama untuk melanjutkan pendidikan di bidang kelautan dan perikanan masih rendah, dipengaruhi oleh persepsi terbatas terhadap peluang kerja dan kondisi sosial ekonomi keluarga. Kemitraan dengan dunia usaha dan industri juga belum merata, sehingga pembelajaran berbasis praktik dan link-and-match masih perlu diperkuat.

c. Pelatihan KP

Pelaksanaan pembelajaran terintegrasi (Corpu) belum berjalan optimal karena keterbatasan instruktur yang kompeten dan belum meratanya peningkatan kapasitas pelatih. Pelatihan masyarakat juga belum sepenuhnya mengikuti dinamika kebutuhan dunia usaha, dunia industri, dan dunia kerja (DUDIKA), sementara kualifikasi awak kapal perikanan masih belum sepenuhnya memenuhi standar STCW-F

1995. Proses pembelajaran teknis pun belum optimal akibat belum tersedianya dukungan kelembagaan, standar teknologi pembelajaran, dan sistem pelatihan yang seragam.

Ketertelusuran (*tracer study*) lulusan pelatihan belum berjalan efektif sehingga capaian hasil pelatihan sulit diukur secara akurat. Pemanfaatan sistem digital untuk literasi, pemasaran, dan peningkatan keberlanjutan kerja lulusan masih rendah, dan kerja sama dalam pengembangan digitalisasi sektor kelautan dan perikanan belum maksimal.

Tantangan lainnya adalah kapasitas pelatihan yang belum merata, terutama dalam menjangkau wilayah 3T. Kuota pelatihan juga tidak seimbang antara Jawa dan luar Jawa, serta belum secara inklusif mengakomodasi kelompok disabilitas, gender, masyarakat pesisir, kelautan, dan perikanan. Kondisi ini menghambat pemerataan layanan pelatihan dan pengembangan kompetensi SDM sektor KP secara nasional.

d. Standardisasi dan Sertifikasi SDM KP

Standar kompetensi yang tersedia saat ini belum sepenuhnya selaras dengan kebutuhan Dunia Usaha, Dunia Industri, dan Dunia Kerja (DUDIKA). Banyak unit kompetensi yang masih berbasis pada kebutuhan masa lalu, belum memasukkan perkembangan terbaru seperti digitalisasi perikanan, traceability, mitigasi perubahan iklim, teknologi penangkapan modern, biosekuriti budidaya, hingga standar keberlanjutan global.

Koordinasi antara Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) dan Tempat Uji Kompetensi (TUK) juga belum berjalan efektif. Sinkronisasi antara penyelenggara sertifikasi dengan penyedia fasilitas uji belum optimal, sehingga sering muncul mismatch antara kebutuhan sertifikasi (skema, asesor, metode uji) dan kesiapan sarana TUK. Hal ini berpengaruh pada kecepatan layanan, kapasitas uji, serta kualitas hasil sertifikasi.

Adopsi standar internasional, termasuk yang merujuk pada FAO, ILO, ISO, dan terutama STCW-F 1995 untuk awak kapal perikanan, masih sangat terbatas. Hanya sebagian kecil unit kompetensi yang sudah diselaraskan dengan kebutuhan sertifikasi global, sehingga daya saing tenaga kerja Indonesia di sektor kelautan-perikanan masih tertinggal.

Akses masyarakat terhadap sertifikasi kompetensi juga masih terbatas, terutama bagi masyarakat pesisir, kelompok perempuan, penyandang disabilitas, pekerja informal, dan masyarakat di wilayah 3T (Tertinggal, Terdepan, Terluar). Lokasi TUK yang tidak merata, biaya sertifikasi, kurangnya asesor, serta minimnya sosialisasi menjadi hambatan struktural.

Jumlah tenaga kerja tersertifikasi di sektor kelautan dan perikanan juga tergolong rendah jika dibandingkan dengan total pekerja sektor ini yang mencapai jutaan orang. Selain itu, regulasi lintas instansi yang terkait dengan sertifikasi – seperti BNSP, Kementerian Perhubungan, Kementerian Ketenagakerjaan, dan Kementerian Kelautan dan Perikanan belum sepenuhnya sinkron. Tumpang tindih kewenangan maupun perbedaan standar teknis masih terjadi, sehingga memperlambat proses harmonisasi standar sertifikasi SDM KP.

Pembaruan skema sertifikasi juga belum adaptif terhadap inovasi teknologi. Banyak skema lama belum diperbaharui untuk memasukkan teknologi seperti aplikasi logbook digital, e-monitoring kapal, akuakultur cerdas (smart aquaculture), pakan fermentasi, pengolahan berbasis IoT, hingga sistem keamanan pangan modern.

Unit Pelaksana Teknis (UPT) pelaksana standardisasi dan sertifikasi SDM KP juga masih sangat terbatas baik dari segi jangkauan wilayah maupun kapasitas fungsionalnya. Tidak semua provinsi memiliki UPT yang mampu menjalankan fungsi standardisasi dan sertifikasi secara penuh. Akibatnya, layanan sertifikasi menjadi sentralistik, tidak menjangkau daerah-daerah dengan kebutuhan tinggi seperti sentra perikanan tangkap, budidaya, dan pengolahan. Dari sisi fungsional, banyak UPT yang belum memiliki asesor kompetensi yang cukup, fasilitas laboratorium uji yang memadai, simulasi permesinan kapal, ruang praktikum budidaya, ataupun peralatan pengolahan standar HACCP. Hal ini membatasi kemampuan UPT dalam meningkatkan kuantitas dan kualitas layanan sertifikasi.

Permasalahan tersebut menunjukkan adanya gap antara kapasitas kelembagaan dan tuntutan dunia usaha maupun kebijakan global. Penguatan kelembagaan, peningkatan kualitas tenaga pendidik, transformasi digital, serta perluasan akses sertifikasi menjadi agenda

mendesak agar SDM KP benar-benar mampu bersaing di tingkat nasional dan internasional. Sumber daya manusia (SDM) merupakan modal utama yang menentukan keberhasilan pembangunan sektor kelautan dan perikanan. Kekuatan SDM yang terkelola dengan baik mampu mendorong pertumbuhan ekonomi, memperkuat ketahanan pangan, serta memastikan keberlanjutan pembangunan. Dalam konteks sektor kelautan dan perikanan, SDM tidak hanya berperan sebagai pelaku usaha, tetapi juga sebagai motor penggerak inovasi dan transformasi sosial-ekonomi masyarakat pesisir. Dengan pemberdayaan yang tepat, SDM kelautan dan perikanan dapat menjadi penggerak utama kemajuan bangsa, sejalan dengan visi Indonesia Emas 2045 yang menempatkan kualitas manusia sebagai salah satu pilar pembangunan nasional.

#### E. Lingkungan Strategis

Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan (BPPSDM KP) memiliki peran penting dalam memastikan tersedianya sumber daya manusia (SDM) kelautan dan perikanan yang inovatif, kompeten, dan berdaya saing. Peran strategis ini dijalankan melalui empat pilar utama, yaitu penyuluhan, pendidikan, pelatihan, serta standardisasi dan sertifikasi. Keempat pilar tersebut tidak hanya ditopang oleh kapasitas kelembagaan internal, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh dinamika lingkungan eksternal, baik di tingkat lokal, nasional, maupun global. Oleh karena itu, analisis lingkungan strategis menjadi instrumen penting dalam penyusunan Renstra BPPSDM KP 2025–2029 agar arah kebijakan, strategi, dan program dapat dirumuskan secara tepat sesuai dengan potensi dan tantangan yang ada.

Dari sisi internal, BPPSDM KP memiliki sejumlah kekuatan yang dapat dioptimalkan. Kelembagaan pendidikan dan pelatihan telah memperoleh akreditasi dan sertifikasi ISO 9001:2015, politeknik dengan status Badan Layanan Umum (BLU), serta Sekolah Usaha Perikanan Menengah (SUPM) yang berakreditasi unggul. BPPSDM juga memiliki SDM yang kompeten, mulai dari penyuluh, guru, dosen, instruktur, asesor, hingga widyaiswara, yang diperkuat oleh sistem sertifikasi kompetensi yang kredibel dan inklusif. Infrastruktur pendidikan dan pelatihan relatif lengkap, mulai dari laboratorium, *teaching factory* (TEFA), kapal latihan, pusat wirausaha, hingga tanah dan bangunan yang luas. Dukungan kebijakan nasional melalui

program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM), kebijakan afirmasi penerimaan peserta didik, serta integrasi dengan kebijakan ekonomi biru semakin memperkuat daya dorong lembaga ini.

Namun, masih terdapat sejumlah kelemahan yang perlu diatasi. Akreditasi program pendidikan dan pelatihan belum sepenuhnya optimal, distribusi SDM pelatih belum merata, dan pemanfaatan sarana-prasarana masih banyak yang belum termutakhirkan. Modul kurikulum dan bahan ajar belum sepenuhnya adaptif terhadap kebutuhan Dunia Usaha, Dunia Industri, dan Dunia Kerja (DUDIKA). Kelembagaan penyuluhan di tingkat daerah belum berjalan efektif, kesadaran sebagian besar pelaku usaha tentang pentingnya keberlanjutan masih rendah, dan pemanfaatan teknologi digital dalam pembelajaran masih terbatas. Selain itu, keterbatasan data lulusan dan sistem monitoring serapan kerja juga menjadi kendala dalam penyusunan kebijakan berbasis bukti.

Lingkungan eksternal memberikan peluang yang signifikan bagi penguatan peran BPPSDM KP dalam peningkatan kapasitas SDM Kelautan dan perikanan. Berbagai kebijakan nasional seperti Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan, Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2016 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Nelayan, Pembudi Daya Ikan, dan Petambak Garam menjadi dasar kuat untuk memperluas fungsi penyuluhan dan pemberdayaan masyarakat. Kehadiran Peraturan Menteri KP Nomor 28 Tahun 2024 tentang Penumbuhan dan Pengembangan Kelembagaan Pelaku Usaha dan Pelaku Pendukung Sektor Kelautan dan Perikanan juga memperkuat ruang gerak dalam pembinaan UMKM KP secara terstruktur, Ratifikasi *Standards of Training, Certification, and Watchkeeping for Fishing Vessel Personnel* (STCW-F) meningkatkan standar kompetensi global tenaga kerja perikanan. Serta regulasi nasional seperti Perpres Nomor 68 Tahun 2022 tentang Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi, yang membuka ruang pengembangan politeknik menjadi *Ocean Institute of Indonesia* (OII) dan SUPM Plus. Selain itu, meningkatnya permintaan tenaga kerja kelautan dan perikanan baik domestik maupun internasional, dukungan kebijakan nasional dalam pembangunan SDM, peluang kerja sama dengan DUDIKA, serta keterlibatan donor internasional membuka akses yang luas bagi peningkatan kompetensi SDM KP. Kemajuan teknologi digital, dan maritim, termasuk penggunaan IoT, *big data*, dan *blockchain*, juga memberi peluang besar untuk inovasi metode pembelajaran.

Di sisi lain, terdapat ancaman yang perlu diantisipasi, mulai dari regulasi internasional yang semakin ketat terkait praktik keberlanjutan perikanan, persaingan dengan lembaga pelatihan swasta maupun asing, perubahan cepat kebutuhan industri dan teknologi, hingga lemahnya integrasi data lintas lembaga. Ancaman lainnya berupa risiko berkurangnya tenaga pendidik berkualitas akibat tawaran kerja yang lebih menarik dari luar negeri atau swasta, serta potensi kerugian dalam kerja sama pemanfaatan sarana dan prasarana jika tidak dikelola dengan tata kelola yang baik.

Tabel 2. Aspek, Dimensi, dan Faktor Kekuatan–Kelemahan Lingkungan Strategis Penyuluhan dan Pengembangan SDM KP.

<b>Aspek</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Faktor Kekuatan</b>	<b>Faktor Kelemahan</b>
Kelembagaan	Kapasitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sebagian besar satuan pendidikan tinggi dan menengah telah terakreditasi dan berstatus unggul.</li> <li>• Seluruh lembaga pelatihan menerapkan sistem manajemen mutu ISO 9001:2015.</li> <li>• Politeknik KP berstatus BLU sehingga lebih fleksibel dalam tata kelola.</li> <li>• UPT penyuluhan diarahkan pada layanan berbasis wilayah kepulauan.</li> <li>• Penyuluhan berperan langsung dalam peningkatan kapasitas pelaku usaha KP.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• UPT standardisasi &amp; sertifikasi SDM KP masih terbatas secara kewilayahan dan fungsional.</li> <li>• Belum seluruh satker pelatihan berstatus WBK/WBBM atau bersertifikat ISO antikorupsi (ISO 37001).</li> <li>• Jangkauan layanan penyuluhan, pendidikan, dan sertifikasi belum merata khususnya wilayah 3T dan kepulauan.</li> </ul>
	Tata Kelola	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regulasi penyuluhan, pendidikan, pelatihan, dan sertifikasi telah tersedia dan selaras dengan prioritas nasional.</li> <li>• Sistem manajemen berbasis mutu telah diterapkan di beberapa unit.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Belum tersedia standar manajemen mutu dan proses bisnis yang terintegrasi antar pusat.</li> <li>• Tumpang tindih regulasi antar jenjang pendidikan dan pelatihan.</li> <li>• Tata kelola penyuluhan daerah belum</li> </ul>

Aspek	Dimensi	Faktor Kekuatan	Faktor Kelemahan
			optimal sehingga pendampingan pelaku usaha tidak merata.
Sumber Daya Manusia	Daya Saing dan Kompetensi SDM	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penyuluh, guru, dosen, instruktur, widyaiswara, asesor, dan tenaga teknis tersedia dalam jumlah memadai.</li> <li>• Tersedia program peningkatan kapasitas penyuluh, pendidik, dan instruktur.</li> <li>• Pendampingan kepada pelaku usaha dan pelaku pendukung sudah berjalan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Distribusi SDM tidak merata, khususnya untuk keahlian spesifik di pendidikan dan pelatihan.</li> <li>• Sebagian SDM penyuluh belum memiliki kepakaran kelautan.</li> <li>• Banyak SDM penyuluhan, pendidikan, pelatihan, dan sertifikasi belum tersertifikasi kompetensi.</li> <li>• Kuota asesmen/ sertifikasi kompetensi masih terbatas dibanding kebutuhan industri.</li> </ul>
Sarana Prasarana	Infrastruktur	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sarana dan prasarana penyuluhan telah tersedia di berbagai wilayah.</li> <li>• Tersedia laboratorium, <i>teaching factory</i> (TEFA), workshop, kapal latih, pusat wirausaha, serta lahan dan gedung yang luas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sarana dan prasarana percontohan penyuluhan dan media digital belum memadai.</li> <li>• Sarana dan prasarana pelatihan banyak yang usang dan belum modern.</li> <li>• Akses dan pemanfaatan teknologi informasi di lembaga pendidikan, pelatihan, dan penyuluhan masih terbatas.</li> </ul>
Sistem & Program	Kurikulum & Sertifikasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Program nasional penyuluhan tersedia dan menjadi acuan teknis penyuluh.</li> <li>• Kurikulum pendidikan dan pelatihan telah</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Materi penyuluhan belum spesifik lokasi.</li> <li>• Ketertelusuran (<i>tracer study</i>) lulusan pendidikan dan</li> </ul>

Aspek	Dimensi	Faktor Kekuatan	Faktor Kelemahan
		<p>mengadopsi pendekatan berbasis DUDIKA.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistem sertifikasi kompetensi sektor KP kredibel dan telah mendapat kewenangan uji kompetensi strategis (ATKAPIN/ANKAPIN).</li> <li>• Tersedia SKKNI dan KKNI sektor kelautan dan perikanan.</li> </ul>	<p>pelatihan belum efektif.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Modul pembelajaran belum adaptif terhadap teknologi dan kebutuhan industri.</li> <li>• Standar sertifikasi belum sepenuhnya sinkron dengan K/L lain dan standar internasional.</li> <li>• Kurikulum belum sepenuhnya merespons perkembangan teknologi dan kebutuhan kompetensi baru.</li> </ul>
Jejaring & Kemitraan	Kerjasama & Alumni	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jejaring alumni dikelola dan aktif mendukung pengembangan SDM.</li> <li>• Kemitraan nasional dan internasional telah terbangun.</li> <li>• Kerja sama dengan DUDIKA berjalan dalam bentuk magang, rekrutmen, dan <i>teaching factory</i>.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemitraan SPV-DUDIKA belum optimal dan tidak merata di seluruh wilayah.</li> <li>• Koordinasi LSP-TUK belum optimal sehingga kualitas layanan sertifikasi bervariasi.</li> <li>• Kerja sama dengan Pemda untuk pemberdayaan masyarakat belum berkembang optimal.</li> </ul>
Pembiayaan	Dukungan Anggaran & BLU	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tersedia beasiswa tugas belajar dan afirmasi penerimaan peserta didik.</li> <li>• Politeknik KP memiliki fleksibilitas pembiayaan melalui skema BLU.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Belum tersedia standar biaya pendidikan, pelatihan, dan sertifikasi sektor KP.</li> <li>• Anggaran penumbuhan kelompok pelaku usaha belum tersedia khusus.</li> <li>• Belum optimal memanfaatkan pembiayaan non-APBN (mitra industri, kerja sama, CSR).</li> </ul>

Analisis lingkungan strategis berdasarkan tematik menunjukkan dinamika yang berbeda pada masing-masing pilar utama BPPSDM KP, yaitu penyuluhan, pelatihan, pendidikan, serta standardisasi dan sertifikasi. Pada aspek penyuluhan, kekuatan utama terletak pada keberadaan penyuluh yang kompeten, dukungan kelembagaan dalam pendampingan pelaku usaha, serta program unggulan percontohan penyuluhan tingkat desa (contoh: *Smart Fisheries Village*) yang terbukti mampu meningkatkan kapasitas kelompok nelayan dan pembudidaya melalui pendekatan berbasis desa. Namun, kelemahan masih terlihat dari belum tersedianya kelembagaan penyuluhan di tingkat kabupaten/kota secara merata serta rendahnya kesadaran sebagian pelaku utama terhadap prinsip keberlanjutan. Kondisi ini berimplikasi pada perlunya penguatan kelembagaan penyuluhan daerah dan peningkatan literasi keberlanjutan masyarakat pesisir.

Terkait bidang pelatihan, BPPSDM KP memiliki kekuatan berupa program yang telah terakreditasi, pengembangan *Corporate University* (Corpu) dan *Community Learning Center* (CLC), serta dukungan instruktur profesional dan Lembaga Pengesahan Program Pelatihan Kelautan dan Perikanan (LPP KP). Kekuatan ini memberi dasar yang kokoh bagi peningkatan kompetensi teknis maupun manajerial. Namun, metode pelatihan masih cenderung konvensional, inovasi digital terbatas, serta sarana dan prasarana yang belum merata. Hal ini menunjukkan kebutuhan mendesak untuk mempercepat transformasi digital dalam pelatihan, termasuk pemanfaatan *e-learning*, simulasi berbasis teknologi, serta peningkatan akses sarpras modern di seluruh wilayah.

Tabel 3. Faktor Kekuatan dan Kelemahan Lingkungan Strategis Berdasarkan Tematik

<b>Tematik</b>	<b>Kekuatan</b>	<b>Kelemahan</b>
Penyuluhan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketersediaan penyuluh kompeten dengan sebaran di berbagai wilayah.</li> <li>• Terdapat teknologi kelautan dan perikanan yang telah teruji dan direkomendasikan untuk diseminasi.</li> <li>• Tersedianya lokasi percontohan (demonstration plot) sebagai media pembelajaran.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sarana dan prasarana (sarpras) untuk percontohan teknologi belum memadai dan belum merata.</li> <li>• Tidak semua teknologi rekomendasi dapat diterapkan di seluruh wilayah karena perbedaan biofisik, sosial, dan kapasitas pelaku utama.</li> <li>• Belum tersedia anggaran khusus dan berkelanjutan</li> </ul>

Tematik	Kekuatan	Kelemahan
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adanya pendampingan kelompok pelaku usaha untuk peningkatan produktivitas melalui program Smart Fisheries Village (SFV).</li> <li>• Pengelolaan sistem informasi penyuluhan berbasis digital yang terus berkembang.</li> <li>• Kegiatan penyuluhan telah mengadopsi pendekatan berbasis outcome.</li> </ul>	<p>untuk penumbuhan serta penguatan kelompok pelaku usaha.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat adopsi digital oleh pelaku utama/pelaku usaha masih bervariasi.</li> </ul>
Pelatihan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Program pelatihan telah terakreditasi dan berstandar nasional.</li> <li>• Transformasi Corporate University (Corpu) dan Community Learning Center (CLC) semakin memperkuat pembelajaran berbasis kompetensi.</li> <li>• Didukung instruktur profesional serta memiliki jejaring LPP KP yang tersebar di berbagai daerah.</li> <li>• Materi pelatihan disusun adaptif terhadap kebutuhan kompetensi sektor KP.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Metode pelatihan masih dominan konvensional; pemanfaatan inovasi digital dan e-learning belum optimal.</li> <li>• Sarpras pelatihan belum merata di seluruh UPT pelatihan.</li> <li>• Belum seluruh materi pelatihan terintegrasi dengan perkembangan teknologi terbaru dan kebutuhan industri.</li> </ul>
Pendidikan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memiliki Politeknik BLU dan SUPM unggulan dengan fasilitas praktik yang memadai.</li> <li>• Kurikulum telah berbasis DUDIKA, MBKM, dan didukung pusat kewirausahaan.</li> <li>• Jejaring alumni luas dan berkontribusi di sektor kelautan dan perikanan serta industri terkait.</li> <li>• Tersedia program pendidikan vokasi yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Belum semua program studi memiliki akreditasi unggul.</li> <li>• Sistem data lulusan, tracer study, dan kebutuhan industri belum terintegrasi secara penuh.</li> <li>• Ketersediaan SDM dosen dan instruktur dengan spesialisasi tertentu masih terbatas.</li> <li>• Adaptasi kurikulum terhadap teknologi dan industri baru perlu terus dipercepat.</li> </ul>
Standardisasi & Sertifikasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistem sertifikasi kompetensi yang kredibel dan telah diakui secara nasional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Belum seluruh standar kompetensi selaras dengan kebutuhan aktual DUDIKA.</li> <li>• Koordinasi antara LSP dan TUK belum sepenuhnya optimal, terutama dalam</li> </ul>

Tematik	Kekuatan	Kelemahan
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Memiliki 50 SKKNI, 14 KKNI, dan jaringan 137 TUK di seluruh Indonesia.</li><li>• Layanan teknis standardisasi dan sertifikasi tersedia di berbagai wilayah sehingga akses lebih mudah bagi pelaku usaha.</li><li>• Proses sertifikasi berbasis kompetensi mendukung peningkatan daya saing tenaga kerja KP.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• sinkronisasi layanan dan pelaporan.</li><li>• Adopsi dan harmonisasi standar dengan standar internasional masih terbatas.</li><li>• Ketersediaan asesor kompetensi masih belum merata untuk semua skema.</li></ul>

Pada aspek pendidikan, kekuatan terletak pada keberadaan politeknik dengan status BLU, SUPM yang berakreditasi unggul, kurikulum yang berbasis kebutuhan DUDIKA, serta integrasi dengan kebijakan magang program pemerintah (MPP). Pusat wirausaha di lingkungan SPV KP dan jaringan alumni yang luas juga menjadi modal penting dalam menjembatani lulusan dengan dunia kerja. Meski demikian, belum semua program studi memiliki akreditasi unggul, integrasi data lulusan dengan sistem ketenagakerjaan belum berjalan optimal, serta keterbatasan SDM dosen baik secara jumlah maupun kualifikasi masih menjadi kendala. Hal ini berimplikasi pada perlunya peningkatan kualitas akreditasi program studi, penguatan *tracer study* untuk integrasi data lulusan, serta kebijakan afirmatif dalam peningkatan kapasitas dosen dan tenaga pendidik.

Sementara itu, bidang standardisasi dan sertifikasi menunjukkan kekuatan signifikan dengan adanya sistem sertifikasi yang kredibel, dukungan 50 Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), 14 Kualifikasi Kerja Nasional Indonesia (KKNI), serta keberadaan 137 Tempat Uji Kompetensi (TUK) dan layanan teknis yang tersebar secara nasional. Infrastruktur ini menjadi modal kuat bagi pengakuan kompetensi tenaga kerja KP di tingkat nasional maupun internasional. Namun, kelemahan muncul karena standar kompetensi yang tersedia belum sepenuhnya selaras dengan kebutuhan DUDIKA, koordinasi antara LSP dan TUK masih belum optimal, serta adopsi standar internasional masih terbatas. Hal ini menuntut penguatan kolaborasi dengan industri, peningkatan kualitas koordinasi kelembagaan sertifikasi, serta percepatan adopsi standar global agar tenaga kerja KP dapat bersaing di pasar internasional.

Tabel 4. *Internal Factor Analysis Summary (IFAS) dan External Factor Analysis Summary (EFAS)*

Faktor Internal	Bobot	Rating	Skor
<b>Kekuatan (Strengths)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Penyuluh kompeten</li> <li>• Teknologi rekomendasi &amp; demplot tersedia</li> <li>• Program SFV &amp; pendampingan produktivitas</li> <li>• Pendidikan vokasi kuat (Politeknik BLU, SUPM unggul)</li> <li>• Program pelatihan terakreditasi &amp; Corpu</li> <li>• Sistem sertifikasi kompetensi kredibel, 50 SKKNI, 137 TUK</li> <li>• Dukungan sarpras inti yang relatif memadai</li> <li>• Digitalisasi layanan penyuluhan &amp; pelatihan mulai berkembang</li> </ul>	0.38	4	1.52
<b>Kelemahan (Weaknesses):</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sarpras demplot belum memadai &amp; belum merata</li> <li>• Adopsi teknologi rekomendasi belum seragam</li> <li>• Tidak ada anggaran khusus penumbuhan kelompok</li> <li>• Metode pelatihan masih dominan konvensional</li> <li>• Akreditasi prodi belum semua unggul</li> <li>• Data lulusan &amp; tracer belum terintegrasi</li> <li>• SDM dosen &amp; asesor belum merata</li> <li>• Integrasi kurikulum-teknologi-DUDIKA belum optimal</li> </ul>	0.22	2	0.44
<b>TOTAL IFAS</b>	<b>0.60</b>	-	<b>1.96</b>

Faktor Eksternal	Bobot	Rating	Skor
<b>Peluang (Opportunities):</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Revitalisasi vokasi (Perpres 68/2022)</li> <li>• Ratifikasi STCW-F (standar internasional)</li> <li>• Permintaan tenaga kerja KP global &amp; domestik meningkat</li> <li>• Kebijakan prioritas hilirisasi &amp; pemberdayaan ekonomi pesisir</li> <li>• Peluang kerja sama internasional &amp; industri</li> <li>• Kemajuan teknologi digital, AI, IoT, e-learning</li> </ul>	0.32	4	1.28
<b>Ancaman (Threats):</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Persaingan lembaga pelatihan asing &amp; swasta</li> <li>• Regulasi internasional makin ketat</li> <li>• Perubahan industri sangat cepat (teknologi baru)</li> <li>• Integrasi data lintas lembaga masih lemah</li> <li>• Risiko <b>brain drain</b> SDM unggul ke sektor privat/luar negeri</li> </ul>	0.18	2	0.36
<b>TOTAL EFAS</b>	<b>0.50</b>	-	<b>1.64</b>

Keterangan :

Total Skor IFAS + EFAS = 3.60, menunjukkan posisi kuadran I (*growth-oriented strategy*).

Hasil analisis IFAS dan EFAS menunjukkan bahwa BPPSDM KP berada pada posisi yang sangat kuat secara internal, terutama karena kelembagaan pendidikan dan pelatihan telah terakreditasi, kualitas SDM profesional semakin meningkat, infrastruktur pendidikan relatif lengkap, serta sistem sertifikasi kompetensi yang kredibel dan diakui secara nasional maupun

sektor industri. Kekuatan ini menciptakan fondasi yang kokoh bagi BPPSDM KP untuk bergerak lebih cepat dalam mendukung pembangunan SDM kelautan dan perikanan.

Di sisi lain, peluang eksternal yang tersedia juga sangat besar, antara lain kebijakan revitalisasi pendidikan vokasi (Perpres 68/2022), meningkatnya kebutuhan tenaga kerja pada sektor industri kelautan dan perikanan, ratifikasi STCW-F sebagai standar global, dorongan pemerintah terhadap hilirisasi dan ekonomi biru, serta terbukanya peluang kerja sama internasional. Kemajuan teknologi digital juga membuka ruang transformasi yang lebih luas, baik dalam pembelajaran, sertifikasi, maupun penyuluhan.

Kombinasi antara kekuatan internal yang tinggi dan peluang eksternal yang besar menempatkan BPPSDM KP pada posisi strategi pertumbuhan (*growth-oriented strategy*) atau kuadran I dalam matriks SWOT. Posisi ini menandakan bahwa organisasi berada pada kondisi ideal untuk melakukan ekspansi, peningkatan kapasitas, dan percepatan transformasi digital. Dengan demikian, strategi yang paling tepat adalah strategi SO (*Strength-Opportunity*), yaitu memanfaatkan kekuatan untuk menangkap dan mengoptimalkan peluang.

Implementasi strategi SO dapat diwujudkan melalui langkah-langkah agresif dan ekspansif, seperti:

- a. Memperluas cakupan layanan penyuluhan, pendidikan, pelatihan, dan sertifikasi, termasuk pengembangan program baru yang relevan dengan kebutuhan industri.
- b. Meningkatkan skala dan kualitas program sertifikasi agar semakin responsif terhadap permintaan tenaga kerja global dan domestik.
- c. Memperkuat digitalisasi dalam proses pembelajaran, penyuluhan, pengelolaan data pendidikan, dan penelusuran alumni melalui sistem informasi yang terintegrasi.
- d. Mempercepat inovasi metode pembelajaran, pengembangan kurikulum berbasis DUDIKA, serta penerapan teknologi baru seperti e-learning, simulasi digital, dan teknologi IoT dalam pelatihan vokasi.

Meskipun demikian, sejumlah kelemahan internal harus ditangani segera agar tidak memperbesar risiko dari ancaman eksternal. Keterbatasan sarana-prasarana percontohan, belum optimalnya akreditasi beberapa program pendidikan, serta pemanfaatan teknologi digital yang belum merata berpotensi menghambat laju transformasi. Ancaman eksternal seperti perubahan cepat di dunia industri dan teknologi, ketatnya regulasi global,

serta persaingan lembaga pelatihan asing menuntut BPPSDM KP untuk terus beradaptasi melalui modernisasi sarpras, peremajaan teknologi, dan penyesuaian kurikulum.

Penguatan tata kelola, integrasi data lintas lembaga, serta peningkatan kolaborasi dengan lembaga penyuluhan daerah dan DUDIKA menjadi langkah strategis untuk memastikan keberlanjutan program. Di saat yang sama, perluasan kerja sama internasional akan memperkuat posisi Indonesia dalam menghasilkan SDM kompeten kelas dunia di sektor kelautan dan perikanan. Dengan strategi pertumbuhan yang diarahkan pada modernisasi sarana, digitalisasi proses layanan, peningkatan mutu kurikulum dan sertifikasi, serta perluasan jejaring industri dan global, BPPSDM KP dapat mewujudkan perannya sebagai *center of excellence* pembangunan SDM KP. Posisi ini sangat penting dalam mendukung peningkatan daya saing tenaga kerja Indonesia, memperkuat fondasi ekonomi biru, dan memberi kontribusi signifikan terhadap pencapaian Visi Indonesia Emas 2045 melalui pembangunan SDM yang unggul, inklusif, dan berkelanjutan.

## **BAB II**

### **VISI, MISI, TUJUAN, DAN SASARAN PROGRAM**

#### A. Visi

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

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

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

keterampilan dengan kebutuhan dunia usaha, dunia industri, dan dunia kerja (DUDIKA). SDM yang berdaya saing memperkuat posisi Indonesia dalam arena global yang sarat kompetisi.

Landasan hukum visi BPPSDMKP tertuang dalam Pasal 33 Peraturan Presiden Nomor 193 Tahun 2024 tentang Kementerian Kelautan dan Perikanan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 112 Tahun 2025, yang mengamanatkan fungsi strategis badan meliputi: (1) penyusunan kebijakan teknis, rencana, dan program penyuluhan serta pengembangan SDM kelautan dan perikanan; (2) pelaksanaan penyuluhan dan pengembangan SDM KP; (3) pemantauan, analisis, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan penyuluhan dan pengembangan SDM KP; (4) pelaksanaan administrasi badan; dan (5) fungsi lain sesuai penugasan Menteri. Fungsi ini menjadi instrumen pengintegrasian penyuluhan, pendidikan, pelatihan, serta standardisasi dan sertifikasi ke dalam sistem pembangunan nasional yang berorientasi pada kualitas SDM.

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

Rumusan visi BPPSDMKP tidak hanya sekadar turunan dari visi nasional dan kementerian, tetapi juga representasi strategi pembangunan SDM kelautan dan perikanan yang terintegrasi, berorientasi penciptaan

pasar dan penyiapan tenaga kerja kompeten, serta berbasis daya saing global. Visi ini sekaligus menjadi pijakan utama dalam penyusunan misi, tujuan, serta arah kebijakan yang dituangkan dalam Renstra BPPSDMKP 2025–2029, berorientasi pada transformasi SumberDaya Manusia KP sebagai motor penggerak ekonomi biru yang inklusif, produktif, dan berkelanjutan menuju Indonesia Emas 2045.

## B. Misi

KKP mendukung Misi Presiden dan Wakil Presiden melalui tujuh dari delapan Asta Cita, dengan fokus pada Misi Asta Cita ke-2, 5, dan 8. Misi tersebut disusun untuk mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan dan kesejahteraan masyarakat kelautan dan perikanan yang dirumuskan sebagai berikut:

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

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

## C. Tujuan

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

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

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

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

Tabel 5. Tujuan Strategis BPPSDMKP 2025-2029

Bidang	Tujuan Strategis	Arah yang Dicapai
1. Penyuluhan KP	1.1. Meningkatkan penerapan teknologi tepat guna oleh pelaku usaha mikro dan kecil sektor, serta pelaku pendukung sektor KP	Peningkatan kapasitas usaha dan aksesibilitas kepada berbagai kelembagaan serta usaha yang dilakukan dapat dipastikan mendukung keberlanjutan lingkungan
	1.2. Memperluas akses pelaku usaha mikro kecil KP pelaku pendukung sektor KP terhadap lembaga permodalan, pasar, serta perizinan berusaha.	
	1.3. Mendorong kepedulian pelaku usaha terhadap keberlanjutan sumber daya dan kelestarian lingkungan pesisir.	
	1.4. Memperkuat posisi tawar pelaku usaha KP melalui penguatan kelembagaan.	
2. Pendidikan KP	2.1. Mengembangkan serta memperkuat sistem kelembagaan pendidikan vokasi KP yang relevan terhadap kebutuhan industri.	Lulusan vokasi KP yang unggul, adaptif menjadi pelaku usaha baru (pelaku usaha milenial) serta diserap oleh DUDIKA
	2.2. Meningkatkan kapasitas sarana dan prasarana pendidikan berbasis keunggulan wilayah maritim.	
	2.3. Memperkuat kompetensi dosen, guru, serta peserta didik agar selaras dengan dinamika teknologi dan kebutuhan DUDIKA.	
	2.4. Menyiapkan calon wirausaha muda yang berpendidikan sebagai generasi penerus usaha KP	
	2.5. Menyediakan rekomendasi hasil penelitian yang dilakukan di satuan pendidikan KP sebagai bahan peningkatan kapasitas pelaku usaha/utama	
	2.6. Untuk melakukan diseminasi teknologi yang dihasilkan dari penelitian kepada masyarakat di desa bekerjasama dengan penyuluh	
3. Pelatihan KP	3.1. Meningkatkan kapasitas SDM KP melalui sistem pembelajaran terintegrasi berbasis kebutuhan DUDIKA dan masyarakat.	SDM KP calon pelaku usaha dan calon tenaga kerja yang kompeten, adaptif terhadap teknologi serta memiliki daya saing tinggi di tingkat nasional dan global, dan aparatur KKP integritas
	3.2. Mengoptimalkan pelaksanaan <i>Corporate University (Corpu)</i> untuk aparatur KKP.	
	3.3. Memperluas pemanfaatan teknologi pembelajaran digital dan inovasi pelatihan.	
	3.4. Memanfaatkan sistem digital dan kemitraan strategis guna memperkuat literasi digital, kapasitas pemasaran, serta keberlanjutan kerja lulusan KP.	

Bidang	Tujuan Strategis	Arah yang Dicapai
4. Standardisasi & Sertifikasi SDM KP	4.1. Menyediakan standar kompetensi kerja yang selaras dengan kebutuhan DUDIKA domestik maupun internasional.	SDM KP yang tersertifikasi, diakui secara nasional dan internasional, serta mampu bersaing di pasar kerja global.
	4.2. Memperluas akses penyelenggaraan sertifikasi kompetensi kerja bagi masyarakat kelautan dan perikanan.	
	4.3. Memperkuat pembinaan serta koordinasi lembaga pelaksana sertifikasi profesi sektor KP.	

Tujuan-tujuan tersebut disusun untuk menjawab berbagai tantangan utama dalam pembangunan SDM KP, mulai dari sulitnya akses bagi pelaku usaha mikro kecil terhadap berbagai fasilitas layanan untuk meningkatkan kelas usahanya, kesenjangan kompetensi, keterbatasan akses terhadap pelatihan, hingga kebutuhan adaptasi terhadap kemajuan teknologi dan regulasi internasional. Keberhasilan pencapaiannya akan mempertegas peran BPPSDMKP sebagai penggerak transformasi SDM kelautan dan perikanan, sekaligus mendukung misi Kementerian Kelautan dan Perikanan dalam kerangka pembangunan ekonomi biru menuju Indonesia Emas 2045.

#### D. Sasaran Program

Sasaran program merupakan perwujudan dari kontribusi BPPSDMKP dalam mendukung pencapaian Sasaran Strategis KKP yakni SS4 Meningkatnya Kualitas SDM Kelautan dan Perikanan dan SS5 Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih, Efektif, dan Berkualitas. Selain itu, sasaran program merupakan kondisi yang diinginkan dapat dicapai oleh BPPSDMKP sebagai suatu *outcome/impact* dari beberapa kegiatan yang dilaksanakan. Untuk mencapai tujuan tahun 2025-2029, BPPSDMKP menetapkan sasaran program dan indikator sebagaimana tabel 6.

Tabel 6. Sasaran Strategis, Sasaran Program, Indikator, dan Target 2025-2029

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

Pencapaian sasaran program BPPSDM tidak terlepas dari berbagai faktor risiko yang berpotensi menghambat efektivitas implementasi kebijakan dan program. Identifikasi risiko menjadi langkah penting agar strategi mitigasi dapat disiapkan sejak awal, sehingga pencapaian target sasaran lebih terjamin. Risiko-risiko tersebut mencerminkan tantangan internal maupun eksternal, baik yang bersumber dari kapasitas SDM, relevansi program, maupun tata kelola kelembagaan. Tabel berikut menyajikan indikasi risiko utama yang diperkirakan akan memengaruhi pencapaian sasaran program BPPSDM periode 2025–2029.

Tabel 7. Indikasi Risiko terhadap Pencapaian Sasaran Program BPPSDM 2025–2029

No	Sasaran Program	Indikasi Risiko
1	SP-1: Meningkatnya Kapasitas dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan	- Keterbatasan jumlah dan kompetensi penyuluh, pendidik, dan instruktur, widyaiswara
		- Keterbatasan kemampuan kelompok pelaku usaha mikro kecil sektor KP dalam merubah pola pikir ( <i>mindset</i> ) terhadap penggunaan teknologi serta inovasi berusaha untuk meningkatkan daya saing/kemandirian
		- Kurikulum pendidikan/pelatihan/penyuluhan belum sepenuhnya selaras dengan kebutuhan pelku usaha dan DUDIKA
		- Rendahnya jumlah SDM tersertifikasi standar kompetensi kerja nasional/internasional
2	SP-2: Tata Kelola Pemerintahan yang Efektif dan Akuntabel di Lingkungan BPPSDM	- Standar pelayanan penyuluhan, pendidikan, dan pelatihan belum konsisten
		- Mekanisme pengawasan internal tidak berjalan efektif
		- Implementasi budaya birokrasi berAKHLAK belum optimal sehingga kinerja BPPSDM berpotensi tidak efektif dan efisien

Risiko utama yang dihadapi pada SP-1 menunjukkan adanya ketimpangan/gap kapasitas sumber daya manusia, baik pada sisi penyedia (penyuluh, pendidik, instruktur) maupun penerima manfaat (kelompok usaha dan masyarakat). Keterbatasan jumlah dan kompetensi penyuluh serta instruktur dapat berimplikasi pada rendahnya jangkauan dan mutu layanan pendidikan, pelatihan, maupun penyuluhan. Selain itu, masih terdapat kesenjangan relevansi kurikulum terhadap kebutuhan Dunia Usaha, Dunia Industri, dan Dunia Kerja (DUDIKA) yang berpotensi menghasilkan lulusan kurang sesuai dengan standar kebutuhan pasar tenaga kerja. Rendahnya jumlah SDM yang tersertifikasi juga menjadi indikator belum optimalnya sistem standardisasi dan

sertifikasi, yang pada gilirannya akan memengaruhi daya saing SDM KP baik di pasar domestik maupun global.

Pada SP-2, risiko terutama berkaitan dengan aspek tata kelola internal. Inkonsistensi dalam penerapan standar pelayanan dapat mengurangi kualitas penyuluhan, pendidikan, dan pelatihan yang diberikan. Mekanisme pengawasan internal yang tidak efektif berisiko menimbulkan lemahnya akuntabilitas kinerja. Sementara itu, belum optimalnya internalisasi budaya birokrasi berAKHLAK yang menekankan nilai-nilai integritas, profesionalisme, dan pelayanan publik dapat menghambat penciptaan organisasi yang efisien dan responsif terhadap kebutuhan pemangku kepentingan. Secara keseluruhan, kedua kelompok risiko ini menegaskan bahwa pencapaian sasaran program BPPSDM sangat ditentukan oleh penguatan kapasitas SDM inti, keselarasan kurikulum dengan kebutuhan industri, konsistensi pelayanan publik, serta efektivitas tata kelola organisasi. Tanpa mitigasi yang tepat, risiko-risiko tersebut berpotensi menurunkan efektivitas program dan memperlambat pencapaian target strategis BPPSDM 2025–2029.

### BAB III ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI, DAN KERANGKA KELEMBAGAAN

#### A. Arah Kebijakan Kelautan dan Perikanan

Pembangunan kelautan dan perikanan periode 2025–2029 diarahkan untuk mendukung transformasi menuju ekonomi biru sebagai sumber pertumbuhan baru yang berkelanjutan. Paradigma pembangunan ini menekankan perlindungan laut dan sumber dayanya, pengurangan aktivitas perikanan yang tidak ramah lingkungan, serta penguatan kelestarian ekosistem perairan sebagai habitat keanekaragaman hayati. Kebijakan menuntut pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya alam secara efektif, efisien, dan berkelanjutan yang dilakukan oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Sehingga bisa dipastikan keberhasilan pembangunan ekonomi biru tercapai.

4 (empat) prinsip pembangunan digunakan sebagai pedoman pelaksanaan, yakni: tematik, berbasis keunggulan komparatif wilayah; holistik, mengintegrasikan hulu hingga hilir industri kelautan dan perikanan; integratif, mengoptimalkan sinergi lintas program, sektor, dan anggaran; serta spasial, menekankan pembangunan kawasan berbasis daya dukung dengan mengacu pada prinsip keberlanjutan sosial, lingkungan, dan ekonomi.

Dalam kerangka tersebut, BPPSDMKP memainkan peranan penting melalui penyelenggaraan penyuluhan, pendidikan, pelatihan, serta standarisasi dan sertifikasi SDM KP. Aktivitas tersebut menjadi instrumen strategis untuk memastikan keberhasilan implementasi kebijakan, mengingat kualitas dan kapasitas SDM merupakan faktor kunci bagi keberhasilan pembangunan ekonomi biru KKP.



Gambar 6. Arah Kebijakan Pembangunan Kelautan dan Perikanan Tahun 2025-2029

Berdasarkan pendekatan dan kerangka pikir ekonomi biru, maka ditetapkan Arah kebijakan pembangunan kelautan dan perikanan tahun 2025-2029 dapat dijabarkan sebagai berikut :

**1. Perluasan kawasan konservasi perairan**

Kebijakan ini bertujuan menjaga habitat, memperkuat struktur ekosistem, meningkatkan kapasitas serapan karbon, serta memperkaya potensi sumber daya ikan. Peranan BPPSDMKP diwujudkan melalui program penyuluhan dan pendampingan kepada masyarakat pemanfaat wilayah konservasi untuk menjaga wilayah konservasi dan berperan dalam menjamin keberlanjutan sumberdaya KP. Implementasi pendampingan tersebut dilakukan melalui penumbuhkembangan kelembagaan masyarakat seperti kelompok masyarakat pengawas (Pokmaswas) dan kelompok peduli konservasi (Kompak). Selain itu, penyelenggaraan pelatihan melalui penyediaan materi yang sesuai untuk mendukung tujuan dari perluasan konservasi perairan, pendidikan melalui pengembangan program studi berbasis konservasi, serta sertifikasi tenaga kerja untuk keahlian konservasi mendorong lahirnya SDM yang memiliki keterampilan teknis dan manajerial dalam menjaga kawasan konservasi.

**2. Penangkapan ikan secara terukur berbasis kuota dan zona penangkapan**

Penangkapan Ikan Terukur (PIT) merupakan sistem pengelolaan perikanan yang mengatur penangkapan ikan berdasarkan zona dan kuota untuk menjaga kelestarian sumber daya ikan, mencegah *overfishing*, mengoptimalkan manfaat ekonomi dan sosial bagi nelayan/pelaku usaha perikanan, mendorong pemerataan ekonomi daerah, dan meningkatkan Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP). Untuk menjalankan arah kebijakan tersebut, Sistem PIT dirancang untuk mencegah *overfishing*, mengoptimalkan manfaat ekonomi, serta menjaga kelestarian stok ikan.

BPPSDMKP berperan dalam mendukung kebijakan tersebut melalui strategi untuk mengembangkan dan penguatan kapasitas SDM agar kebijakan PIT dapat dijalankan oleh pelaku usaha/pelaku utama perikanan. Kegiatan penyuluhan dilakukan melalui penyebaran informasi dan pendampingan penyuluh kepada pelaku usaha serta Kelompok Usaha Bersama (KUB) dan masyarakat pesisir. penyelenggaraan pelatihan dikhususkan pada teknik penangkapan yang

ramah lingkungan, penggunaan alat tangkap sesuai regulasi, dan pengoperasian sesuai kuota wilayah serta melaksanakan pelatihan teknik penangkapan ramah lingkungan dan penggunaan alat tangkap sesuai regulasi. Pendidikan melalui pengembangan kurikulum pendidikan berbasis perikanan ikan terukur. pada satuan pendidikan vokasi. Program sertifikasi awak kapal perikanan berbasis standar STCW-F memastikan tenaga kerja memenuhi kualifikasi global.

### **3. Pengembangan perikanan budi daya laut, pesisir, dan tawar (darat) yang ramah lingkungan**

Pemerintah mendorong pengembangan perikanan budi daya yang berkelanjutan sebagai upaya untuk meningkatkan produksi pangan hasil budi daya (*blue food*), mengurangi tekanan terhadap stok sumber daya ikan yang berasal dari tangkapan liar, serta menciptakan lapangan kerja di sektor perikanan. Melalui penerapan teknologi budi daya yang ramah lingkungan dan efisien diharapkan dapat dihasilkan produk perikanan budi daya yang berkualitas dan bernilai tambah tinggi. Untuk menjalankan arah kebijakan pengembangan perikanan budi daya di laut, pesisir, dan darat yang berkelanjutan, BPPSDM melakukan strategi diantaranya program penyuluhan dilakukan melalui fungsinya sebagai penyampai pesan informasi dan pendampingan penyuluh kepada kelompok usaha budidaya ikan (Pokdakan). Program Pendidikan, menyiapkan lulusan yang berusaha budidaya ikan sebagai generasi penerus, menyediakan calon tenaga kerja untuk pemenuhan kebutuhan kerja di sektor budidaya ikan. Program pelatihan, menyediakan pelatihan bagi calon tenaga kerja maupun calon wirausaha muda dibidang budidaya ikan. Program Standardisasi dan sertifikasi calon tenaga kerja untuk usaha budi daya semakin memperkuat daya saing produk perikanan di pasar domestik maupun global.

### **4. Pengawasan dan pengendalian wilayah pesisir dan pulau-pulau kecil**

Pengawasan dan pengendalian wilayah pesisir dan pulau-pulau kecil bertujuan untuk melindungi ekosistem pesisir, mencegah aktivitas ilegal, kerusakan lingkungan, dan mendukung pemanfaatan sumber daya berkelanjutan. Kebijakan ini diarahkan agar pemanfaatan ruang laut berlangsung secara tertib, sesuai daya dukung lingkungan, serta mampu mencegah konflik kepentingan antar-pemangku kepentingan. Strategi yang dilakukan BPPSDM antara lain penyuluhan berfungsi sebagai penyampai pesan informasi dan pendampingan penyuluh kepada

masyarakat serta penumbuhkembangan kelembagaan masyarakat untuk pengawasan (POKMASWAS), serta endampingan pelaku usaha garam rakyat serta penumbuhkembangan kelembagaan usaha garam rakyat (KUGAR), penumbuhkembangan kelembagaan wisata bahari (Pokwisri). Pelatihan yang mendukung pengembangan wisata bahari prioritas dan desa wisata bahari. Pendidikan dilakukan melalui penyesuaian kurikulum serta program studi yang mendukung kebijakan, untuk menghasilkan lulusan yang dapat akan menjadi wirausaha muda bidang garam dan wisata bahari serta penyiapan calon tenaga kerja kompeten untuk industri garam, jasa wisata bahari. Program pelatihan serta sertifikasi bertujuan untuk menghasilkan calon wirausaha muda dibidang garam dan wisata bahari serta calon tenaga kerja yang kompeten dan profesional.

#### **5. Pembersihan sampah plastik laut melalui gerakan partisipasi nelayan**

Untuk mengatasi sampah plastik di laut, KKP menginisiasi Gerakan Partisipasi Nelayan bertujuan untuk menjaga kebersihan laut, tetapi juga menciptakan nilai tambah ekonomi melalui penerapan prinsip ekonomi sirkular dalam pengelolaan sampah plastik. Strategi yang dilakukan BPPSDM melalui kegiatan penyuluhan melalui pendampingan kepada masyarakat untuk eningkatkan penyadartahuan terkait bahaya sampah plastik terhadap keberlanjutan sumberdayabserta penumbuhkembangan kelompok usaha kreatif yang dapat menumbuhkan ekonomi sirkular dari pengelolaan sampah plastik. Pendidikan dilakukan melalui penyiapan kurikulum yang terintegrasi dengan materi pengelolaan sampah laut. Pelatihan dilakukan melalui materi pelatihan terkait pengelolaan sampah berbasis masyarakat dan program sertifikasi tenaga kerja hijau (*green jobs*).

Arah kebijakan pembangunan kelautan dan perikanan 2025–2029 menegaskan bahwa keberhasilan implementasi program prioritas sangat dipengaruhi oleh kesiapan SDM. BPPSDMKP memiliki posisi strategis untuk memperkuat kapasitas SDM khususnya pelaku usaha dan pelaku pendukung serta aparaturnya yang berintegritas. Penguatan kapasitas SDM tersebut dilakukan melalui pendekatan empat instrumen: penyuluhan yang mendekatkan inovasi dan fasilitasi akses pelaku usaha/pelaku utama KP kepada teknologi dan lembaga pasar, modal serta perizinan berusaha; pendidikan vokasi yang menyiapkan lulusan sesuai kebutuhan DUDIKA;

pelatihan yang meningkatkan keterampilan teknis dan adaptasi terhadap teknologi; serta standardisasi dan sertifikasi yang menjamin pengakuan kompetensi di pasar kerja nasional maupun internasional. Integrasi keempat instrumen ini memungkinkan kebijakan ekonomi biru tidak hanya berhenti pada tataran regulasi dan membangun sarana prasarana yang memadai, namun juga memperkuat kelembagaan dan membuka akses seluas2 nya agar masyarakat KP tumbuh mandiri, berdaya saing dan menjadi pilar utama bagi masa depan KP Indonesia

## **B. Arah Kebijakan dan Strategi Penyuluhan Pengembangan Sumber daya Manusia**

Pembangunan sektor kelautan dan perikanan pada periode 2025–2029 diarahkan untuk memperkuat transformasi menuju ekonomi biru yang inklusif, produktif, dan berkelanjutan. Dalam kerangka ini, penguatan sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor penentu yang tidak hanya menyokong keberlanjutan sumber daya laut, tetapi juga memastikan terciptanya nilai tambah ekonomi yang kompetitif. BPPSDMKP menempati posisi strategis sebagai motor penggerak pengembangan SDM sektor kelautan dan perikanan melalui empat instrumen utama, yakni penyuluhan, pendidikan, pelatihan, serta standardisasi dan sertifikasi kompetensi.

Arah kebijakan pengembangan SDM kelautan dan perikanan dirumuskan untuk meningkatkan kapasitas, kompetensi, serta profesionalisme pelaku usaha dan calon tenaga kerja agar mampu beradaptasi dengan dinamika global. Sasaran utamanya mencakup peningkatan keterampilan berbasis ilmu pengetahuan dan teknologi maritim, pencetakan SDM unggul bertalenta global, serta penguatan kewirausahaan sektor ekonomi biru sebagai sumber penciptaan lapangan kerja dan peningkatan kesejahteraan masyarakat pesisir.

### **1. Peningkatan Kapasitas dan Kompetensi SDM masyarakat Kelautan dan Perikanan**

Strategi pertama difokuskan pada pencetakan tenaga kerja baru dan peningkatan kapasitas tenaga kerja yang sudah ada. Arah kebijakan meliputi penguatan pendidikan vokasi melalui *Ocean Institute of Indonesia* (OII) dan SUPM unggulan sebagai pusat keunggulan (*center of excellence*). Penguatan pendidikan tersebut dilakukan melalui pembentukan politeknik kelautan dan perikanan berbasis BLU yaitu perubahan kelembagaan Politeknik Ahli Usaha Perikanan menjadi Perguruan Tinggi Vokasi yang terbuka secara umum serta penyatuan Politeknik Kelautan

dan Perikanan menjadi Politeknik Kelautan dan Perikanan Indonesia (Ocean Institute of Indonesia) dengan Kampus Utama adalah Politeknik Kelautan dan Perikanan di Karawang dan 9 (sembilan) Kampus dimana program studi di dalamnya akan menjadi Program Studi di Luar Kampus Utama (PSDKU), berlokasi di Sidoarjo, Sorong, Bitung, Kupang, Bone, Jembrana, Pangandaran, Dumai, dan Wakatobi yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas, standarisasi dan efisiensi pengelolaan pendidikan tinggi kelautan dan perikanan. Selain itu dalam rangka penguatan pendidikan dilakukan juga peningkatan link and match dengan DUDI, modernisasi sarana-prasarana, penerimaan peserta didik baru yang berasal dari anak pelaku utama sebesar 100%, serta pengembangan riset terapan berbasis kemitraan yang mendukung inovasi teknologi maritim. Pelatihan juga diarahkan untuk memenuhi standar internasional, termasuk STCW-F 1995, dengan penekanan pada penerapan teknologi adaptif, inovasi pembelajaran, serta perluasan akses pelatihan bagi masyarakat dan aparatur. Program pelatihan masyarakat dirancang untuk menyiapkan tenaga kerja sesuai kebutuhan DUDIKA melalui materi kurikulum yang terstandar, magang industri berbasis MPP, serta tracer study untuk memperkuat keterhubungan lulusan dengan pasar kerja.

Penyuluhan berperan penting dalam mempercepat adopsi teknologi inovatif, khususnya bagi pelaku usaha kecil dan menengah di Kampung Nelayan Merah Putih (KNMP). Penyuluh difungsikan sebagai fasilitator yang memastikan pelaku usaha memperoleh akses permodalan, memperluas jejaring pasar, dan memenuhi standar produksi nasional melalui sistem OSS. Selain itu, penyuluhan mendukung penguatan kelembagaan koperasi desa/kelurahan (KDMP) sebagai wadah usaha kolektif masyarakat pesisir. Standardisasi dan sertifikasi ditempatkan sebagai instrumen pengakuan kompetensi yang kredibel. Penyediaan standar kompetensi kerja berbasis SKKNI, KKNI, SKKK, diarahkan untuk memperluas akses masyarakat terhadap sertifikasi domestik maupun internasional.

Tabel 8. Strategi Peningkatan Kapasitas dan Kompetensi SDM KP

Fokus Strategi	Rincian Arah & Bentuk Intervensi
1. Penyuluhan KP dengan Pendekatan SUPER EXTENSION (Suggestive, Useful, Performative, Effective, Reliable)	a. Transformasi peran penyuluh melalui pendampingan program prioritas KKP dan integrasi data penyuluhan berbasis digital. b. Penguatan sarpras percontohan, teknologi inovatif, dan media penyuluhan adaptif lokasi.

Fokus Strategi	Rincian Arah & Bentuk Intervensi
	<ul style="list-style-type: none"> <li>c. Fasilitasi akses pelaku usaha KP ke pembiayaan, pasar, koperasi, serta penataan OSS berbasis kepatuhan standar produksi.</li> <li>d. Implementasi percontohan teknologi di Kampung Nelayan Merah Putih (KNMP) sebagai model praktik baik.</li> </ul>
2. Pendidikan KP melalui Pengembangan Ocean Institute of Indonesia (OII)	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Pembentukan dan penguatan Politeknik KP (OII) dan SUPM unggulan dengan standar mutu nasional dan internasional.</li> <li>b. Revitalisasi dan modernisasi sarpras pendidikan (laboratorium, TEFA, kapal latih, teaching factory).</li> <li>c. Penguatan link-and-match dengan DUDIKA, program MBKM, dan peningkatan peran alumni.</li> <li>d. Pengembangan riset terapan, inovasi teknologi KP, dan pengabdian masyarakat berbasis kebutuhan industri &amp; wilayah.</li> </ul>
3. Pelatihan KP Berbasis Corporate University (Corpu) & Community Learning Center (CLC)	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Penguatan akses pelatihan berbasis teknologi adaptif dan selaras standar global (misal: STCW-F 1995 untuk jabatan pelaut).</li> <li>b. Penyiapan kurikulum, modul, dan media pelatihan sesuai kebutuhan industri (DUDIKA) dan standar kompetensi terbaru.</li> <li>c. Peningkatan kapasitas instruktur, asesor, dan penyedia pelatihan melalui mekanisme Corpu.</li> <li>d. Penguatan sarpras pelatihan modern untuk mendukung operasional CLC, MBKM, magang industri, serta first job training.</li> </ul>
4. Standardisasi & Sertifikasi SDM KP melalui Certification Agency (Certifa)	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Fasilitasi sertifikasi kompetensi bagi SDM KP, termasuk operator, teknisi, penyuluh, pelaku usaha, dan tenaga profesional KP.</li> <li>b. Pemutakhiran standar kompetensi (SKKNI/KKNI) sesuai kebutuhan industri domestik &amp; internasional.</li> <li>c. Penguatan pembinaan dan evaluasi LSP, TUK, dan UPT pelaksana sertifikasi berbasis kewilayahan &amp; fungsional.</li> <li>d. Penguatan sistem pelacakan, pemantauan, dan integrasi data sertifikasi untuk mendukung penempatan kerja dan peningkatan karier.</li> </ul>

## 2. Penguatan Kapasitas Aparatur dan Tata Kelola

Kebijakan reformasi birokrasi menjadi landasan untuk mendukung tata kelola kelembagaan BPPSDM KP yang lebih profesional, transparan, dan berintegritas. Strategi diarahkan pada penguatan implementasi *Corporate University* (Corpu) untuk ASN KKP, manajemen talenta berbasis human capital, serta revitalisasi sarana dan prasarana pembelajaran teknis, manajerial, dan sosio-kultural.

Selain itu, BPPSDM KP berkomitmen mewujudkan tata kelola keuangan negara yang akuntabel, peningkatan kualitas regulasi yang responsif, strategi komunikasi publik yang transparan, serta sistem

pengadaan yang kompetitif dan berintegritas. Kapabilitas pengawasan intern diperkuat melalui manajemen risiko, pengembangan teknologi informasi pengawasan, serta sinergi dengan instansi lain. Semua langkah ini didukung oleh pengembangan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) untuk memastikan efisiensi, integrasi, dan akuntabilitas layanan.

Tabel 9. Strategi Penguatan Tata Kelola Reformasi Birokrasi BPPSDM KP

No	Fokus Strategi	Rincian Arah & Bentuk Intervensi
1	Penguatan Tata Kelola Keuangan Negara	- Perbaiki sistem pengendalian intern
		- Optimalisasi pemanfaatan dan penatausahaan Barang Milik Negara (BMN) secara tertib dan efisien
2	Peningkatan Kualitas Regulasi & Produk Hukum	- Penyusunan peraturan perundang-undangan, perjanjian nasional, serta produk hukum berbasis bukti (evidence-based)
		- Penguatan advokasi dan layanan informasi hukum yang adaptif terhadap dinamika sektor KP
3	Strategi Komunikasi Publik & Diplomasi	- Pengembangan strategi komunikasi publik yang transparan, efektif, dan partisipatif
		- Peningkatan kerja sama internasional melalui diplomasi kelautan dan perikanan yang proaktif
4	Efisiensi Dukungan Layanan Internal	- Optimalisasi layanan rumah tangga, perlengkapan, keprotokolan, persuratan, dan kearsipan
		- Pemanfaatan teknologi digital & penerapan prinsip tata kelola modern
5	Penguatan Sistem Pengadaan	- Pengembangan sistem pengadaan yang transparan, akuntabel, dan berbasis kebutuhan organisasi
		- Mendorong partisipasi penyedia barang/jasa yang kompetitif dan berintegritas
6	Peningkatan Kapabilitas Pengawasan Intern	- Pengawasan berbasis manajemen risiko
		- Pemanfaatan teknologi informasi manajemen pengawasan
		- Peningkatan kapasitas aparatur pengawasan
		- Sinergi pengawasan dengan instansi terkait
7	Pengelolaan Data, Statistik & SPBE	- Pengembangan pengelolaan data statistik & informasi yang andal dan terintegrasi
		- Pemanfaatan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) untuk mendukung layanan publik & internal

### 3. Pengarusutamaan Gender dan Inklusi Sosial dalam Pembangunan SDM KP

Peningkatan kapasitas SDM kelautan dan perikanan di lapangan masih menghadapi berbagai isu gender. Budaya patriarkal di wilayah pesisir kerap membatasi akses perempuan terhadap pendidikan, pelatihan, dan penyuluhan. Beban ganda perempuan sebagai pengurus rumah tangga sekaligus pelaku ekonomi juga menyebabkan rendahnya partisipasi mereka dalam kegiatan peningkatan kapasitas. Selain itu, dominasi laki-laki dalam pengambilan keputusan baik di tingkat rumah tangga maupun kelembagaan lokal membuat perempuan belum memperoleh kontrol penuh atas akses dan manfaat program. Kondisi ini menyebabkan sebagian besar penerima manfaat kegiatan peningkatan kapasitas masih didominasi laki-laki.

Untuk itu, BPPSDMKP menerapkan strategi pengembangan SDM kelautan dan perikanan yang setara gender dan inklusi sosial sebagai prinsip fundamental untuk memastikan seluruh kelompok masyarakat baik laki-laki, perempuan dan kelompok rentan lainnya memiliki akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat yang setara dalam pembangunan sektor kelautan dan perikanan. Komitmen ini selaras dengan Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender (PUG) dan diperkuat melalui Permen KP Nomor 43 Tahun 2023 yang menjadi pedoman penerapan Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender (PPRG) di lingkungan KKP.

Strategi PUG dalam peningkatan SDM kelautan dan perikanan dengan melakukan upaya-upaya mencakup:

- a. Penguatan tujuh prasyarat PUG, yakni: komitmen, kebijakan, kelembagaan, sumber daya, data terpilah, alat analisis, dan partisipasi masyarakat;
- b. Penerapan Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender (PPRG);
- c. Penyiapan roadmap PUG;
- d. Pengembangan model pelaksanaan PUG terintegrasi antar unit kerja Eselon I di KKP dan antara pusat dan daerah;
- e. Pembuatan profil gender;
- f. Keberpihakan pemenuhan hak anak dan kaum rentan kelautan dan perikanan; dan
- g. monitoring dan evaluasi serta pengawasan PUG BPPSDMKP.

Melalui berbagai langkah ini, BPPSDMKP berkomitmen memastikan setiap layanan penyuluhan, pendidikan vokasi, pelatihan masyarakat dan aparatur, serta sertifikasi kompetensi dilaksanakan secara inklusif, demi menjamin perempuan, pemuda, dan kelompok rentan memperoleh kesempatan yang setara dalam peningkatan kapasitas serta mendapatkan manfaat yang adil dari pembangunan sektor kelautan dan perikanan.

### **C. Kerangka Regulasi**

Kerangka regulasi merupakan instrumen fundamental yang dirancang untuk memastikan keberhasilan pelaksanaan kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan kelautan dan perikanan. Regulasi berfungsi sebagai pedoman hukum yang tidak hanya mengatur perilaku penyelenggara negara, tetapi juga memfasilitasi, mendorong, dan mengarahkan peran serta masyarakat, dunia usaha, serta pemangku kepentingan lainnya. Keberadaan regulasi yang jelas, adaptif, dan konsisten menjadi fondasi utama untuk menjaga keberlanjutan sumber daya, menciptakan kepastian hukum, serta meningkatkan efektivitas tata kelola sektor kelautan dan perikanan. Konteks perencanaan pembangunan jangka menengah 2025–2029 menempatkan kerangka regulasi sebagai elemen krusial yang berfungsi sebagai *enabler* kebijakan ekonomi biru. Regulasi diarahkan untuk memperkuat daya dukung kebijakan, mengurangi tumpang tindih antaraturan, serta mengantisipasi dinamika lingkungan strategis yang berkembang cepat. Perubahan iklim, transformasi digital, pergeseran pasar global, dan peningkatan standar keberlanjutan internasional menuntut regulasi yang responsif, evidence-based, dan berorientasi jangka panjang.

Kerangka regulasi Kementerian Kelautan dan Perikanan pada periode 2025–2029 disusun untuk mendukung pencapaian Sasaran Strategis (SS), terutama dalam penguatan tata kelola, pengembangan SDM, dan percepatan implementasi ekonomi biru. Regulasi yang akan diterbitkan mencakup aturan teknis maupun operasional yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya laut, peningkatan kompetensi SDM, sertifikasi, konservasi, serta tata kelola kelembagaan. Dengan pendekatan tersebut, regulasi diposisikan tidak hanya sebagai aturan administratif, melainkan sebagai instrumen strategis untuk mendorong pertumbuhan, keberlanjutan, dan keadilan antarwilayah. Rencana lima tahun ke depan menetapkan sedikitnya 39 regulasi baru maupun revisi, terdiri atas 35 Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan dan 4 Keputusan Menteri Kelautan dan Perikanan. Penyusunan regulasi dilakukan melalui proses yang partisipatif, berbasis

bukti, serta melibatkan pemangku kepentingan utama agar sesuai dengan kebutuhan nyata sektor kelautan dan perikanan. Penyusunan juga diarahkan agar selaras dengan kerangka hukum nasional, regulasi internasional, serta kebijakan lintas kementerian/lembaga, sehingga tercipta konsistensi dan integrasi kebijakan pembangunan.

Prinsip *evidence-based policy making* menjadi landasan penyusunan kerangka regulasi. Setiap regulasi dipersiapkan berdasarkan data, hasil kajian akademis, dan evaluasi terhadap regulasi sebelumnya. Pendekatan ini diharapkan mampu menghasilkan aturan yang lebih tepat sasaran, mengurangi duplikasi kebijakan, dan meningkatkan kepatuhan pelaku usaha maupun masyarakat. Seluruh regulasi juga akan diarahkan untuk memperkuat agenda reformasi birokrasi, menegakkan integritas kelembagaan, serta mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, transparan, efektif, dan akuntabel.

Kerangka regulasi KKP periode 2025–2029 tidak sekadar menjadi daftar aturan, melainkan peta jalan hukum yang menopang keberlanjutan pembangunan kelautan dan perikanan berbasis ekonomi biru. Regulasi berfungsi sebagai instrumen penghubung antara arah kebijakan nasional, kebutuhan masyarakat, dan dinamika global. Daftar lengkap regulasi yang direncanakan tercantum pada Lampiran 2, yang menjadi rujukan teknis bagi pelaksanaan kebijakan ke depan.

#### D. Kerangka Kelembagaan

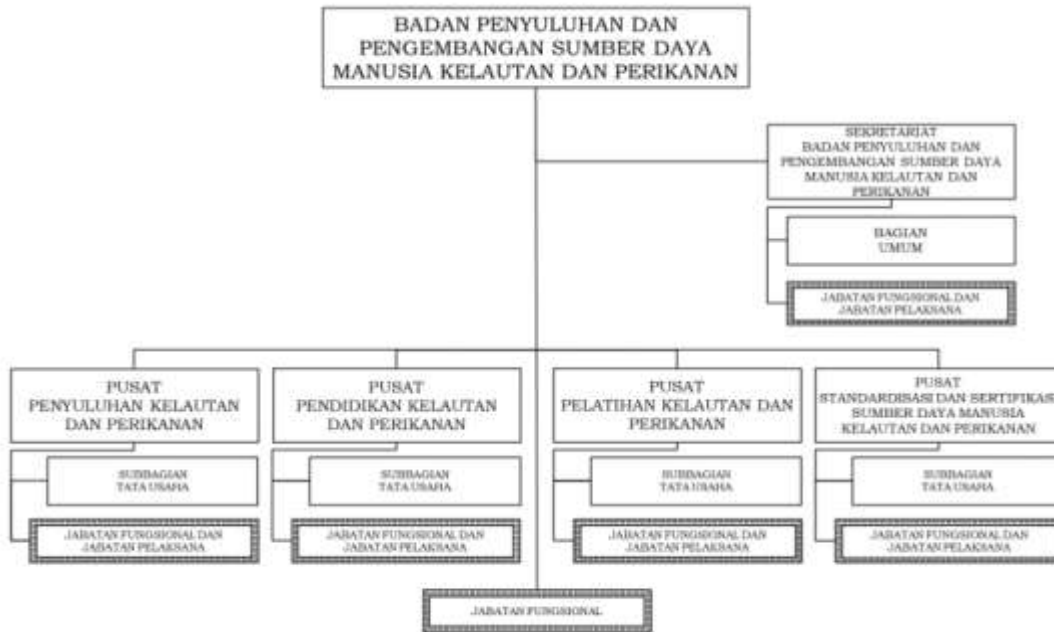
Kerangka kelembagaan merupakan perangkat Kementerian/Lembaga (struktur organisasi, ketatalaksanaan, dan pengelolaan Aparatur Sipil Negara yang digunakan untuk mencapai visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas dan fungsi Kementerian/Lembaga yang disusun dengan berpedoman pada RPJM Nasional. Penguatan kapasitas kelembagaan KKP dilakukan dengan memperhatikan beberapa hal, yaitu:

1. Mandat yang diberikan, meliputi mandat konstitusional, mandat teknis, mandat pembangunan, dan mandat organisasi;
2. Kebijakan pembangunan, kebijakan desentralisasi dan otonomi daerah, serta ketentuan peraturan perundangan-undangan;
3. Prinsip-prinsip pengorganisasian yang tepat ukuran, tepat fungsi, dan tepat proses, efektif, efisien, dan transparan, sesuai dengan bisnis proses pembangunan kelautan dan perikanan; dan
4. Tata laksana dan sumber daya manusia aparatur.

Kerangka kelembagaan dalam perencanaan strategis pembangunan kelautan dan perikanan tahun 2025-2029 difokuskan pada penataan organisasi pemerintah beserta aturan main di dalamnya, baik yang bersifat internal maupun antar organisasi, yang berfungsi untuk melaksanakan program-program pembangunan. Kelembagaan yang dikembangkan harus tepat fungsi, tepat ukuran, dan tepat proses yang menekankan nilai *structure follow strategy*, dan diharapkan akan mendorong efektivitas kelembagaan yang sejalan dengan arah pembangunan. Adapun urgensi kerangka kelembagaan dalam dokumen perencanaan, diantaranya adalah mengarahkan penataan organisasi pemerintah sejalan dan mendukung pencapaian pembangunan serta mendorong efektivitas kelembagaan melalui ketepatan struktur organisasi, ketepatan proses (tata laksana) organisasi, serta pencegahan duplikasi tugas dan fungsi organisasi.

Berdasarkan Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan RI Nomor 2 Tahun 2025 Tentang Organisasi dan Tata Kerja. Sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Menteri tersebut, BPPSDM mempunyai tugas menyelenggarakan penyuluhan dan pengembangan sumber daya manusia kelautan dan perikanan. Pelaksanaan program dan kebijakan penyuluhan serta pengembangan sumber daya manusia kelautan dan perikanan membutuhkan penataan kelembagaan yang terstruktur. Penataan ini bertujuan memastikan seluruh tugas dapat dijalankan secara efektif, efisien, dan akuntabel, sehingga terbentuk organisasi yang profesional, terukur, serta sejalan dengan prinsip-prinsip *good governance*.

Kelembagaan BPPSDMKP akan diarahkan agar selaras dengan kebutuhan organisasi yang senantiasa berkembang, sekaligus merespons dinamika tantangan pembangunan sektor kelautan dan perikanan. Penataan juga mencakup penguatan Unit Pelaksana Teknis (UPT) di daerah, yang akan disesuaikan dengan fungsi dan mandat operasionalnya. Upaya penataan kelembagaan tidak berhenti pada struktur, melainkan dilanjutkan melalui penyesuaian serta *redesign* nomenklatur program dan kegiatan agar lebih relevan dengan kebutuhan aktual. Saat ini, penataan UPT tersebut sedang berproses namun tetap dibutuhkan upaya percepatan penataan kelembagaan. Selain itu, penguatan kapasitas sumber daya manusia menjadi prioritas penting, terutama melalui pengembangan jabatan fungsional tertentu yang mendukung profesionalisme dan kinerja kelembagaan secara menyeluruh.



Gambar 7. Struktur Organisasi BPPSDM

Saat ini BPPSDMKP didukung oleh sejumlah sumber daya manusia aparatur yang menjadi pilar utama dalam pelaksanaan tugas dan fungsi kelembagaan. Total pegawai tercatat sebanyak 4.980 orang, terdiri dari 4.242 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 738 Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Pada tahun 2025, BPPSDMKP memperoleh tambahan pegawai baru hasil rekrutmen formasi tahun anggaran 2024 dengan rincian Tahap 1 sebanyak 1.500 orang, Tahap 2 sebanyak 67 orang, dan Paruh waktu sebanyak 239 orang, sehingga total ASN KKP di lingkungan BPPSDMKP per 1 Oktober 2025 mencapai 6.786 pegawai. Komposisi usia pegawai menunjukkan tren yang perlu diantisipasi dalam rentang usia menjelang pensiun (50 tahun ke atas). Kondisi ini berimplikasi pada meningkatnya jumlah pegawai yang akan pensiun dalam lima tahun ke depan, diperkirakan mencapai 1.128 orang, yang secara langsung dapat memengaruhi kesinambungan pelaksanaan program dan kegiatan.

Tantangan pemenuhan kebutuhan pegawai ke depan semakin kompleks karena selain harus mengganti pegawai yang memasuki masa pensiun, BPPSDMKP juga dihadapkan pada kewajiban penuntasan status tenaga non-ASN hingga tahun 2026. Proyeksi kebutuhan berdasarkan peta jabatan dan analisis beban kerja memperkirakan adanya kebutuhan 14.307 formasi baru dalam lima tahun mendatang, terutama untuk jabatan teknis fungsional dan operasional lapangan, seperti penyuluh, yang sangat strategis dalam mendukung prioritas pembangunan sektor kelautan dan perikanan. Kebutuhan ini tidak hanya bersifat kuantitatif, tetapi juga

menuntut peningkatan kualitas, profesionalisme, dan relevansi kompetensi pegawai dengan dinamika industri serta tantangan global.

Strategi pemenuhan kebutuhan SDM diarahkan pada optimalisasi rekrutmen aparatur, baik melalui jalur CPNS maupun PPPK, serta peningkatan mobilitas talenta antarinstansi. Rekrutmen CPNS diprioritaskan untuk mengisi jabatan teknis strategis dan fungsional, sekaligus menjadi instrumen regenerasi mengingat tingginya angka pensiun. Proses rekrutmen dilaksanakan secara bertahap setiap tahun dengan memperhatikan kapasitas anggaran dan validasi formasi. Sementara itu, pengangkatan PPPK difokuskan pada penuntasan status tenaga non-ASN eksisting yang memenuhi syarat seleksi, sekaligus memperkuat jabatan fungsional dan pelaksana sesuai kebutuhan operasional. Selain rekrutmen, mobilitas SDM juga diperkuat melalui mekanisme mutasi antarinstansi, baik kementerian, lembaga, maupun pemerintah daerah, untuk memenuhi kebutuhan jabatan yang memerlukan pengalaman khusus atau kompetensi spesifik. Proses ini dilaksanakan secara selektif melalui uji kompetensi jabatan berbasis kebutuhan unit kerja. Rangkaian langkah tersebut diharapkan dapat menjawab kebutuhan regenerasi pegawai, mengisi kekosongan jabatan akibat pensiun, memperkuat kompetensi kelembagaan, serta memastikan keberlangsungan program dan kebijakan BPPSDMKP secara efektif. Strategi ini tidak hanya berfokus pada jumlah, tetapi juga pada kualitas SDM yang adaptif, profesional, dan mampu merespons tantangan pembangunan sektor kelautan dan perikanan pada periode 2025–2029.

## **BAB IV**

### **TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN**

#### A. Target Kinerja 2025-2029

Target kinerja KKP tahun 2025-2029 (termasuk sasaran dan indikator kinerja) dengan memenuhi kriteria Specific, Measurable, Achievable, Reliable, and Time-bound (SMART) yang meliputi indikator kinerja tujuan, indikator kinerja sasaran strategis, indikator kinerja program, dan indikator kinerja kegiatan.

##### 1. Indikator Kinerja Tujuan

Tujuan merupakan penjabaran Visi dan Misi Kementerian/Lembaga yang bersangkutan dan dilengkapi dengan rencana sasaran nasional dalam rangka mendukung pencapaian program prioritas Presiden. Tujuan diukur menggunakan indikator kinerja tujuan sebagaimana terdapat pada tabel berikut:

Tabel 10. Indikator Kinerja BPPSDM Tahun 2025-2029

Tujuan	Indikator Kinerja Tujuan	Target 2025-2029				
		2025	2026	2027	2028	2029
Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan	Indeks Kapasitas dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan (Indeks)	70	72	74	76	78

Indeks Kapasitas dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan merupakan ukuran komposit yang disusun dan disediakan oleh BPPSDMKP untuk menilai sejauh mana kualitas, kapasitas, dan daya saing SDM sektor kelautan dan perikanan berkembang melalui berbagai intervensi program. Indeks ini dibangun dari lima dimensi utama, yaitu infrastruktur dan sarana, kelompok dan pemberdayaan, kajian dan rekomendasi, regulasi dan NSPK, serta sertifikasi dan kelembagaan.

Pada aspek infrastruktur, penilaian dilakukan terhadap ketersediaan sarana pendidikan, pelatihan, dan penyuluhan yang memungkinkan masyarakat mengakses peningkatan kapasitas secara berkelanjutan. Dari sisi kelompok dan pemberdayaan, indeks menilai terbentuknya kelompok masyarakat yang aktif dan mandiri sebagai basis pembelajaran serta penguatan jejaring. Dimensi kajian dan rekomendasi memastikan bahwa pengembangan kapasitas tidak hanya berbasis praktik, tetapi juga ditopang penelitian dan evaluasi yang melahirkan rekomendasi kebijakan maupun inovasi program. Regulasi dan NSPK

menjadi penguat agar setiap kegiatan peningkatan kapasitas memiliki standar mutu, arah yang jelas, dan kepastian hukum. Sementara itu, sertifikasi dan kelembagaan menegaskan profesionalisasi SDM melalui pengakuan kompetensi formal serta hubungan yang erat dengan kelembagaan untuk indeks Kapasitas dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan merupakan ukuran komposit yang disusun dan disediakan oleh BPPSDMKP untuk menilai sejauh mana kualitas, kapasitas, dan daya saing SDM sektor kelautan dan perikanan berkembang melalui berbagai intervensi program. Indeks ini dibangun dari lima dimensi utama, yaitu infrastruktur dan sarana, kelompok dan pemberdayaan, kajian dan rekomendasi, regulasi dan NSPK, serta sertifikasi dan kelembagaan. Pada aspek infrastruktur, penilaian dilakukan terhadap ketersediaan sarana pendidikan, pelatihan, dan penyuluhan yang memungkinkan masyarakat mengakses peningkatan kapasitas secara berkelanjutan. Dari sisi kelompok dan pemberdayaan, indeks menilai terbentuknya kelompok masyarakat yang aktif dan mandiri sebagai basis pembelajaran serta penguatan jejaring. Dimensi kajian dan rekomendasi memastikan bahwa pengembangan kapasitas tidak hanya berbasis praktik, tetapi juga ditopang penelitian dan evaluasi yang melahirkan rekomendasi kebijakan maupun inovasi program. Regulasi dan NSPK menjadi penguat agar setiap kegiatan peningkatan kapasitas memiliki standar mutu, arah yang jelas, dan kepastian hukum. Sementara itu, sertifikasi dan kelembagaan menegaskan profesionalisasi SDM melalui pengakuan kompetensi formal serta hubungan yang erat dengan kelembagaan untuk menjamin keberlanjutan dan daya saing.

Hasil pengukuran indeks ini ditafsirkan dalam rentang nilai 0–100 dengan kriteria tertentu, yaitu Kurang (0–49) yang menunjukkan minimnya intervensi dan akses; Cukup (50–69) ketika infrastruktur dasar sudah tersedia namun program belum merata; Baik (70–89) yang menandakan intervensi BPPSDMKP telah berjalan efektif dengan mayoritas pelaku tersertifikasi dan kelompok aktif; serta Sangat Baik (90–100) yang menggambarkan wilayah percontohan dengan infrastruktur lengkap, kelompok mandiri, seluruh pelaku tersertifikasi, dan terhubung erat dengan kelembagaan maupun inovasi kajian. Dengan pendekatan ini, BPPSDMKP berkontribusi langsung dalam penyediaan indikator strategis bagi Kementerian Kelautan dan Perikanan, sehingga capaian indeks dapat digunakan untuk memantau efektivitas program, memperkuat tata kelola

SDM, sekaligus memastikan bahwa masyarakat kelautan dan perikanan memiliki kapasitas kompetitif yang mendukung pencapaian prioritas pembangunan nasional. Melalui pendekatan ini, BPPSDMKP berkontribusi langsung dalam penyediaan indikator strategis bagi Kementerian Kelautan dan Perikanan, sehingga capaian indeks dapat digunakan untuk memantau efektivitas program, memperkuat tata kelola SDM, sekaligus memastikan bahwa masyarakat kelautan dan perikanan memiliki kapasitas kompetitif yang mendukung pencapaian prioritas pembangunan nasional.

## 2. Indikator Kinerja Sasaran Strategis

Pada Sasaran Strategis yang telah ditetapkan KKP, BPPSDMKP berperan mengawal Sasaran Strategis “Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan”. Peran ini diwujudkan melalui penguatan fungsi penyuluhan, pendidikan, pelatihan dan sertifikasi kompetensi di seluruh unit kerja BPPSDMKP agar pelaksanaan program dan kegiatan berjalan secara terintegrasi dan berorientasi hasil. Untuk mengukur tingkat keberhasilan pencapaian sasaran tersebut, telah ditetapkan indikator kinerja utama beserta target capaian yang akan menjadi acuan pelaksanaan dan pengendalian kinerja pada periode tahun 2025–2029 sebagai berikut:

Tabel 11. Indikator Kinerja Sasaran Strategis BPPSDMKP Tahun 2025-2029

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Sasaran Strategis	Target 2025-2029				
		2025	2026	2027	2028	2029
SS 4. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan	Indeks Kapasitas dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan (indeks)	70	72	74	76	78

## 3. Indikator Kinerja Program

Indikator kinerja program merupakan alat ukur yang mengindikasikan keberhasilan pencapaian hasil (outcome) dari suatu program. indikator kinerja program telah ditetapkan secara spesifik untuk mengukur pencapaian kinerja berkaitan dengan sasaran program (outcome). Indikator kinerja program tersebut juga merupakan kerangka akuntabilitas organisasi dalam mengukur pencapaian kinerja program. Dalam kaitan ini, KKP telah menetapkan indikator kinerja program dalam struktur manajemen kinerja yang merupakan sasaran kinerja program

yang secara akuntabilitas berkaitan dengan beberapa unit organisasi Kementerian/Lembaga setingkat Eselon I. Indikator sasaran program BPPSDM KP mengacu pada Indikator Sasaran Strategis KKP tahun 2025-2029 sebagai berikut:

Tabel 12. Indikator Kinerja Program  
Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan

No	Program	Sasaran Program	Indikator Sasaran Program	Target 2025-2029				
				2025	2026	2027	2028	2029
1	Pendidikan dan Pelatihan Vokasi	SP 1. Meningkatnya Kapasitas dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan	Persentase Lulusan Pendidikan dan Pelatihan KP Kompeten dan/atau Tersertifikasi yang Tserterap di Dunia Usaha, Dunia Industri dan/atau Dunia Kerja (DUDIKA) (%)	75	76	77	78	79
			Persentase kelompok yang meningkat omzet (%)	50	52	54	56	58
2	Dukungan Manajemen	SP 2. Tata Kelola Pemerintahan yang efektif dan akuntabel BPPSDM KP	Nilai Implementasi Reformasi Birokrasi lingkup BPPSDM KP (nilai)	86	86,5	87	87,5	88

#### 4. Indikator Kinerja Kegiatan

Indikator kinerja kegiatan merupakan ukuran alat ukur yang mengindikasikan keberhasilan pencapaian sasaran kegiatan berupa keluaran (output) yang dibiayai oleh anggaran (input). Indikator kinerja kegiatan telah ditetapkan secara *specific, measurable, achievable, reliable, and timebond* (SMART). Indikator Kinerja Kegiatan dalam Struktur Manajemen Kinerja di BPPSDM KP merupakan sasaran kinerja kegiatan yang secara akuntabilitas berkaitan dengan unit kerja lingkup BPPSDM KP dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel 13. Indikator Kinerja Kegiatan  
Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan

No	Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Sasaran Kegiatan	Target 2025-2029				
				2025	2026	2027	2028	2029
1	Pelatihan Kelautan dan Perikanan	Terselenggaranya Pelatihan Kelautan dan Perikanan	Persentase Lulusan Pelatihan KP Kompeten yang Terserap di Dunia Usaha, Dunia Industri dan/atau Dunia Kerja (DUDIKA) (%)	75	76	77	78	79
2	Pendidikan Kelautan dan Perikanan	Terselenggaranya Pendidikan Vokasi Kelautan dan Perikanan yang Kompeten	Persentase Lulusan Pendidikan KP Kompeten yang Terserap di Dunia Usaha, Dunia Industri dan/atau Dunia Kerja (DUDIKA) (%)	85	86	87	88	89
3	Standardisasi dan Sertifikasi Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan	Terselenggaranya Kegiatan Standardisasi dan Sertifikasi SDM Kelautan dan Perikanan	Persentase SDM KP yang tersertifikasi yang Terserap di Dunia Usaha, Dunia Industri dan/atau Dunia Kerja (DUDIKA) (%)	70	80	81	82	83
4	Penyuluhan Kelautan dan Perikanan	Terselenggaranya Penyuluhan Kelautan dan Perikanan	Persentase kelompok yang ditingkatkan kelasnya (%)	6	12	14	17	19
5	Dukungan Manajemen Internal Lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan	Tata Kelola Pemerintahan yang efektif, agile dan akuntabel dalam Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan	Persentase Rekomendasi hasil pengawasan yang dimanfaatkan untuk perbaikan kinerja BPPSDM KP(%)	85	86	87	88	89
			Batas tertinggi nilai temuan Laporan Hasil Pemeriksaan BPK-RI atas LK BPPSDM KP (%)	≤0,5	≤0,5	≤0,5	≤0,5	≤0,5
			Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran BPPSDM KP (Nilai)	92	92,1	92,15	92,2	92,2
			Nilai Maturitas Struktur dan Proses SPIP BPPSDM KP (Level)	3,5	3,6	3,7	3,8	3,9
			Penilaian Mandiri SAKIP BPPSDM KP (Nilai)	88	88,2	88,4	88,6	88,8
			Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran BPPSDM	81,5	81,75	82	82,25	82,5

No	Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Sasaran Kegiatan	Target 2025-2029				
				2025	2026	2027	2028	2029
			KP (Nilai)					
			Nilai Pembangunan Integritas BPPSDM KP (Nilai)	76	77	78	79	80
			Indeks Profesionalitas ASN BPPSDM KP (Indeks)	81	81,5	82	82,5	83
			Persentase Penyelesaian Proses Bisnis dan SOP BPPSDM KP (%)	65	85	85	85	85
			Persentase Penyelesaian Program Penyusunan Peraturan Menteri dan Keputusan Menteri Lingkup BPPSDM KP (%)	100	100	100	100	100
			Nilai Pengawasan Kearsipan Internal BPPSDM KP (Nilai)	80	81	82	83	84
			Persentase rencana umum pengadaan PBJ yang diumumkan pada SIRUP BPPSDM KP (%)	80	81	82	83	84
			Nilai Proposal Inovasi Pelayanan Publik BPPSDM KP (Nilai)	77	78	79	80	81
6	Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Kelautan dan Perikanan	Aparatur KKP yang Dididik dan Dilatih	Jumlah Aparatur KKP yang Diberikan Beasiswa (orang)	167	168	169	170	171
			Jumlah Aparatur KKP yang Diberikan Izin Belajar (orang)	68	69	70	71	72
			Jumlah Aparatur KKP yang Diberikan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Aparatur (orang)	4525	4620	4870	5770	6470

## B. Kerangka Pendanaan

Untuk dapat melaksanakan arah kebijakan, strategi, dan program pembangunan kelautan dan perikanan serta mencapai target sasaran utama, dibutuhkan dukungan kerangka pendanaan yang memadai. Pemerintah memiliki keterbatasan fiskal untuk membiayai seluruh program pembangunan berasal dari rupiah murni APBN. Berdasarkan RPJMN 2025-

2029, APBN hanya mampu membiayai sekitar 30% kebutuhan pembangunan nasional. Oleh karena itu, dibutuhkan sumber pembiayaan yang bersifat kolaboratif dan inovatif di luar APBN yang berasal dari pemerintah asing, swasta, perbankan dan nonperbankan, masyarakat, dunia usaha, serta sumber pendanaan lain yang sah. Pendanaan pemerintah juga dilakukan melalui operasionalisasi Lembaga Pengelola Modal Usaha Kelautan dan Perikanan (LPMUKP) serta kredit yang disalurkan melalui perbankan atau lembaga pengelola dana bergulir lainnya.

Dalam sambutan pertemuan tahunan Bank Indonesia tahun 2024, Presiden menyampaikan bahwa sinergi, kolaborasi, kerja sama, persatuan, dan kerukunan merupakan rumus keberhasilan suatu bangsa. Menindaklanjuti arahan Presiden tersebut, KKP terus melakukan penguatan sinergi pendanaan dengan para mitra dan melakukan inovasi pembiayaan kreatif, kolaboratif, dan inklusif sebagai solusi adanya keterbatasan fiskal penganggaran APBN di dalam implementasi ekonomi biru di Indonesia secara berkelanjutan.

Pengembangan skema pembiayaan inovatif dan kolaboratif (innovative and collaborative financing) merupakan inovasi di bidang investasi untuk memberikan ruang bagi berbagai sumber pendanaan yang sah agar dapat terlibat dalam pembiayaan pembangunan sektor kelautan dan perikanan. Pembiayaan inovatif dan kolaboratif dapat dilakukan antara lain melalui instrumen Pinjaman dan Hibah Luar Negeri (PHLN), Pinjaman Dalam Negeri (PDN), Grant Budget Support Aids, Kreditor Swasta Asing (KSA), Surat Berharga Syariah Negara (SBSN), Pembiayaan melalui Badan Pengelola Dana Lingkungan Hidup (BPDLH), Kerja Sama Pemerintah dan Badan Usaha (KPBU), Tematik Bond (Blue Bond, Coral Bond, Samurai Bond, Sustainable Development Goals Bond, dan lain-lain), Dana Hibah (dari lembaga donor, LSM, CSR, filantropi, dan lain-lain), Debt for Nature Swaps, Blended Finance, Blue Finance, Green Finance, Crowdfunding, Trust Fund, Impact Investing, dan sumber pembiayaan lainnya.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Rencana Strategis (Renstra) Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan (BPPSDM KP) 2025–2029 merupakan pedoman pelaksanaan penyuluhan, pendidikan, dan pelatihan yang sejalan dengan Renstra Kementerian Kelautan dan Perikanan serta RPJMN 2025–2029. Dokumen ini menjadi arah kebijakan untuk memperkuat peran BPPSDM KP sebagai penggerak peningkatan kualitas sumber daya manusia kelautan dan perikanan, baik masyarakat maupun aparatur, secara terintegrasi dan berkelanjutan.

Periode 2025–2029 menghadirkan tantangan baru yang menuntut respons cepat dan adaptif. Perubahan iklim, transformasi digital, tuntutan peningkatan produktivitas, serta target pengentasan kemiskinan ekstrem di pesisir menjadi isu strategis yang harus dijawab melalui strategi pembangunan SDM yang tepat. BPPSDM KP akan memfokuskan arah kebijakan pada tiga hal utama: peningkatan kualitas penyuluhan, pendidikan, dan pelatihan berbasis kompetensi; penguatan kelembagaan melalui reformasi birokrasi, penataan regulasi, dan tata kelola adaptif; serta pembangunan ekosistem kewirausahaan kelautan dan perikanan yang mampu menciptakan lapangan kerja baru sekaligus memperkuat ekonomi masyarakat pesisir.

Visi mewujudkan sumber daya manusia kelautan dan perikanan yang inovatif, profesional, dan berdaya saing global menjadi landasan Renstra BPPSDM KP 2025–2029. Keberhasilan implementasi strategi ini diharapkan tidak hanya menghasilkan tenaga kerja terampil dan aparatur profesional, tetapi juga memberikan dampak nyata dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat pesisir, memperkuat ketahanan ekonomi nasional, memastikan keberlanjutan sumber daya kelautan dan perikanan menuju Indonesia Emas 2045.

KEPALA BADAN PENYULUHAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA KELAUTAN DAN PERIKANAN,

Ttd.

Salinan sesuai dengan aslinya  
Plt. Sekretaris Badan Penyuluhan  
dan Pengembangan SDM KP

I NYOMAN RADIARTA



Ditandatangani  
Secara Elektronik

Joni Haryadi D

LAMPIRAN II  
 PERATURAN KEPALA BADAN PENYULUHAN  
 DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
 MANUSIA KELAUTAN DAN PERIKANAN  
 NOMOR 25 TAHUN 2025  
 TENTANG RENCANA STRATEGIS BADAN  
 PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN  
 SUMBER DAYA MANUSIA KELAUTAN DAN  
 PERIKANAN TAHUN 2025-2029

**KERANGKA PENDANAAN**  
**BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KELAUTAN DAN PERIKANAN 2025-2029**

Program /Kegiatan	Sasaran Strategis/Sasaran Program/Sasaran Kegiatan	Indikator Strategis/Indikator Program/Indikator Kegiatan	Target					Anggaran (Rp.juta)				
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029
<b>Badan Penyuluhan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan Dan Perikanan</b>							<b>1.320.753</b>	<b>1.885.293</b>	<b>1.959.272</b>	<b>2.040.422</b>	<b>2.140.369</b>	
	Sasaran Strategis 4: Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan	Indeks Kapasitas dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan (Indeks)	70	72	74	76	78					
	Sasaran Strategis 5: Terwujudnya Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih, Efektif dan Berkualitas	Indeks Reformasi Birokrasi Kementerian Kelautan dan Perikanan (Indeks)	90,05	90,10	90,15	90,20	90,25					
<b>DL. Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi</b>							<b>259.428,16</b>	<b>592.907,50</b>	<b>625.579,00</b>	<b>664.172,90</b>	<b>716.771,90</b>	
	01-Meningkatnya Kapasitas dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan	01-Persentase Lulusan Pendidikan dan Pelatihan Kelautan dan Perikanan Kompeten dan/atau Tersertifikasi yang Terserap di Dunia Usaha, Dunia Industri dan/atau Dunia Kerja (DUDIKA) (Persen)	75	76	77	78	79					

Program /Kegiatan	Sasaran Strategis/Sasaran Program/Sasaran Kegiatan	Indikator Strategis/Indikator Program/Indikator Kegiatan	Target					Anggaran (Rp.juta)				
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029
		02-Persentase Peningkatan Omzet pada Kelompok Pelaku Usaha/Pelaku Utama Sektor Kelautan dan Perikanan yang Ditingkatkan Kelasnya (Persen)	50	52	54	56	58					
2375-Pelatihan Kelautan dan Perikanan								39.418,97	116.873,50	124.143,50	140.013,50	155.918,50
	01-Terseleenggaranya Pelatihan Kelautan dan Perikanan yang Kompeten	01-Persentase Lulusan Pelatihan Kelautan dan Perikanan Kompeten yang Terserap di Dunia Usaha, Dunia Industri dan/atau Dunia Kerja (DUDIKA) (Persen)	75	76	77	78	79					
	AAH-Peraturan Lainnya											
	111- Peraturan Pelatihan Kelautan dan Perikanan yang Disusun	01-Jumlah Peraturan Pelatihan Kelautan dan Perikanan yang Disusun (Rancangan Peraturan)	-	5	6	7	8					
	121-Inovasi yang diterapkan untuk Pelatihan Kelautan dan Perikanan	01-Jumlah Inovasi yang diterapkan untuk Pelatihan Kelautan dan Perikanan (Kajian)	1	5	7	10	12					
	ADF-Sertifikasi Lembaga											
	141-Sertifikasi Kelembagaan Pelatihan Kelautan dan Perikanan sesuai Standard Lembaga Pelatihan	01-Jumlah Sertifikasi Kelembagaan Pelatihan Kelautan dan Perikanan sesuai Standard Lembaga Pelatihan (Lembaga)	10	7	8	8	8					
		02-Persentase Usulan Sertifikasi Program Diklat Masyarakat Bidang Kelautan dan Perikanan yang disahkan sesuai dengan Peraturan yang Berlaku (Persen)	-	75	76	77	78					

Program /Kegiatan	Sasaran Strategis/Sasaran Program/Sasaran Kegiatan	Indikator Strategis/Indikator Program/Indikator Kegiatan	Target					Anggaran (Rp.juta)				
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029
	AEA-Koordinasi											
	151-Koordinasi Pengelolaan Lulusan Pelatihan Kelautan dan Perikanan	01-Jumlah Koordinasi Pengelolaan Lulusan Pelatihan Kelautan dan Perikanan (Kegiatan)	-	2	4	5	6					
	AEE-Kemitraan											
	152-Kemitraan, Jejaring dan Kerjasama Pelatihan Kelautan dan Perikanan	01-Jumlah Kemitraan, Jejaring dan Kerjasama Pelatihan Kelautan dan Perikanan (Kesepakatan)	-	18	20	22	25					
	AFA-Norma, Standard, Prosedur dan Kriteria											
	161-Norma, Standard, Prosedur dan Kriteria Pelatihan Kelautan dan Perikanan	01-Jumlah Norma, Standard, Prosedur dan Kriteria Pelatihan Kelautan dan Perikanan (NSPK)	3	10	15	17	20					
	RAL-Sarana Bidang Kemaritiman, Kelautan, dan Perikanan											
	711-Peralatan dan Mesin Pelatihan Kelautan dan Perikanan	01-Jumlah Peralatan dan Mesin Pelatihan Kelautan dan Perikanan (Unit)	5	10	10	10	10					
	RBQ-Prasarana Bidang Kemaritiman, Kelautan, dan Perikanan											
	721-Gedung, Bangunan dan Prasarana Pelatihan Kelautan dan Perikanan yang Ditingkatkan Kapasitasnya	01-Jumlah Gedung, Bangunan, dan Prasarana Pelatihan Kelautan dan Perikanan yang Ditingkatkan Kapasitasnya (Unit)	2	10	10	10	10					
	SCC-Pelatihan Bidang Pertanian dan Perikanan											
	831- Masyarakat Kelautan dan Perikanan yang Dilatih	01-Jumlah Masyarakat Kelautan dan Perikanan yang Dilatih (Orang)	25.354	35.992	38.236	39.691	42.319					

Program /Kegiatan	Sasaran Strategis/Sasaran Program/Sasaran Kegiatan	Indikator Strategis/Indikator Program/Indikator Kegiatan	Target					Anggaran (Rp.juta)				
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029
		02-Jumlah Lulusan Pelatihan Kelautan dan Perikanan Kompeten yang Terserap di Dunia Usaha, Dunia Industri dan/atau Dunia Kerja (DUDIKA) (Orang)	17.804	26.994	28.677	29.768	31.739					
2376-Pendidikan Kelautan dan Perikanan								188.797,65	326.200,00	341.050,00	345.410,00	372.370,00
		01-Persentase Lulusan Pendidikan Kelautan dan Perikanan Kompeten yang terserap di Dunia Usaha, Dunia Industri dan/atau Dunia Kerja (DUDIKA) (Persen)	85	86	87	88	89					
	ABW-Kebijakan Bidang Kemaritiman dan Kelautan											
	121-Kajian Pendidikan Tinggi Kelautan dan Perikanan	01-Jumlah Kajian Pendidikan Tinggi Kelautan dan Perikanan (Kajian)	51	63	65	67	69					
	AFA-Norma, Standard, Prosedur dan Kriteria											
	161-Norma, Standard, Prosedur dan Kriteria Pendidikan Kelautan dan Perikanan	01-Jumlah Norma, Standard, Prosedur dan Kriteria Pendidikan Kelautan dan Perikanan (NSPK)	6	4	5	5	5					
	PDE-Akreditasi Lembaga											
	541-Akreditasi Lembaga dan/atau Program Studi Pendidikan Kelautan dan Perikanan	01-Jumlah Akreditasi Lembaga dan/atau Program Studi Pendidikan Kelautan dan Perikanan (Unit Kerja)	17	17	17	17	17					
	PDI-Sertifikasi Profesi dan SDM											
	545-Sertifikasi Profesi dan SDM Pendidikan Kelautan dan Perikanan	01-Jumlah Sertifikasi Profesi dan SDM Pendidikan Kelautan dan Perikanan (Orang)	500	505	510	515	520					



Program /Kegiatan	Sasaran Strategis/Sasaran Program/Sasaran Kegiatan	Indikator Strategis/Indikator Program/Indikator Kegiatan	Target					Anggaran (Rp.juta)				
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029
	811-Peserta Pendidikan Vokasi Kelautan dan Perikanan Yang Kompeten	01-Jumlah Peserta Pendidikan Vokasi Kelautan dan Perikanan Yang Kompeten (Orang)	7.615	7.186	7.186	7.186	7.186					
		02-Jumlah Lulusan Satuan Pendidikan Kementerian Kelautan dan Perikanan (Orang)	2.507	1.970	2.187	2.187	2.187					
		03-Jumlah Lulusan Pendidikan Kelautan dan Perikanan Kompeten yang Terserap di Dunia Usaha, Dunia Industri dan/atau Dunia Kerja (DUDIKA) (Orang)	2.134	1.675	1.859	1.859	1.859					
	SDC-Penelitian dan Pengembangan Modeling											
	843-Ilmu Pengetahuan atau Teknologi Pendidikan Tinggi yang diterapkan kepada Masyarakat	01-Jumlah Ilmu Pengetahuan atau Teknologi Pendidikan Tinggi yang diterapkan kepada Masyarakat (Model)	14	22	24	25	26					
7020-Penyuluhan Kelautan dan Perikanan								30.405,09	88.840,00	98.116,00	108.895,00	116.275,00
		01-Persentase Kelompok Pelaku Utama/Usaha Sektor Kelautan dan Perikanan yang Ditingkatkan Kelasnya (Persen)	6	13	16	19	22					
	ABW-Kebijakan Bidang Kemaritiman dan Kelautan											
	126-Inovasi yang diterapkan untuk Penyuluhan Masyarakat Kelautan dan Perikanan	01-Jumlah Inovasi yang diterapkan untuk Penyuluhan Masyarakat Kelautan dan Perikanan (Rekomendasi Kebijakan)	1	9	10	11	12					
	128-Rekomendasi dan Model Pemberdayaan Sosial Ekonomi Kelautan dan Perikanan	01-Jumlah Rekomendasi dan Model Pemberdayaan Sosial Ekonomi Kelautan dan Perikanan	1	9	10	11	12					

Program /Kegiatan	Sasaran Strategis/Sasaran Program/Sasaran Kegiatan	Indikator Strategis/Indikator Program/Indikator Kegiatan	Target					Anggaran (Rp.juta)				
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029
		Perikanan (Rekomendasi Kebijakan)										
	129-Teknologi Terekomendasi untuk Penyelenggaraan Penyuluhan Masyarakat Kelautan dan Perikanan	01-Jumlah Teknologi Terekomendasi untuk Penyelenggaraan Penyuluhan Masyarakat Kelautan dan Perikanan (Rekomendasi Kebijakan)	-	5	5	5	5					
	AFA-Norma, Standard, Prosedur dan Kriteria											
	166-Norma, Standard, Prosedur dan Kriteria Penyuluhan Kelautan dan Perikanan	01-Jumlah Norma, Standard, Prosedur dan Kriteria Penyuluhan Kelautan dan Perikanan (NSPK)	4	4	4	4	4					
	DCC-Pelatihan Bidang Pertanian dan Perikanan											
	436-Penyuluh Perikanan yang Bersertifikat Kompetensi	01-Jumlah Penyuluh Perikanan yang Bersertifikat Kompetensi (Orang)	50	200	300	400	500					
	QDB-Fasilitasi dan Pembinaan Lembaga											
	646-Fasilitasi dan Pembinaan Desa Perikanan	01-Jumlah Fasilitasi dan Pembinaan Desa Perikanan (Lembaga)	1	10	10	12	14					
	QDD-Fasilitasi dan Pembinaan Kelompok Masyarakat											
	646-Kelompok Pelaku Utama/Pelaku Usaha yang Mendapatkan Pendampingan dari Penyuluh Kelautan dan Perikanan	01-Jumlah Kelompok Pelaku Utama/Pelaku Usaha yang Mendapatkan Pendampingan dari Penyuluh Kelautan dan Perikanan (Kelompok Masyarakat)	35.000	40.100	44.300	48.000	53.000					
		02-Jumlah Kelompok Pelaku Utama/Usaha Sektor Kelautan	1.157	1.326	1.464	1.621	1.746					

Program /Kegiatan	Sasaran Strategis/Sasaran Program/Sasaran Kegiatan	Indikator Strategis/Indikator Program/Indikator Kegiatan	Target					Anggaran (Rp.juta)					
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	
		dan Perikanan yang Meningkatkan Kelasnya (Kelompok Masyarakat)											
	QKA-Pemantauan masyarakat dan kelompok masyarakat												
	696-Pemantauan Sosial Ekonomi Masyarakat Kelautan dan Perikanan di Lokasi Program Prioritas KKP	01-Jumlah Pemantauan Sosial Ekonomi Masyarakat Kelautan dan Perikanan di Lokasi Program Prioritas KKP (Kelompok Masyarakat)	1	10	10	10	10						
	RAL-Sarana Bidang Kemaritiman, Kelautan, dan Perikanan												
	716-Peralatan dan Mesin Penyuluhan Kelautan dan Perikanan	01-Jumlah Peralatan dan Mesin Penyuluhan Kelautan dan Perikanan (Unit)	1	5	5	5	5						
	RBQ-Prasarana Bidang Kemaritiman, Kelautan, dan Perikanan												
	726-Gedung, Bangunan dan Prasarana Penyuluhan Kelautan dan Perikanan yang Ditingkatkan Kapasitasnya	01-Jumlah Gedung, Bangunan dan Prasarana Penyuluhan Kelautan dan Perikanan yang Ditingkatkan Kapasitasnya (Unit)	1	8	10	10	10						
	SDC-Penelitian dan Pengembangan Modeling												
	648-Percontohan Penyuluhan/Model Pemberdayaan Sosial Ekonomi yang diterapkan kepada Masyarakat Kelautan dan Perikanan	01-Jumlah Percontohan Penyuluhan/Model Pemberdayaan Sosial Ekonomi yang diterapkan kepada Masyarakat Kelautan dan Perikanan (Model)	-	7	11	15	19						

Program /Kegiatan	Sasaran Strategis/Sasaran Program/Sasaran Kegiatan	Indikator Strategis/Indikator Program/Indikator Kegiatan	Target					Anggaran (Rp.juta)				
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029
7948-Penguatan	Standardisasi dan Sertifikasi Kelautan dan Perikanan							806,45	60.994,00	62.269,50	69.854,40	72.208,40
	01-Terselenggaranya Penguatan Standardisasi dan Sertifikasi Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan	Persentase Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan Tersertifikasi Kompetensi yang Terserap Dunia Usaha, Dunia Industri dan/atau Dunia Kerja (DUDIKA) (Persen)	70	80	82	84	87					
	ABW-Kebijakan Bidang Kemaritiman dan Kelautan											
	122-Inovasi yang Diterapkan untuk Standardisasi dan Sertifikasi Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan	01-Jumlah Inovasi yang Diterapkan untuk Standardisasi dan Sertifikasi Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan (Kajian)	-	8	9	10	11					
	ADF-Sertifikasi Lembaga											
	142-Sertifikasi Kelembagaan Sertifikasi Kompetensi sesuai Standard Lembaga Sertifikasi Profesi Kelautan dan Perikanan	01-Jumlah Sertifikasi Kelembagaan Sertifikasi Kompetensi sesuai Standard Lembaga Sertifikasi Profesi Kelautan dan Perikanan (Lembaga)	1	8	9	10	11					
	AEA-Koordinasi											
	152-Koordinasi Pengelolaan Sertifikasi Kompetensi Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan	01-Jumlah Koordinasi Pengelolaan Sertifikasi Kompetensi Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan (Kegiatan)	-	2	2	2	2					
	AEE-Kemitraan											
	155-Kemitraan, Jejaring dan Kerjasama Standardisasi dan Sertifikasi Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan	01-Jumlah Kemitraan, Jejaring dan Kerjasama Standardisasi dan Sertifikasi Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan (Kesepakatan)	-	11	12	13	14					



Program /Kegiatan	Sasaran Strategis/Sasaran Program/Sasaran Kegiatan	Indikator Strategis/Indikator Program/Indikator Kegiatan	Target					Anggaran (Rp.juta)				
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029
	722-Gedung, Bangunan dan Prasarana Standardisasi dan Sertifikasi Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan yang Ditingkatkan Kapasitasnya	01-Jumlah Gedung, Bangunan dan Prasarana Standardisasi dan Sertifikasi Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan yang Ditingkatkan Kapasitasnya (Unit)	-	4	4	4	4					
WA-Program Dukungan Manajemen								1.061.325	1.292.386	1.333.693	1.376.249	1.423.597
	Tata Kelola Pemerintahan yang efektif dan akuntabel dalam penyelenggaraan penyuluhan dan pengembangan sumber daya kelautan dan perikanan	01-Nilai Implementasi Reformasi Birokrasi Lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan (Nilai)	86	86,5	87	87,5	88					
2378-Dukungan Manajemen Internal Lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan								1.049.186	1.263.306	1.302.613	1.343.169	1.385.017
	01-Tata Kelola Pemerintahan yang Efektif dan Akuntabel di Lingkungan Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan	01-Batas Tertinggi Nilai Temuan Laporan Hasil Pemeriksaan BPK-RI atas LK BPPSDM KP (Persen)	≤0,5	≤0,5	≤0,5	≤0,5	≤0,5					
		02-Indeks Profesionalitas ASN BPPSDM KP (Indeks)	81	81,5	82	82,5	83					
		03-Penilaian Mandiri SAKIP BPPSDM KP (Nilai)	88	88,2	88,4	88,6	88,8					
		04-Nilai Maturitas Struktur dan Proses SPIP BPPSDM KP (Nilai)	3,5	3,6	3,7	3,8	3,9					
		05-Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan yang Dimanfaatkan untuk Perbaikan Kinerja BPPSDM KP (Persen)	85	86	87	88	89					

Program /Kegiatan	Sasaran Strategis/Sasaran Program/Sasaran Kegiatan	Indikator Strategis/Indikator Program/Indikator Kegiatan	Target					Anggaran (Rp.juta)				
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029
		06-Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran BPPSDM KP (Nilai)	92	92,1	92,15	92,2	92,2					
		07-Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran BPPSDM KP (Nilai)	81,5	81,75	82	82,25	82,5					
		08-Persentase penyelesaian program penyusunan Peraturan Menteri dan Keputusan Menteri di Bidang Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan (Persen)	100	100	100	100	100					
		09-Nilai pengawasan kearsipan internal BPPSDM KP (Nilai)	80	81	82	83	84					
		10-Persentase rencana umum pengadaan PBJ yang diumumkan pada SIRUP BPPSDM KP (Persen)	76	77	78	79	80					
		11-Nilai Pembangunan Integritas BPPSDM KP (Nilai)	76	77	78	79	80					
		12-Persentase Penyelesaian Proses Bisnis dan SOP BPPSDM KP (Persen)	65	85	85	85	85					
		13-Nilai Proposal Inovasi Pelayanan Publik BPPSDM KP (Nilai)	77	78	79	80	81					
	AEC-Kerja sama											
	964-Layanan Kerja Sama	01-Jumlah Layanan Kerja Sama (Dokumen)	1	13	13	13	13					
	BMA-Data dan Informasi Publik											
	291-Data dan Informasi Publik Bidang Penyuluhan dan Pengembangan Sumber	01-Jumlah Data dan Informasi Publik Bidang Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya	0	2	2	2	2					

Program /Kegiatan	Sasaran Strategis/Sasaran Program/Sasaran Kegiatan	Indikator Strategis/Indikator Program/Indikator Kegiatan	Target					Anggaran (Rp.juta)					
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	
	Daya Manusia Kelautan dan Perikanan	Manusia Kelautan dan Perikanan (Layanan)											
	CAN-Sarana Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi												
	311-Sarana Teknologi Informasi dan Komunikasi Bidang Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan	01-Jumlah Sarana Teknologi Informasi dan Komunikasi Bidang Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan (Unit)	0	1	1	1	1						
	CBT-Prasarana Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi												
	321-Prasarana Teknologi Informasi dan Komunikasi Bidang Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan	01-Jumlah Prasarana Teknologi Informasi dan Komunikasi Bidang Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan (Unit)	0	1	1	1	1						
	EBA-Layanan Dukungan Manajemen Internal												
	956-Layanan BMN	01-Jumlah Layanan BMN (Layanan)	18	18	18	18	18						
		02-Jumlah Layanan Pengadaan Barang/Jasa (Layanan)	18	18	18	18	18						
	957-Layanan Hukum	01-Jumlah Layanan Hukum (Layanan)	1	1	1	1	1						
	958-Layanan Hubungan Masyarakat dan Informasi	01-Jumlah Layanan Hubungan Masyarakat dan Informasi (Layanan)	22	22	22	22	22						
	960-Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal	01-Jumlah Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal (Layanan)	6	6	6	6	6						

Program /Kegiatan	Sasaran Strategis/Sasaran Program/Sasaran Kegiatan	Indikator Strategis/Indikator Program/Indikator Kegiatan	Target					Anggaran (Rp.juta)				
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029
		02-Jumlah Layanan Penyelenggaraan Proses Bisnis dan Penyusunan SOP BPPSDMKP (Layanan)	6	6	6	6	6					
	962-Layanan Umum	11-Jumlah Layanan Umum (Layanan)	43	43	43	43	43					
	963-Layanan Data dan Informasi	01-Jumlah Layanan Data dan Informasi (Layanan)	10	10	10	10	10					
	969-Layanan Bantuan Hukum	01-Jumlah Layanan Bantuan Hukum (Layanan)	5	5	5	5	5					
	994-Layanan Perkantoran	01-Jumlah Layanan Gaji dan Tunjangan (Layanan)	43	43	43	43	43					
		02-Jumlah Layanan Operasional Perkantoran (Layanan)	43	43	43	43	43					
	EBB-Layanan Sarana dan Prasarana Internal											
	951-Layanan Sarana Internal	01-Jumlah Layanan Sarana Internal (Paket)	3	3	3	3	3					
	971-Layanan Prasarana Internal	01-Jumlah Layanan Prasarana Internal (Unit)	2	2	2	2	2					
	EBC-Layanan Manajemen SDM Internal											
	954-Layanan Manajemen SDM	01-Jumlah Layanan Manajemen SDM (Layanan)	17	17	17	17	17					
	EBD-Layanan Manajemen Kinerja Internal											
	952-Layanan Perencanaan dan Penganggaran	01-Jumlah Layanan Perencanaan dan Penganggaran (Dokumen)	31	31	31	31	31					
	953-Layanan Pemantauan dan Evaluasi	01-Jumlah Layanan Pemantauan dan Evaluasi (Dokumen)	29	29	29	29	29					
	955-Layanan Manajemen Keuangan	01-Jumlah Layanan Manajemen Keuangan (Dokumen)	41	41	41	41	41					

Program /Kegiatan	Sasaran Strategis/Sasaran Program/Sasaran Kegiatan	Indikator Strategis/Indikator Program/Indikator Kegiatan	Target					Anggaran (Rp.juta)				
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029
		02-Jumlah Layanan Penyelenggaraan Penyusunan Laporan Keuangan (Dokumen)	41	41	41	41	41					
		03-Jumlah Layanan Penyelenggaraan SPIP (Dokumen)	41	41	41	41	41					
		04-Jumlah Layanan Penyelenggaraan Perbaikan Kinerja (Dokumen)	41	41	41	41	41					
	974-Layanan Penyelenggaraan Kearsipan	01-Jumlah Layanan Penyelenggaraan Kearsipan (Dokumen)	12	12	12	12	12					
	FAB-Sistem Informasi Pemerintahan											
	461-Sistem Informasi Pemerintahan Bidang Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan	01-Jumlah Sistem Informasi Pemerintahan Bidang Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan (Sistem Informasi)	1	1	1	1	1					
4345-Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Kelautan dan Perikanan								12.139,36	29.080,00	31.080,00	33.080,00	38.580,00
	01-Aparatur KKP yang Dididik dan Dilatih	01-Jumlah Aparatur KKP yang Diberikan Tugas Belajar (Orang)	167	168	169	170	171					
		02-Jumlah Aparatur KKP yang Diberikan Izin Belajar (Orang)	68	69	70	71	72					
		03-Jumlah Aparatur KKP yang Diberikan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Aparatur (Orang)	4525	4620	4870	5770	6470					
	02-Terpenuhinya Layanan Sarana dan Prasarana Internal	01-Sarana Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Kelautan dan Perikanan yang Ditingkatkan Kapasitasnya (Paket)	0	3	3	3	3					

Program /Kegiatan	Sasaran Strategis/Sasaran Program/Sasaran Kegiatan	Indikator Strategis/Indikator Program/Indikator Kegiatan	Target					Anggaran (Rp.juta)				
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029
		02-Prasarana Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Kelautan dan Perikanan yang Ditingkatkan Kapasitasnya (Paket)_	0	2	2	2	2					
	03-Terselenggaranya Tata Kelola Pendidikan dan Pelatihan Aparatur KKP	01-Kelembagaan Publik Pendidikan dan Pelatihan Aparatur KKP yang Terakreditasi (Lembaga)	0	2	2	2	2					
		02-Norma Standard Prosedur dan Kriteria Pendidikan dan Pelatihan Aparatur KKP yang Disusun (NSPK)	0	7	12	17	22					
	ADE-Akreditasi Lembaga											
	141-Akreditasi Lembaga Pelatihan Aparatur Kelautan dan Perikanan	01-Jumlah Lembaga Pelatihan Aparatur Kelautan dan Perikanan yang Terakreditasi (Lembaga)	-	2	2	2	2					
	AFA-Norma, Standard, Prosedur dan Kriteria											
	161-Norma Standard Prosedur dan Kriteria Pelatihan Aparatur Kelautan dan Perikanan	01-Jumlah Norma Standard Prosedur dan Kriteria Pelatihan Aparatur Kelautan dan Perikanan (NSPK)	-	5	10	15	20					
	163-Norma Standard Prosedur dan Kriteria Pendidikan Aparatur Kelautan dan Perikanan	01-Jumlah Norma Standard Prosedur dan Kriteria Pendidikan Aparatur Kelautan dan Perikanan (NSPK)	-	2	2	2	2					
	EBB-Layanan Sarana dan Prasarana Internal											
	951-Layanan Sarana Internal	01-Jumlah Layanan Sarana Internal (Paket)	-	3	3	3	3					
	971-Layanan Prasarana Internal	01-Jumlah Layanan Prasarana Internal (Unit)	-	2	2	2	2					

Program /Kegiatan	Sasaran Strategis/Sasaran Program/Sasaran Kegiatan	Indikator Strategis/Indikator Program/Indikator Kegiatan	Target					Anggaran (Rp.juta)				
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029
	EBC-Layanan Manajemen SDM Internal											
	996-Layanan Pendidikan dan Pelatihan	01-Jumlah Aparatur KKP yang Diberikan Beasiswa (Orang)	167	168	169	170	171					
		02-Jumlah Aparatur KKP yang Diberikan Izin Belajar (Orang)	68	69	70	71	72					
		03-Jumlah Aparatur Kelautan dan Perikanan yang kompeten (Orang)	4.525	4.620	4.870	5.770	6.470					

KEPALA BADAN PENYULUHAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA KELAUTAN DAN PERIKANAN,

Ttd.

I NYOMAN RADIARTA

Salinan sesuai dengan aslinya  
Plt. Sekretaris Badan Penyuluhan  
dan Pengembangan SDM KP



Ditandatangani  
Secara Elektronik

Joni Haryadi D

LAMPIRAN III  
PERATURAN KEPALA BADAN PENYULUHAN  
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA KELAUTAN DAN PERIKANAN  
NOMOR 25 TAHUN 2025  
TENTANG RENCANA STRATEGIS BADAN  
PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA KELAUTAN DAN  
PERIKANAN TAHUN 2025-2029

**MATRIKS KERANGKA REGULASI  
BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KELAUTAN DAN PERIKANAN**

No.	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Unit Penanggung Jawab	Unit Terkait/Institusi	Target Penyelesaian
1.	Rancangan Peraturan Menteri KP tentang Penyelenggaraan Penyuluhan Kelautan dan Perikanan	Perubahan	Pusat Penyuluhan KP		2025
2.	Rancangan Peraturan Menteri KP tentang Penerapan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia Hiu Pari	Penerapan KKNi pada setiap sektor atau bidang profesi di tetapkan oleh Kementerian yang membidangi	Pusat Pelatihan KP	Ditjen PDSPKP	2025
3.	Rancangan Peraturan Menteri KP tentang Rencana Induk Pengembangan KKNi Sektor Kelautan dan Perikanan 2025-2029	Melaksanakan ketentuan Pasal 16 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 3 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia	Pusat Pelatihan KP	Ditjen dan Badan lingkup KKP	2025

No.	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Unit Penanggung Jawab	Unit Terkait/Institusi	Target Penyelesaian
4.	Rancangan Keputusan Menteri KP tentang Pencabutan Keputusan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor KEP.14/MEN/2012 tentang Pedoman Umum Penumbuhan dan Pengembangan Kelembagaan Pelaku Utama Perikanan	Telah diterbitkan Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 28 Tahun 2024 tentang Penumbuhan dan Pengembangan Kelembagaan Pelaku Usaha dan Pelaku Pendukung Sektor Kelautan dan Perikanan.	Pusat Penyuluhan KP		2025
5.	Rancangan Keputusan Menteri KP tentang Tim Penilai Kelas Kemampuan Kelompok Pelaku Usaha dan Pelaku Pendukung Sektor KP	Amanat dari Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 28 Tahun 2024 tentang Penumbuhan dan Pengembangan Kelembagaan Pelaku Usaha dan Pelaku Pendukung Sektor Kelautan dan Perikanan.	Pusat Penyuluhan KP		2025
6.	Rancangan Keputusan Menteri KP tentang Standar Pelayanan Minimum BPPP Tegal	belum terdapat ketentuan normatif yang secara khusus menetapkan Standar Pelayanan Minimum (SPM) sebagai tolok ukur kinerja layanan yang diberikan oleh BPPP Tegal.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pusat Pelatihan KP</li> <li>- BPPP Tegal</li> </ul>		2025
7.	Rancangan Keputusan Menteri KP tentang Perubahan Atas Keputusan Menteri KP Nomor 84 Tahun 2024 tentang Corporate University KKP	Perubahan Organisasi dan Tata Kerja KKP yang mengakibatkan perlunya dilakukan perubahan keanggotaan Corporate University KKP	Pusat Pelatihan KP	Ditjen dan Badan lingkup KKP	2025
8.	Rancangan Peraturan Menteri KP tentang Pencabutan Peraturan Menteri KP Nomor 14 Tahun 2012 Bantuan Biaya Pendidikan Bagi Peserta Didik yang Berasal dari Anak Pelaku Utama Kelautan dan Perikanan Pada Satuan Pendidikan Menengah dan	Ketentuan penganggaran dalam Permen KP Nomor 14 Tahun 2012 tidak selaras dengan ketentuan dalam Permen KP tentang Statuta Satuan Kerja Pendidikan. Dalam Permen KP Statuta tersebut,	Pusat Pendidikan KP		2025

No.	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Unit Penanggung Jawab	Unit Terkait/Institusi	Target Penyelesaian
	Satuan Pendidikan Tinggi di Bidang Kelautan dan Perikanan	penganggaran untuk penyelenggaraan pendidikan termasuk kebutuhan makanan, pakaian, dan uang saku yang diterima taruna di satuan pendidikan kelautan dan perikanan tidak dikategorikan sebagai bantuan. Ketidaksesuaian ini berpotensi menimbulkan kesulitan dalam pengawasan keuangan, khususnya saat dilakukan pemeriksaan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK)			
9.	Rancangan Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan tentang Pemberlakuan SKKNI Sektor Kelautan dan Perikanan	Penerapan KKNi pada setiap sektor atau bidang profesi di tetapkan oleh Kementerian yang membidangi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pusat Pelatihan KP</li> <li>- Pusat Standarisasi dan Sertifikasi SDM KP</li> </ul>		2025
10.	Rancangan Peraturan Menteri KP tentang Penerapan KKNi Penangkapan Ikan	Penerapan KKNi pada setiap sektor atau bidang profesi di tetapkan oleh Kementerian yang membidangi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pusat Pelatihan KP</li> <li>- Pusat Standarisasi dan Sertifikasi SDM KP</li> </ul>	Ditjen Perikanan Tangkap	2026
11.	Rancangan Peraturan Menteri KP tentang Penerapan KKNi Pengembangbiakan Karang Hias Laut	Penerapan KKNi pada setiap sektor atau bidang profesi di tetapkan oleh Kementerian yang membidangi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pusat Pelatihan KP</li> <li>- Pusat Standarisasi dan Sertifikasi SDM KP</li> </ul>	Ditjen Perikanan Budidaya	2026
12.	Rancangan Peraturan Menteri KP tentang Penerapan KKNi Perencanaan Ruang Laut	Penerapan KKNi pada setiap sektor atau bidang profesi di tetapkan oleh Kementerian yang membidangi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pusat Pelatihan KP</li> <li>- Pusat Standarisasi dan Sertifikasi SDM KP</li> </ul>	Ditjen Penataan Ruang Laut	2027
13.	Rancangan Peraturan Menteri KP tentang Penerapan KKNi Permesinan Perikanan	Penerapan KKNi pada setiap sektor atau bidang profesi di tetapkan oleh Kementerian yang membidangi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pusat Pelatihan KP</li> <li>- Pusat Standarisasi dan Sertifikasi SDM KP</li> </ul>	Ditjen Perikanan Tangkap	2027

No.	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Unit Penanggung Jawab	Unit Terkait/Institusi	Target Penyelesaian
14.	Rancangan Peraturan Menteri KP tentang Penerapan KKNI Pengelolaan Perikanan dengan Pendekatan Ekosistem di Perairan Darat	Penerapan KKNI pada setiap sektor atau bidang profesi di tetapkan oleh Kementerian yang membidangi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pusat Pelatihan KP</li> <li>- Pusat Standarisasi dan Sertifikasi SDM KP</li> </ul>	Ditjen Perikanan Tangkap	2027
15.	Rancangan Peraturan Menteri KP tentang Penerapan KKNI Pemantauan di atas Kapal Penangkap Ikan dan Kapal Pengangkut Ikan	Penerapan KKNI pada setiap sektor atau bidang profesi di tetapkan oleh Kementerian yang membidangi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pusat Pelatihan KP</li> <li>- Pusat Standarisasi dan Sertifikasi SDM KP</li> </ul>	Ditjen Perikanan Tangkap	2027
16.	Rancangan Peraturan Menteri KP tentang Penerapan KKNI Perizinan Pemanfaatan Ruang Laut	Penerapan KKNI pada setiap sektor atau bidang profesi di tetapkan oleh Kementerian yang membidangi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pusat Pelatihan KP</li> <li>- Pusat Standarisasi dan Sertifikasi SDM KP</li> </ul>	Ditjen Penataan Ruang Laut	2028
17.	Rancangan Peraturan Menteri KP tentang Penerapan KKNI Restorasi Ekosistem Kawasan Pesisir dan Pulau-Pulau Kecil	Penerapan KKNI pada setiap sektor atau bidang profesi di tetapkan oleh Kementerian yang membidangi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pusat Pelatihan KP</li> <li>- Pusat Standarisasi dan Sertifikasi SDM KP</li> </ul>	Ditjen Pengelolaan Kelautan	2028
18.	Rancangan Peraturan Menteri KP tentang Penerapan KKNI Pengelolaan Perikanan dengan Pendekatan Ekosistem di Wilayah Perairan Laut	Penerapan KKNI pada setiap sektor atau bidang profesi di tetapkan oleh Kementerian yang membidangi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pusat Pelatihan KP</li> <li>- Pusat Standarisasi dan Sertifikasi SDM KP</li> </ul>	Ditjen Pengelolaan Kelautan	2028
19.	Rancangan Peraturan Menteri KP tentang Penerapan KKNI Diversifikasi Produk Perikanan Berbasis Surimi	Penerapan KKNI pada setiap sektor atau bidang profesi di tetapkan oleh Kementerian yang membidangi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pusat Pelatihan KP</li> <li>- Pusat Standarisasi dan Sertifikasi SDM KP</li> </ul>	Ditjen PDSPKP	2028
20.	Rancangan Peraturan Menteri KP tentang Penerapan KKNI Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan oleh Kelompok Masyarakat Pengawas	Penerapan KKNI pada setiap sektor atau bidang profesi di tetapkan oleh Kementerian yang membidangi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pusat Pelatihan KP</li> <li>- Pusat Standarisasi dan Sertifikasi SDM KP</li> </ul>	Ditjen PSDKP	2028
21.	Rancangan Peraturan Menteri KP tentang Penerapan KKNI Pengawasan Sumber Daya Kelautan	Penerapan KKNI pada setiap sektor atau bidang profesi di tetapkan oleh Kementerian yang membidangi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pusat Pelatihan KP</li> <li>- Pusat Standarisasi dan Sertifikasi SDM KP</li> </ul>	Ditjen PSDKP	2028

No.	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Unit Penanggung Jawab	Unit Terkait/Institusi	Target Penyelesaian
22.	Rancangan Peraturan Menteri KP tentang Penerapan KKNi Penyuluhan Perikanan	Penerapan KKNi pada setiap sektor atau bidang profesi di tetapkan oleh Kementerian yang membidangi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pusat Pelatihan KP</li> <li>- Pusat Standarisasi dan Sertifikasi SDM KP</li> </ul>	Pusat Penyuluhan KP	2028
23.	Rancangan Peraturan Menteri KP tentang Penerapan KKNi Pengelolaan Padang Lamun Terkait Karbon Biru	Penerapan KKNi pada setiap sektor atau bidang profesi di tetapkan oleh Kementerian yang membidangi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pusat Pelatihan KP</li> <li>- Pusat Standarisasi dan Sertifikasi SDM KP</li> </ul>	Ditjen Pengelolaan Kelautan	2029
24.	Rancangan Peraturan Menteri KP tentang Penerapan KKNi Penanganan Mamalia Terdampar	Penerapan KKNi pada setiap sektor atau bidang profesi di tetapkan oleh Kementerian yang membidangi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pusat Pelatihan KP</li> <li>- Pusat Standarisasi dan Sertifikasi SDM KP</li> </ul>	Ditjen Pengelolaan Kelautan	2029
25.	Rancangan Peraturan Menteri KP tentang Penerapan KKNi Tata Kelola Masyarakat Hukum Adat	Penerapan KKNi pada setiap sektor atau bidang profesi di tetapkan oleh Kementerian yang membidangi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pusat Pelatihan KP</li> <li>- Pusat Standarisasi dan Sertifikasi SDM KP</li> </ul>	Ditjen Pengelolaan Kelautan	2029
26.	Rancangan Peraturan Menteri KP tentang Penerapan KKNi Pengelolaan Pulau-Pulau Kecil	Penerapan KKNi pada setiap sektor atau bidang profesi di tetapkan oleh Kementerian yang membidangi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pusat Pelatihan KP</li> <li>- Pusat Standarisasi dan Sertifikasi SDM KP</li> </ul>	Ditjen Pengelolaan Kelautan	2029
27.	Rancangan Peraturan Menteri KP tentang Penerapan KKNi Pengelolaan Kepelabuhanan	Penerapan KKNi pada setiap sektor atau bidang profesi di tetapkan oleh Kementerian yang membidangi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pusat Pelatihan KP</li> <li>- Pusat Standarisasi dan Sertifikasi SDM KP</li> </ul>	Ditjen Perikanan Tangkap	2029
28.	Rancangan Peraturan Menteri KP tentang Penerapan KKNi Budi Daya <i>Catfish</i>	Penerapan KKNi pada setiap sektor atau bidang profesi di tetapkan oleh Kementerian yang membidangi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pusat Pelatihan KP</li> <li>- Pusat Standarisasi dan Sertifikasi SDM KP</li> </ul>	Ditjen Perikanan Budidaya	2029
29.	Rancangan Peraturan Menteri KP tentang Penerapan KKNi Pembenihan <i>Catfish</i>	Penerapan KKNi pada setiap sektor atau bidang profesi di tetapkan oleh Kementerian yang membidangi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pusat Pelatihan KP</li> <li>- Pusat Standarisasi dan Sertifikasi SDM KP</li> </ul>	Ditjen Perikanan Budidaya	2029

No.	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Unit Penanggung Jawab	Unit Terkait/Institusi	Target Penyelesaian
30.	Rancangan Peraturan Menteri KP tentang Penerapan KKNi Pembesaran <i>Catfish</i>	Penerapan KKNi pada setiap sektor atau bidang profesi di tetapkan oleh Kementerian yang membidangi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pusat Pelatihan KP</li> <li>- Pusat Standarisasi dan Sertifikasi SDM KP</li> </ul>	Ditjen Perikanan Budidaya	2029
31.	Rancangan Peraturan Menteri KP tentang Penerapan KKNi Pembuatan Obat Ikan	Penerapan KKNi pada setiap sektor atau bidang profesi di tetapkan oleh Kementerian yang membidangi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pusat Pelatihan KP</li> <li>- Pusat Standarisasi dan Sertifikasi SDM KP</li> </ul>	Ditjen Perikanan Budidaya	2029
32.	Rancangan Peraturan Menteri KP tentang Penerapan KKNi Manajemen Lingkungan Kawasan Budi Daya	Penerapan KKNi pada setiap sektor atau bidang profesi di tetapkan oleh Kementerian yang membidangi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pusat Pelatihan KP</li> <li>- Pusat Standarisasi dan Sertifikasi SDM KP</li> </ul>	Ditjen Perikanan Budidaya	2029
33.	Rancangan Peraturan Menteri KP tentang Penerapan KKNi Pengolahan Rumput Laut	Penerapan KKNi pada setiap sektor atau bidang profesi di tetapkan oleh Kementerian yang membidangi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pusat Pelatihan KP</li> <li>- Pusat Standarisasi dan Sertifikasi SDM KP</li> </ul>	Ditjen PDSPKP	2029
34.	Rancangan Peraturan Menteri KP tentang Penerapan KKNi Pengawasan Sumber Daya Perikanan	Penerapan KKNi pada setiap sektor atau bidang profesi di tetapkan oleh Kementerian yang membidangi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pusat Pelatihan KP</li> <li>- Pusat Standarisasi dan Sertifikasi SDM KP</li> </ul>	Ditjen PSDKP	2029
35.	Rancangan Peraturan Menteri KP tentang Penerapan KKNi Pengawasan Kawasan Konservasi	Penerapan KKNi pada setiap sektor atau bidang profesi di tetapkan oleh Kementerian yang membidangi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pusat Pelatihan KP</li> <li>- Pusat Standarisasi dan Sertifikasi SDM KP</li> </ul>	Ditjen PSDKP	2029
36.	Rancangan Peraturan Menteri KP tentang Penerapan KKNi Pengelolaan Kapal Pengawas	Penerapan KKNi pada setiap sektor atau bidang profesi di tetapkan oleh Kementerian yang membidangi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pusat Pelatihan K</li> <li>- Pusat Standarisasi dan Sertifikasi SDM KP</li> </ul>	Ditjen PSDKP	2029

No.	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Unit Penanggung Jawab	Unit Terkait/Institusi	Target Penyelesaian
37.	Rancangan Peraturan Menteri KP tentang Penerapan KKNi Pengolahan Data Digital Pengawasan Kelautan dan Perikanan	Penerapan KKNi pada setiap sektor atau bidang profesi di tetapkan oleh Kementerian yang membidangi	- Pusat Pelatihan KP - Pusat Standarisasi dan Sertifikasi SDM KP	Ditjen PSDKP	2029
38.	Rancangan Peraturan Menteri KP tentang Penerapan KKNi Pembangunan dan Pemeliharaan Infrastruktur Sarana dan Prasarana Pengawasan	Penerapan KKNi pada setiap sektor atau bidang profesi di tetapkan oleh Kementerian yang membidangi	- Pusat Pelatihan KP - Pusat Standarisasi dan Sertifikasi SDM KP	Ditjen PSDKP	2029
39.	Rancangan Peraturan Menteri KP tentang Penerapan KKNi Penyelesaian Sengketa Wilayah Pesisir dan Pulau-Pulau Kecil	Penerapan KKNi pada setiap sektor atau bidang profesi di tetapkan oleh Kementerian yang membidangi	- Pusat Pelatihan KP - Pusat Standarisasi dan Sertifikasi SDM KP	Ditjen PSDKP	2029

KEPALA BADAN PENYULUHAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA KELAUTAN DAN PERIKANAN,

Ttd.

I NYOMAN RADIARTA

Salinan sesuai dengan aslinya  
Plt. Sekretaris Badan Penyuluhan  
dan Pengembangan SDM KP



Ditandatangani  
Secara Elektronik

Joni Haryadi D