



KEMENTERIAN
KELAUTAN DAN
PERIKANAN

panganbiru

08
POVERTY HUNTERS



LAPORAN KINERJA TAHUN 2025

BADAN PENYULUHAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KELAUTAN DAN PERIKANAN





Kata Pengantar

Puji dan syukur kepada Allah SWT atas limpahan karunia dan rahmatNya sehingga Laporan Kinerja Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan (BPPSDMKP) Tahun 2025 dapat disusun dan diselesaikan tepat waktu. Laporan ini merupakan perwujudan pertanggungjawaban atas kinerja dan pencapaian visi dan misi BPPSDMKP selama Tahun 2025, dengan penyajian mengacu pada Peraturan Presiden RI Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja.

Laporan Kinerja ini mempunyai beberapa fungsi antara lain memberikan informasi kinerja yang terukur atas capaian kinerja Tahun 2025 dan sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi BPPSDMKP dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan kinerja. Selanjutnya, sejalan dengan pelaksanaan reformasi birokrasi, Kementerian Kelautan dan Perikanan RI secara umum dan BPPSDMKP pada khususnya, telah menerapkan metode pengukuran kinerja yang terukur. Kinerja BPPSDMKP diukur atas dasar penilaian indikator Kinerja Utama (IKU) dan Indikator Kinerja Manajerial (IKM)



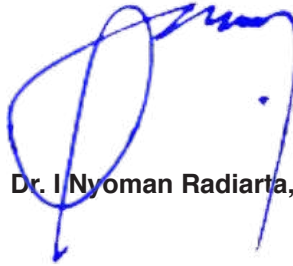
I Nyoman Radiarta



yang merupakan indikator keberhasilan pencapaian Sasaran Program (SP) sebagaimana ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja (PK) BPPSDMKP 2025 yang merupakan kontrak kinerja tahunan.

Selanjutnya, laporan ini diharapkan dapat memberikan gambaran secara utuh atas capaian kinerja penyuluhan, pendidikan, pelatihan dan dukungan manajemen pelaksanaan tugas lainnya pada Tahun 2025. Akhirnya, dengan mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya atas kontribusi dan sumbangsih semua pihak yang turut mendukung pencapaian kinerja BPPSDMKP, laporan ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai bahan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan pada tahun berikutnya.

Jakarta, Januari 2026
Kepala BPPSDMKP,



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





Daftar Isi

Kata Pengantar.....	ii
Daftar Isi	iv
Daftar Tabel	v
Daftar Gambar.....	vi
Ringkasan Eksekutif	vii
BAB I PENDAHULUAN	2
1.1 Latar Belakang	2
1.2 Tujuan.....	2
1.3 Tugas dan Fungsi.....	3
1.4 Keragaan SDM BPPSDMKP	9
1.5 Sistematika Laporan Kinerja.....	11
1.6 Potensi dan Permasalahan	12
BAB II PERENCANAAN KINERJA	20
2.1 Rencana Strategis.....	20
2.2 Rencana Kerja Tahun 2025	27
2.3 Perjanjian Kinerja (PK)	28
2.4 Pengukuran Kinerja	32
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA.....	36
3.1 Capaian Kinerja BPPSDMKP Tahun 2025	36
3.2 Evaluasi dan Analisis Kinerja.....	37
3.3 Realisasi Anggaran BPPSDMKP Tahun 2025.....	59
3.4 Efisiensi Anggaran dan Alokasi Sumber Daya BPPSDMKP	62
BAB IV PENUTUP	70
4.1 Kesimpulan.....	70
4.2 Permasalahan dan Rekomendasi	71





Daftar Tabel

Tabel 1. Capaian Indikator Kinerja BPPSDMKP Tahun 2025 viii

Tabel 2. Tujuan Renstra BPPSDMKP Tahun 2025-2029..... 24

Tabel 3. Sasaran Program dan Indikator Kinerja Program
BPPSDMKP 2025-2029 26

Tabel 4. Rencana Kerja BPPSDMKP Tahun 2025 27

Tabel 5. Perjanjian Kinerja BPPSDMKP Tahun 2025 29

Tabel 6. Capaian Kinerja BPPSDMKP Tahun 2025..... 37

Tabel 7. Capaian Indikator Kinerja Utama 1 38

Tabel 8. Formula perhitungan Indikator Kinerja Utama 1 39

Tabel 9. Sebaran Lulusan Pendidikan Terserap di DUDIKA
Tahun 2025..... 40

Tabel 10. Sebaran Bidang Usaha Serapan Lulusan Pendidikan KP .. 41

Tabel 11. Sebaran Serapan Lulusan Pendidikan yang Bekerja
di Luar Negeri..... 43

Tabel 12. Sebaran lulusan Pelatihan dan SDM Tersertifikasi Terserap
di DUDIKA 44

Tabel 13. Perbandingan Capaian IK dengan K/L Di Luar KKP..... 48

Tabel 14. Capaian Indikator Kinerja Utama 2 50

Tabel 15. Indikator Kinerja Komponen Pengukuran Nilai Reformasi
Birokrasi..... 54

Tabel 16. Capaian Indikator Kinerja 3..... 55

Tabel 17. Hasil Perhitungan Nilai Reformasi Birokrasi BPPSDMKP
Tahun 2025..... 55

Tabel 18. Perbandingan Capaian IK 3 dengan Eselon 1 Lain 58

Tabel 19. Realisasi Anggaran per Indikator Kinerja..... 60

Tabel 20. Nilai Efisiensi Sumber Daya BPPSDMKP Tahun 2025 65

Tabel 21. Capaian Indikator Kinerja BPPSDMKP Tahun 2025 71





Daftar Gambar

Gambar 1. Capaian Kinerja BPPSDMKP pada <i>Dashboard</i> Kinerjaku.....	viii
Gambar 2. Struktur Organisasi BPPSDMKP.....	8
Gambar 3. Data Pegawai BPPSDMKP	9
Gambar 4. Komposisi Pegawai berdasarkan Gender	10
Gambar 5. Rincian PNS BPPSDMKP	10
Gambar 6. Capaian Kinerja BPPSDMKP Tahun 2025	36
Gambar 7. Serapan Lulusan Pendidikan dan Pelatihan KP Kompeten dan atau Tersertifikasi yang Terserap di DUDIKA	40
Gambar 8. Sebaran Bidang Usaha Serapan Lulusan Pendidikan KP.....	42
Gambar 9. Sebaran Serapan Lulusan Pendidikan yang Bekerja di Luar Negeri.....	43
Gambar 10. Serapan Lulusan Pelatihan dan SDM Tersertifikasi Terserap di DUDIKA	44
Gambar 11. Capaian Kinerja BPPSDMKP pada <i>Dashboard</i> Kinerjaku.....	70





Ringkasan Eksekutif

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

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

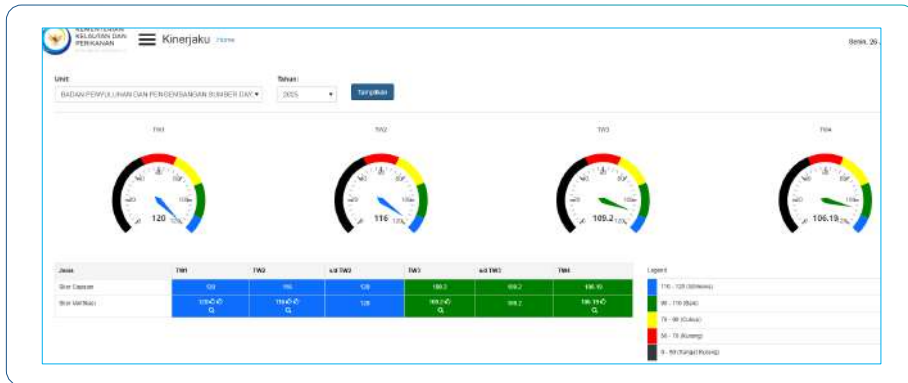
Perjanjian Kinerja Level 1 BPPSDMKP Tahun 2025 awal terdiri dari 4 (Empat) Sasaran Program dan 11 (sebelas) Indikator Kinerja Utama (IKU) serta 1 (satu) Indikator Kinerja Manajerial (IKM). Namun dengan



terbitnya Renstra BPPSDMKP mengalami penyesuaian menjadi 2 (dua) Sasaran Program dan 2 (dua) Indikator Kinerja Utama (IKU) serta 1 (satu) Indikator Kinerja Manajerial (IKM). Pengukuran capaian kinerja BPPSDMKP tahun 2025 dilakukan dengan cara membandingkan antara target (rencana) dan realisasi Indikator Kinerja Utama (*key performance indicator*, disingkat KPI)

pada masing-masing perspektif.

Pencatatan dan pengukuran kinerja dilaksanakan melalui aplikasi Kinerjaku <http://kinerjaku.kkp.go.id>. Berdasarkan hasil pengukuran kinerja tersebut, diperoleh capaian kinerja BPPSDMKP Tahun 2025 sebesar 106,19 %, sebagaimana ditampilkan pada *dashboard kinerjaku* sebagai berikut:



Gambar 1. Capaian Kinerja BPPSDMKP pada *Dashboard kinerjaku*

Selama tahun 2025, dari 3 (tiga) indikator kinerja yang menjadi target BPPSDMKP pada periode ini, keseluruhan indikator kinerja menunjukkan status capaian baik

atau telah melampaui target yang telah ditetapkan, Capaian kinerja BPPSDMKP tahun 2025 sebagai berikut:

Tabel 1. Capaian Indikator Kinerja BPPSDMKP Tahun 2025

No	Indikator Kinerja Utama	Target Tahun 2025	Capaian	%
1.	Persentase Lulusan Pendidikan dan Pelatihan Kelautan dan Perikanan Kompeten dan/atau Tersertifikasi yang Tersepat di Dunia Usaha, Dunia Industri dan/atau Dunia Kerja (DUDIKA) (%)	75	80,13	106,84

No	Indikator Kinerja Utama	Target Tahun 2025	Capaian	%
2.	Persentase Peningkatan Omzet pada Kelompok Pelaku Usaha/Pelaku Utama Kelautan dan Perikanan yang Ditingkatkan Kelasnya (%)	50	53,39	106,78
3.	Nilai Implementasi Reformasi Birokrasi Lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Kelautan dan Perikanan (nilai)	86	90,78	105,56

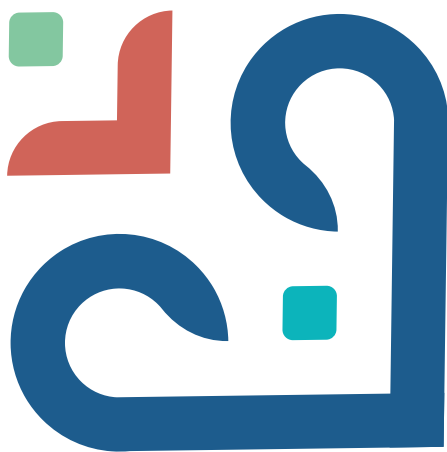
Secara umum, kinerja BPPSDMKP pada Tahun 2025 tergolong baik, yang ditunjukkan oleh capaian kinerja yang melampaui target yang telah ditetapkan. Capaian tersebut mencerminkan efektivitas pelaksanaan program dan kegiatan yang telah direncanakan. Namun demikian, dalam rangka menjaga keberlanjutan dan meningkatkan kualitas kinerja ke depan, masih diperlukan perhatian terhadap beberapa aspek strategis. Salah satu aspek yang perlu mendapat perhatian adalah verifikasi capaian kinerja. Dalam rangka memastikan akuntabilitas atas capaian Indikator Kinerja Utama (IKU), kegiatan verifikasi perlu dilaksanakan secara berkala dan sistematis.

Verifikasi ini bertujuan untuk memastikan bahwa capaian kinerja yang dilaporkan telah sesuai dengan bukti dukung yang memadai dan valid. Selain itu, pelaksanaan verifikasi secara konsisten penting

untuk meningkatkan kualitas pengukuran dan pelaporan kinerja, sehingga data yang disajikan bersifat akuntabel, andal, dan dapat dipertanggungjawabkan sebagai dasar pengambilan keputusan dan evaluasi kinerja selanjutnya.

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







KEMENTERIAN
KELAUTAN DAN
PERIKANAN

Laporan Kinerja BPPSDM KP
Tahun 2025

BAB I

PENDAHULUAN



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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

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

1.2 Tujuan

Laporan Kinerja BPPSDMKP Tahun 2025 merupakan bentuk akuntabilitas atas pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada instansi pemerintah dalam penggunaan anggaran. Penyusunan Laporan ini, bertujuan:

- 1) Memberikan informasi kinerja yang terukur atas capaian kegiatan pada Tahun 2025;
- 2) Menjadi dasar bagi upaya perbaikan yang berkelanjutan dalam rangka peningkatan kinerja BPPSDMKP.





1.3 Tugas dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 2 Tahun 2025, Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan (BPPSDMKP) merupakan unit eselon I yang bertanggung jawab kepada Menteri Kelautan dan Perikanan, dengan tugas menyelenggarakan penyuluhan dan pengembangan sumber daya manusia kelautan dan perikanan.

BPPSDMKP menjalankan fungsi sebagai berikut:

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

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

A. Sekretariat Badan

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



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

B. Pusat Penyuluhan Kelautan dan Perikanan

Pusat Penyuluhan Kelautan dan Perikanan mempunyai tugas



menyelenggarakan penyuluhan kelautan dan perikanan yang menyelenggarakan fungsi:

- 1). Penyusunan kebijakan teknis, rencana, dan program penyelenggaraan penyuluhan kelautan dan perikanan;
- 2). Penyusunan tata kelola penyelenggaraan penyuluhan kelautan dan perikanan;
- 3). Pelaksanaan penyelenggaraan penyuluhan kelautan dan perikanan;
- 4). Pelaksanaan penilaian teknologi terekomendasi untuk penyelenggaraan penyuluhan kelautan dan perikanan;
- 5). Pelaksanaan model pemberdayaan untuk penyelenggaraan penyuluhan kelautan dan perikanan;
- 6). Pelaksanaan fasilitasi penyusunan model percontohan untuk penyelenggaraan penyuluhan kelautan dan perikanan;
- 7). Pelaksanaan model inkubasi bisnis untuk penyelenggaraan penyuluhan kelautan dan perikanan;
- 8). Pelaksanaan fasilitasi pembentukan dan peningkatan kapasitas kelompok kelautan dan

perikanan;

- 9). Pelaksanaan fasilitasi pendampingan kelompok, gabungan kelompok, korporasi, dan/atau koperasi kelautan dan perikanan;
- 10). Koordinasi dan pengelolaan tenaga penyelenggaraan penyuluhan kelautan dan perikanan;
- 11). Koordinasi pelaksanaan kemitraan nasional dan internasional penyuluhan kelautan dan perikanan;
- 12). Pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan penyelenggaraan penyuluhan kelautan dan perikanan; dan
- 13). Pelaksanaan urusan administrasi pusat penyuluhan kelautan dan perikanan.

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

C. Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan

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



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

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

D. Pusat Pelatihan Kelautan dan Perikanan

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

- 1). Penyusunan kebijakan teknis, rencana, dan program penyelenggaraan pelatihan masyarakat dan aparatur sipil negara kelautan dan perikanan;
- 2). Penyusunan tata kelola penyelenggaraan pelatihan masyarakat dan aparatur sipil negara kelautan dan perikanan;
- 3). Pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan masyarakat dan aparatur sipil negara kelautan dan perikanan;
- 4). Pelaksanaan penjaminan mutu penyelenggaraan pelatihan masyarakat dan aparatur sipil negara kelautan dan perikanan;
- 5). Pelaksanaan peningkatan serapan lulusan pelatihan masyarakat kelautan dan



perikanan;

- 6). Pelaksanaan pengelolaan lulusan pelatihan masyarakat dan pegawai aparatur sipil negara kelautan dan perikanan;
- 7). Koordinasi pelaksanaan kemitraan nasional dan internasional pelatihan masyarakat dan aparatur sipil negara kelautan dan perikanan;
- 8). Pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan penyelenggaraan pelatihan masyarakat dan aparatur sipil negara kelautan dan perikanan; dan
- 9). Pelaksanaan urusan administrasi Pusat Pelatihan Kelautan dan Perikanan.

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

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

Pusat Standardisasi dan Sertifikasi Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan mempunyai tugas melaksanakan penyelenggaraan standardisasi dan

sertifikasi masyarakat kelautan dan perikanan yang menyelenggarakan fungsi:

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



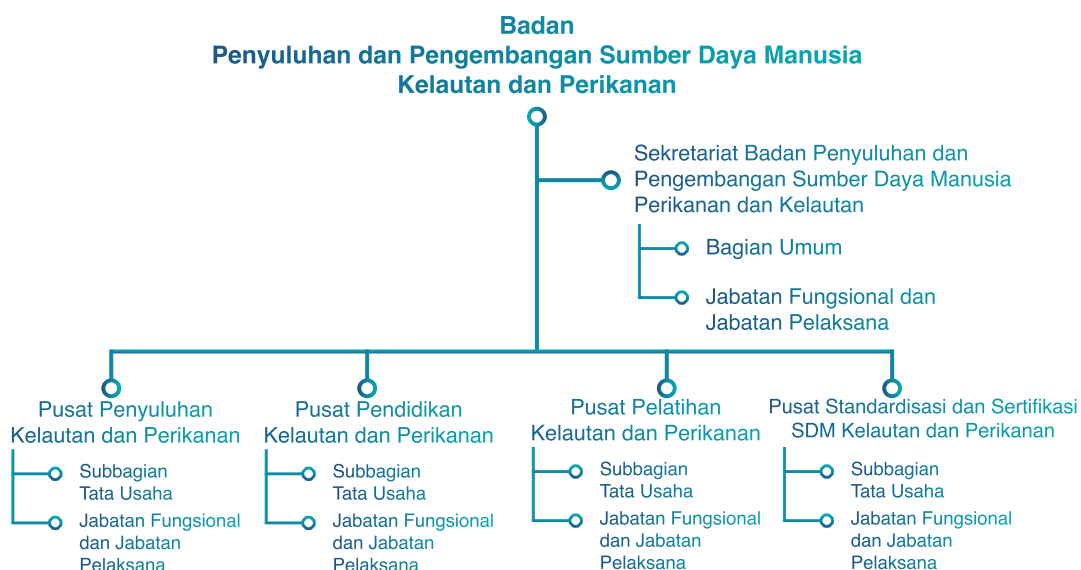
- 8). Pelaksanaan penjaminan mutu kualifikasi kompetensi dan profisiensi masyarakat kelautan dan perikanan;
- 9). Pelaksanaan pengembangan standar kompetensi masyarakat kelautan dan perikanan;
- 10). Koordinasi pelaksanaan kemitraan nasional dan internasional untuk pengembangan standarisasi dan sertifikasi masyarakat kelautan dan perikanan;
- 11). Pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan penyelenggaraan standarisasi dan sertifikasi masyarakat

kelautan dan perikanan; dan

- 12). Pelaksanaan urusan administrasi Pusat Standardisasi dan Sertifikasi Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan.

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

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



Gambar 2. Struktur Organisasi BPPSDMKP

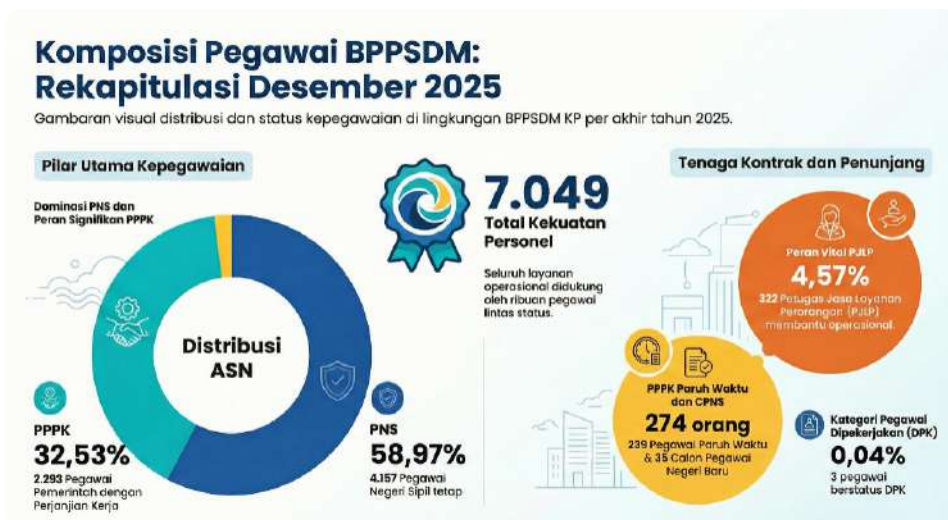


1.4 Keragaan SDM BPPSDMKP

BPPSDMKP memiliki 43 (empat puluh tiga) satuan kerja yang didukung oleh 7.049 pegawai, berdasarkan data kepegawaian per Desember 2025. Komposisi pegawai tersebut terdiri atas 35 orang Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), 4.157 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS), 3 (tiga) orang Pegawai yang Diperbantukan (DPK), 2.293 orang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), 239 orang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) paruh waktu, serta 322 orang tenaga Pengadaan Penyedia Jasa

Lainnya Perorangan (PJLP).

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



Sumber: Data Kepegawaian per Desember BPPSDM

Gambar 3. Data Pegawai BPPSDMKP

Jumlah pegawai pusat sebanyak 400 orang (5,95%) dan jumlah

pegawai di UPT daerah sebanyak 6.327 orang (95,4%).



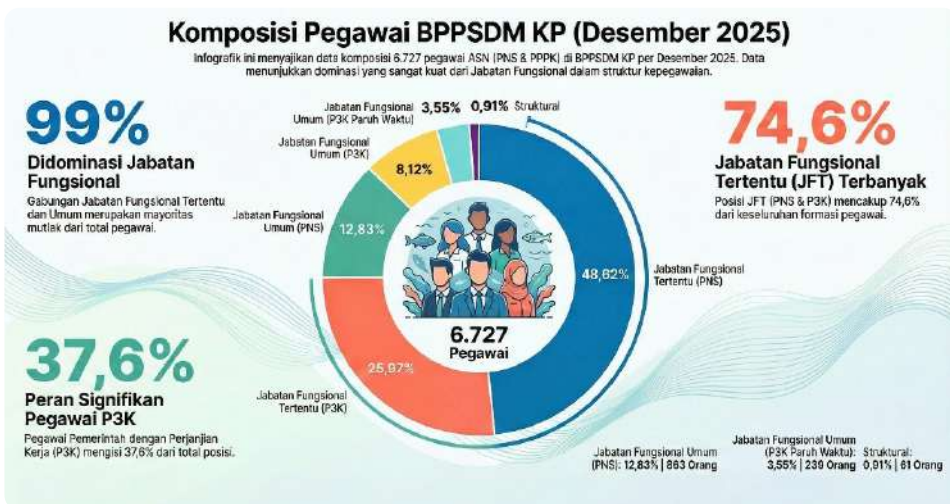


Gambar 4. Komposisi Pegawai berdasarkan Gender

Berdasarkan jenis kelamin, komposisi pegawai terdiri atas 4.017 pegawai laki-laki atau 60 % dan 2.710 pegawai perempuan atau 40 persen. Komposisi ini menunjukkan bahwa pegawai laki-laki masih mendominasi struktur kepegawaian, namun keterwakilan pegawai

perempuan telah mencapai proporsi yang signifikan dan berperan penting dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi.

Untuk jumlah pegawai berdasarkan jabatan adalah sebagai berikut:



Sumber: Data Kepegawaian per Desember BPPSDMKP

Gambar 5. Rincian PNS BPPSDMKP



Berdasarkan data per Desember Tahun 2025, jumlah pegawai ASN (PNS dan PPPK) di lingkungan BPPSDMKP tercatat sebanyak 6.727 orang. Dari jumlah tersebut, komposisi pegawai didominasi oleh jabatan fungsional, yang mencerminkan karakter BPPSDMKP sebagai unit kerja berbasis teknis dan keahlian. Jabatan Fungsional Tertentu (PNS) merupakan kelompok terbesar dengan jumlah 3.271 orang atau 48,62 % dari total pegawai. Selanjutnya, Jabatan Fungsional Tertentu (PPPK) berjumlah 1.747 orang atau 25,97 %, yang menunjukkan peran signifikan PPPK dalam mendukung pelaksanaan tugas teknis dan operasional BPPSDMKP.

Sementara itu, pegawai pada Jabatan Fungsional Umum (PNS) tercatat sebanyak 863 orang atau 12,83%, sedangkan Jabatan Fungsional Umum (PPPK) berjumlah 546 orang atau 8,12%. Selain itu, terdapat 239 orang atau 3,55% pegawai dengan status Jabatan Fungsional Umum PPPK Paruh Waktu, yang berperan dalam mendukung kebutuhan kerja tertentu secara fleksibel.

Adapun pegawai yang menduduki jabatan struktural berjumlah relatif kecil, yaitu 61 orang atau 0,91% dari total pegawai.

Komposisi ini menunjukkan bahwa struktur organisasi BPPSDMKP lebih menekankan pada penguatan fungsi teknis dan profesional dibandingkan jabatan struktural.

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

1.5 Sistematika Laporan Kinerja

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

1. **Ringkasan Eksekutif**, pada bagian ini berisi ringkasan dari laporan ini, antara lain berisi uraian singkat tentang tujuan, sasaran, capaian kinerja dan



kendala selama Tahun 2025.

2. **Bab I Pendahuluan**, Pada bab ini disajikan penjelasan umum organisasi, dengan penekanan kepada aspek strategis organisasi serta permasalahan utama (*strategic issued*) yang sedang dihadapi organisasi.
3. **Bab II Perencanaan Kinerja**, Pada bab ini diuraikan ringkasan/ikhtisar perjanjian kinerja tahun yang bersangkutan.
4. **Bab III Akuntabilitas Kinerja**, Pada sub bab ini disajikan capaian kinerja organisasi untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis Organisasi sesuai dengan hasil pengukuran kinerja organisasi. Untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis tersebut dilakukan analisis capaian kinerja dan diuraikan realisasi anggaran yang digunakan dan yang telah digunakan untuk mewujudkan kinerja organisasi sesuai dengan dokumen Perjanjian Kinerja.
5. **Bab IV Penutup**, Pada bab ini diuraikan simpulan umum atas capaian kinerja organisasi serta langkah di masa mendatang yang akan dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerjanya.
6. **Lampiran**, berisi lampiran

Perjanjian Kinerja dan hal lain yang dianggap perlu.

1.6 Potensi dan Permasalahan

1). Potensi

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

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

1. Undang-Undang Nomor 45 Tahun 2009 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2004 tentang Perikanan.
2. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2006 tentang Sistem



- Penyuluhan Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan.
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
5. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2016 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Nelayan, Pembudidaya Ikan, dan Petambak Garam yang mengatur tentang strategi pemberdayaan melalui Pendidikan, pelatihan, penyuluhan dan pendampingan.
6. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Pengembangan Kewirausahaan Nasional Tahun 2021-2025.
7. Undang-Undang 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (PERPU) nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja.
8. Peraturan Pemerintah Nomor 62 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan yang mengatur kelembagaan pendidikan, pelatihan dan penyuluhan.
9. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2014 sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen PNS.
10. Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Bidang Kelautan dan Perikanan.
11. Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Perguruan Tinggi oleh Kementerian Lain dan Lembaga Pemerintah Nonkementerian.
12. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
13. Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2022 tentang Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi.
14. Peraturan Presiden Nomor 38 Tahun 2023 tentang Kementerian Kelautan dan Perikanan yang mengatur tentang kelembagaan Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM KP.
15. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 193 Tahun 2024 tentang Kementeri-



an Kelautan dan Perikanan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 390)

16. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.
17. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 Tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
18. Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 3 Tahun 2021 Tentang Pedoman Umum Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Kelautan dan Perikanan.
19. Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 35 Tahun 2023 tentang Pengelolaan Kinerja di Lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan.
20. Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 2 Ta-

hun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kelautan dan Perikanan.

21. Keputusan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 205 Tahun 2023 tentang Rencana Kerja Kementerian Kelautan dan Perikanan Tahun 2025.

Peran BPPSDMKP di bidang pendidikan didukung keberadaan 16 (enam belas) satuan pendidikan, yang terdiri atas 10 (sepuluh) Politeknik KP, 5 (lima) Sekolah Usaha Perikanan Menengah (SUPM) dan 1 (satu) Akademi Komunitas, dengan tenaga pendidik berjumlah 529 orang terdiri atas 105 guru dan 410 dosen PNS dan 14 Dosen PPPK, dalam menyelenggarakan kegiatan pendidikan dengan pendekatan *teaching factory* dengan 80 persen praktek dan 20 persen teori.

Peran BPPSDMKP di bidang pelatihan didukung dengan keberadaan 5 (lima) Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan (BPPP), 1 (satu) Balai Diklat Aparatur (BDA), 105 Pusat Pelatihan Perikanan Mandiri Kelautan dan Perikanan (P2MKP), dan 94 Tempat Uji Kompetensi (TUK) yang tersebar di seluruh Indonesia, disamping



itu didukung dengan jumlah tenaga pelatih terdiri atas 29 widyasarwa, 1 widyasarwa PPPK, 110 instruktur PNS dan 4 insruktur PPPK.

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

Untuk mempercepat proses

alih teknologi dan memperkuat kapasitas kelompok pelaku utama/pelaku usaha, pada tahun 2025 terdapat 3.911 orang Penyuluh Perikanan yang terdiri atas 1.656 orang Penyuluh Perikanan PPPK, 46 orang Penyuluh Perikanan PPPK Paruh waktu dan 2.209 orang penyuluh PNS, yang tersebar di berbagai wilayah Indonesia. Sebagai tindaklanjut dari amanat Undang Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, maka urusan penyelenggaraan penyuluhan perikanan menjadi kewenangan Pemerintah Pusat, dalam hal ini Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP). Setelah melalui serangkaian proses identifikasi dan verifikasi personel, pendanaan, prasarana dan dokumen (P3D), maka sejak Juli 2017 seluruh Penyuluh Perikanan pengangkatan daerah secara status berubah menjadi Penyuluh Pusat, yang secara administrasi pada tahun 2025 dikelola oleh 4 (empat) Satker yaitu BRPUPP Palembang, BRPBATPP Bogor, BBRBLPP Gondol dan BRPBAPPP Maros serta 5 (lima) satminkal penyuluh lingkup BPPSDMKP yaitu BPPP medan, BPPP Tegal, BPPP Banyuwangi, BPPP Bitung, dan BPPP Ambon.



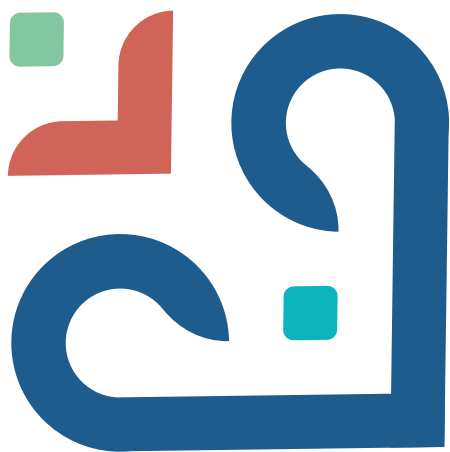
2). Permasalahan

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

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

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







KEMENTERIAN
KELAUTAN DAN
PERIKANAN

Laporan Kinerja BPPSDM KP
Tahun 2025

BAB II

PERENCANAAN KINERJA



BAB II

PERENCANAAN KINERJA

2.1 Rencana Strategis

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

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





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

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

A. Visi

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

kesejahteraan, dan ketahanan bangsa di tengah perubahan global.

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

Sejalan dengan visi nasional dan kementerian, Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan (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 Peraturan Presiden Nomor 193 Tahun 2024, Pasal 33, yang mengamanatkan fungsi strategis badan meliputi: (1) penyusunan kebijakan teknis, rencana, dan program penyuluhan serta pengembangan SDM kelautan dan perikanan; (2) pelaksanaan penyuluhan dan pengembangan SDM KP; (3) pemantauan, analisis, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan penyuluhan dan pengembangan SDM KP; (4) pelaksanaan administrasi

badan; dan (5) fungsi lain sesuai penugasan Menteri. Fungsi ini menjadi instrumen pengintegrasian penyuluhan, pendidikan, pelatihan, serta standardisasi dan sertifikasi ke dalam sistem pembangunan nasional yang berorientasi pada kualitas SDM.

B. Misi

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

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



melaksanakan Asta Cita 7

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

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

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

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

Peran BPPSDM dalam mendukung keberhasilan kebijakan *Blue Economy* dilakukan dalam upaya menyiapkan SDM kelautan dan perikanan yang kompeten dan berdayasaing sebagai calon tenaga kerja serta pelaku usaha kelautan dan perikanan yang inovatif dan berdayasaing. Peran 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 KP. Pendidikan vokasi menjadi jalur strategis untuk regenerasi penerus sebagai pelaku usaha



KP yang inovatif, kompeten dan tumbuh menjadi pelaku wirausaha muda yang memiliki pengetahuan komprehensif (pelaku usaha KP milenial). Disamping itu, pendidikan vokasi juga didorong untuk menyiapkan lulusan siap kerja yang selaras dengan kebutuhan industri; pelatihan dirancang untuk memperkuat keterampilan teknis, manajerial, dan sosial-kultural bagi pelaku utama/usaha, calon tenaga kerja serta aparatur yang berintegritas; standardisasi dan sertifikasi memastikan pengakuan kompetensi yang berlaku di tingkat nasional maupun internasional.

C. Tujuan

Fokus utama tujuan strategis terletak pada peningkatan kapasitas dan kompetensi sumber daya manusia yang inovatif, kompeten, dan berdaya saing. Pencapaian

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

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

Tabel 2. Tujuan Renstra BPPSDMKP Tahun 2025-2029

Bidang	Tujuan Strategis	Arah yang Dicapai
1. Penyuluhan KP	1.1. Meningkatkan penerapan teknologi tepat guna oleh pelaku usaha mikro dan kecil sektor, serta pelaku pendukung sektor KP	Peningkatan kapasitas usaha dan aksesibilitas kepada berbagai kelembagaan serta usaha yang dilakukan dapat dipastikan mendukung keberlanjutan lingkungan
	1.2. Memperluas akses pelaku usaha mikro kecil KP pelaku pendukung sektor KP terhadap lembaga permodalan, pasar, serta perizinan berusaha.	
	1.3. Mendorong kepedulian pelaku usaha terhadap keberlanjutan sumber daya dan kelestarian lingkungan pesisir.	



Bidang	Tujuan Strategis	Arah yang Dicapai
	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

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 sebagai berikut:

Tabel 3. Sasaran Program dan Indikator Kinerja Program BPPSDMKP 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 terampil di DUDIKA	75%	79%



Sasaran Strategis (SS)	Sasaran Program (SP)	Indikator Sasaran Program (ISP)	Target 2025	Target 2029
		Persentase peningkatan omzet kelompok pelaku utama yang ditingkatkan kelasnya	50%	58%
SS-5: Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih, Efektif, dan Berkualitas	SP-2: Tata kelola pemerintahan yang efektif dan akuntabel di lingkungan BPPSDM	Nilai Implementasi Reformasi Birokrasi BPPSDM (Indeks)	86	88

2.2 Rencana Kerja Tahun 2025

Dalam rangka mendukung pencapaian visi, misi, dan sasaran strategis, maka Rencana Kerja

BPPSDMKP Tahun 2025 sebagai berikut:

Tabel 4. Rencana Kerja BPPSDMKP Tahun 2025

No	Sasaran Program	Anggaran (Rp.000)	Anggaran revisi (Rp.000)
1	Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi	259.428.155.000	398.797.027.000
	Penyuluhan Kelautan dan Perikanan	30.405.087.000	29.707.305.000
	Pendidikan Kelautan dan Perikanan	188.797.645.000	31.894.379.000
	Pelatihan Kelautan dan Perikanan	40.225.423.000	337.195.343.000
2	Program Dukungan Manajemen	1.061.268.048.000	1.019.512.866.000
	Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya BPPSDMKP	1.049.128.688.000	1.010.912.805.000
	Pendidikan dan Pelatihan Aparatur KP	12.139.360.000	8.600.061.000
Total Anggaran Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan Tahun 2025		1.320.696.203.000	1.418.309.893.000



2.3 Perjanjian Kinerja (PK)

Dalam upaya untuk menjamin tercapainya sasaran dan target secara optimal dan tepat waktu, visi dan misi BPPSDMKP harus menjadi acuan sekaligus landasan penyusunan strategi. Berdasarkan, visi dan misi tersebut selanjutnya dirumuskan sasaran program BPPSDMKP. Pada tahun 2025 Perjanjian Kinerja Level 1 BPPSDMKP mengalami 1 (satu) kali perubahan, yaitu sebagai berikut:

1. Pada bulan Januari PK BPPSDMKP terdiri dari 4 (empat) Sasaran Program dan 12 Indikator Kinerja berdasarkan Keputusan Menteri KP Nomor 91 tahun 2024 tentang Rencana Kerja KKP Tahun 2025.
2. Pada bulan Desember PK BPPSDMKP mengalami perubahan berdasarkan terbitnya Peraturan Menteri KP Nomor 18 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis KKP Tahun 2025-2029 dan Nota Dinas Biro Perencanaan Nomor 3952/SJ.1/RC.610/XII/2025, sehingga PK BPPSDMKP berubah menjadi 2 (dua) sasaran program dan 3 indikator kinerja program (2 Indikator Kinerja Utama, dan 1 Indikator Kinerja Manajerial. Diantaranya sebagai berikut:

- a. Persentase lulusan

pendidikan/pelatihan KP yang kompeten/tersertifikasi dan terserap di DUDIKA (%) dengan target 75%

- b. Persentase peningkatan omzet kelompok pelaku utama yang ditingkatkan kelasnya (%) dengan target 50%

- c. Nilai Implementasi Reformasi Birokrasi BPPSDM (Indeks) dengan target 86

- d. Perubahan Anggaran Rp.1.320.696.203.000 menjadi Rp.1.418.309.893.000 berasal dari sumber sebagai berikut:

- Penambahan anggaran pagu BLU sebesar Rp. 6.938.955.000 pada bulan Februari 2025.
- Penambahan Rp. 6.450.000.000 pada bulan Juli 2025, sebagai pemenuhan kebutuhan anggaran satker baru Pusat Standardisasi dan Sertifikasi Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan sesuai surat persetujuan revisi anggaran Nomor S-607/AG/AG.3/2025 pada tanggal



15 Juli 2025. Pada bulan september 2025.

- Penambahan sebesar Rp.3.500.000.000, sebagai upaya revisi relaksasi blokir A dan pergeseran antar program dan antar satker sesuai surat persetujuan revisi anggaran Nomor S-754/AG/Ag.3/2025 tanggal 1 September 2025
- Penambahan Rp. 5.609.719.000 sebagai upaya revisi anggaran dalam rangka optimalisasi sisa anggaran SBSN TA 2025 sesuai surat per-

setujuan anggaran Nomor S-834/AG/AG.3/2025 tanggal 6 Oktober 2025, dan relaksasi blokir kode A untuk pemenuhan gaji pegawai (eksisting dan PPPK Baru).

- Penambahan anggaran sebesar Rp. 75.115.016.000 sesuai surat persetujuan anggaran Nomor S-986/AG/AG.3/2025 tanggal 19 November 2025 untuk operasional perkantoran.

Adapun rincian PK BPPSDMKP Tahun 2025 disajikan sebagaimana pada Tabel berikut:

Tabel 5. Perjanjian Kinerja BPPSDMKP Tahun 2025

Semula					Menjadi	
No	Sasaran Program	No	Indikator Kinerja	Target	Indikator Kinerja	Target
1	Meningkatnya Kapasitas dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan	1	Persentase Lulusan Pendidikan Kelautan dan Perikanan yang Terserap di Dunia Usaha, Dunia Industri dan/atau Dunia Kerja (%)	85	Persentase Lulusan Pendidikan dan Pelatihan Kelautan dan Perikanan Kompeten dan/ atau Tersertifikasi yang Terserap di Dunia Usaha, Dunia Industri dan/atau Dunia Kerja (DUDIKA) (%)	75%



No	Sasaran Program	Semula			Menjadi	
		No	Indikator Kinerja	Target	Indikator Kinerja	Target
		2	Persentase Lulusan Pelatihan Kelautan dan Perikanan yang Terserap di Dunia Usaha, Dunia Industri dan/atau Dunia Kerja (%)	75	Tidak digunakan (digabung)	0
		3	Rasio Jumlah Kelompok Kelautan dan Perikanan yang Meningkatkan Kelasnya (%)	6,5	Persentase Peningkatan Omzet pada Kelompok Pelaku Usaha/Pelaku Utama Kelautan dan Perikanan yang Ditingkatkan Kelasnya (%)	50%
		4	Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Hasil Penyuluhan, Pendidikan dan Pelatihan Kelautan dan Perikanan yang Dimanfaatkan Oleh Masyarakat (Paket)	54	Tidak digunakan	0
2	Termanfaatkannya Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Hasil Penyuluhan Pendidikan dan Pelatihan Kelautan dan Perikanan oleh Masyarakat	5	Desa Perikanan Cerdas (Smart Fisheries Village) yang Menerapkan Ilmu dan Pengetahuan Teknologi Kelautan dan Perikanan (Desa)	1	Tidak digunakan	0
		6	Percontohan Penyuluhan dan Pengabdian Pendidikan Tinggi Kelautan dan Perikanan yang Diterapkan (Kelompok)	17	Tidak digunakan	0



No	Sasaran Program	Semula			Menjadi	
		No	Indikator Kinerja	Target	Indikator Kinerja	Target
3	Terselenggaranya Tata Kelola yang Mendukung Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan	7	Aparatur Penyelenggara Kegiatan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan yang Meningkatkan Kapasitas dan Kompetensinya (Orang)	550	Tidak digunakan	0
		8	Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria (NSPK) yang Mendukung Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan (NSPK)	13	Tidak digunakan	0
		9	Sarana dan Prasarana Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan yang Meningkatkan Kapasitasnya (Paket)	17	Tidak digunakan	0
		10	Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kelautan dan Perikanan yang Tersertifikasi/ Terakreditasi (Lembaga)	26	Tidak digunakan	0



Semula				Menjadi		
No	Sasaran Program	No	Indikator Kinerja	Target	Indikator Kinerja	Target
		11	Hasil Pemberdayaan Masyarakat Kelautan dan Perikanan (Laporan)	1	Tidak digunakan	0
4	Tatakelola Pemerintahan yang Efektif dan Akuntabel BPPSDMKP	12	Nilai Implementasi Reformasi Birokrasi (RB) BPPSDM (Nilai)	86	Nilai Implementasi Reformasi Birokrasi Lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Kelautan dan Perikanan (nilai)	86

2.4 Pengukuran Kinerja

Pengukuran capaian kinerja BPPSDMKP Tahun 2025, dilakukan dengan membandingkan antara data target dan realisasi Indikator Kinerja, akan diperoleh indeks capaian Indikator Kinerja. Penghitungan indeks capaian Indikator Kinerja perlu memperhitungkan jenis polarisasi Indikator Kinerja yang berlaku yaitu *maximize*, *minimize*, dan *stabilize* selain itu perhitungan pengukuran kinerja memperhitungkan bobot indikator kinerja berdasarkan tingkat kendali indikator kinerja yaitu tingkat Outcome, tingkat kendali rendah dan tingkat kendali tinggi. Pengukuran

kinerja dilakukan dengan bantuan aplikasi kinerjaku pada tautan <http://kinerjaku.kkp.go.id>. Dengan ketentuan penetapan indeks capaian Indikator Kinerja adalah:

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



Biru	Hijau	Kuning	Merah	Abu-abu
Istimewa (Skor 110 - 120)	Baik (Skor 90 - >110)	Cukup (Skor 70 - < 90)	Kurang (Skor 50 - < 70)	Sangat Kurang (Skor < 50)

Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengacu kepada Manual IKU pada masing-masing Indikator

yang ada dalam dokumen Perjanjian Kinerja.







KEMENTERIAN
KELAUTAN DAN
PERIKANAN

Laporan Kinerja BPPSDM KP
Tahun 2025

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

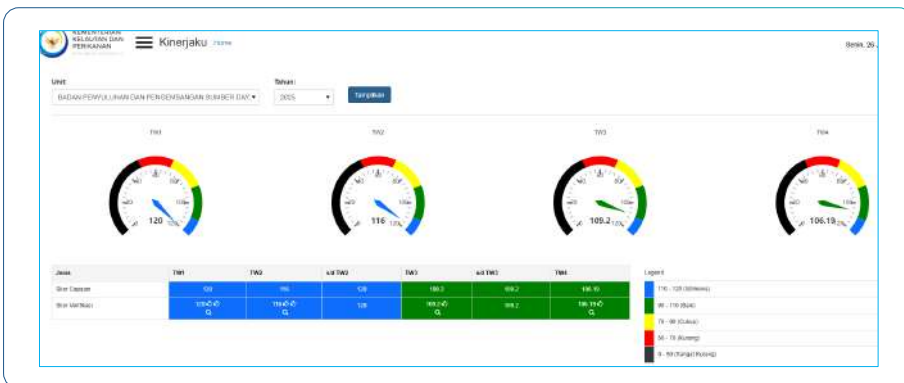


BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

3.1 Capaian Kinerja BPPSDMKP Tahun 2025

Pengukuran capaian kinerja BPPSDMKP tahun 2025 dilakukan dengan cara membandingkan antara target (rencana) dan realisasi indikator kinerja utama (*key performance indicator*, disingkat KPI) pada masing-masing perspektif. Proses pencatatan dan pengukuran kinerja dilaksanakan dengan menggunakan aplikasi kinerjaku, yang dapat diakses melalui tautan <http://kinerjaku.kkp.go.id>. Berdasarkan hasil pengukuran kinerja yang tercatat dalam sistem Kinerjaku, diperoleh data capaian kinerja BPPSDMKP Tahun 2025 sebesar 106,19 %, sebagaimana pada *dashboard kinerjaku* sebagai berikut:



Gambar 6. Capaian Kinerja BPPSDMKP Tahun 2025



3.2 Evaluasi dan Analisis Kinerja

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

dimaksud digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan, sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi BPPSDMKP. Pengukuran kinerja dimaksud merupakan hasil dari suatu penilaian yang didasarkan pada Indikator Kinerja Utama (IKU) yang telah diidentifikasi sebelumnya, sehingga dapat memastikan bahwa sasaran-sasaran strategis dan tujuan strategis sebagaimana tertuang dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2025 dapat tercapai secara optimal.

Tabel 6. Capaian Kinerja BPPSDMKP Tahun 2025

No	Indikator Kinerja Utama	Target Tahun 2025	Capaian	%
1.	Persentase Lulusan Pendidikan dan Pelatihan Kelautan dan Perikanan Kompeten dan/atau Tersertifikasi yang Terserap di Dunia Usaha, Dunia Industri dan/atau Dunia Kerja (DUDIKA) (%)	75	80,13	106,84
2.	Persentase Peningkatan Omzet pada Kelompok Pelaku Usaha/Pelaku Utama Kelautan dan Perikanan yang Ditingkatkan Kelasnya (%)	50	53,39	106,78
3.	Nilai Implementasi Reformasi Birokrasi Lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Kelautan dan Perikanan (nilai)	86	90,78	105,56

Sumber: Aplikasi Kinerja KKP





Sasaran Program 1

Meningkatnya Kapasitas dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan

Indikator Kinerja - 1

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

Persentase lulusan pendidikan dan pelatihan KP kompeten dan atau tersertifikasi yang terserap di Dunia Usaha, Dunia Industri dan/atau Dunia Kerja (DUDIKA) adalah indikator keberhasilan yang mengukur sejauh mana peserta Pendidikan, peserta pelatihan (yang bersumber dari anggaran rupiah murni), dan masyarakat KP yang telah tersertifikasi kompetensi mendapatkan pekerjaan, mengembangkan usahanya dan atau terlibat dalam kegiatan produktif di dunia usaha, industri Kelautan dan Perikanan, dan/atau dunia kerja yang dibuktikan dengan Surat Keterangan Dunia Usaha (SKDU) dari Kelurahan/

Surat Izin Usaha Mikro Kecil (IUMK)/ Surat Izin Tempat Usaha (SITU)/ Nomor Induk Berusaha (NIB)/surat keterangan bekerja dari perusahaan dan/atau Kepala Balai/kartu pegawai/ KTP dengan jenis pekerjaan bidang KP (mis : nelayan) Kartu KUSUKA/perjanjian kerja/Dokumen yang menerangkan keanggotaan kelompok/Surat Keterangan dari Lembaga Penyalur Tenaga Kerja/ Surat Keterangan Kecakapan/ Dokumen resmi lainnya yang dianggap sah dan berlaku. Capaian indikator kinerja ini pada tahun 2025 sebesar 80,13% dari target 75% atau 106,84%.

Tabel 7. Capaian Indikator Kinerja Utama 1

IKU 1-Persentase lulusan pendidikan dan pelatihan KP kompeten dan atau tersertifikasi yang terserap di Dunia Usaha, Dunia Industri dan/atau Dunia Kerja (DUDIKA)										
Realisasi						2025		Renstra BPPSDM 2025 –2029 (Perka BPPSDMKP 25/2025)		
2020	2021	2022	2023	2024	Target 2025	Realisasi 2025	% Capaian	% Kenaikan 2024-2025	Target 2029	% Capaian thd target 2029
60	62	65	70	72						
54,82	62,58	66,01	74,17	75,35	75	80,13	106,84	6,34	79	101,43



Capaian tersebut berasal dari lulusan pendidikan yang terserap DUDIKA sebanyak 2.220 orang, lulusan pelatihan terserap DUDIKA sebanyak 3.216 orang dan lulusan

sertifikasi kompetensi terserap DUDIKA sebanyak 1.778 orang, dengan formula perhitungan sebagai berikut:

Tabel 8. Formula perhitungan Indikator Kinerja Utama 1

No	Capaian Indikator Kinerja	Jumlah Lulusan (B1,C1,D1)	Jumlah Terserap DUDIKA (B,C,D)	%
1.	Lulusan Pendidikan KP (B)	2.526	2.220	87,89
2.	Lulusan Pelatihan KP (C)	3.938	3.216	81,67
3.	Lulusan Sertifikasi Kompetensi (D)	2.539	1.778	70,03
		9.003	7.214	80,13

Berdasarkan data capaian tabel diatas secara keseluruhan telah berhasil melampaui target yang ditetapkan, dari total lulusan pendidikan, pelatihan dan sertifikasi kompetensi yang terserap di DUDIKA sebesar 7.214 Orang, dari total lulusan pendidikan, pelatihan dan sertifikasi kompetensi sebanyak 9.003 orang atau mencapai 80,13% dari target 75% atau 106,84%, yang menunjukkan kinerja yang sangat positif dan optimal. Jika dibandingkan dengan tahun 2024, capaian tahun

ini mengalami peningkatan sebesar 6,34% dan terhadap target Renstra tahun 2029 telah memenuhi target sebesar 101,43%, hal ini dikarenakan pada tahun 2025 indikator kinerja ini merupakan penggabungan lulusan pendidikan dan pelatihan yang terserap di DUDIKA dan lulusan pendidikan dan pelatihan yang melakukan rintisan usaha, selain itu juga merupakan penambahan jumlah lulusan sertifikasi kompetensi yang terserap DUDIKA pada tahun 2025.





Gambar 7. Serapan Lulusan Pendidikan dan Pelatihan KP Kompeten dan atau Tersertifikasi yang Tersekap di DUDIKA

Pusat Pendidikan KP mencatatkan persentase penyerapan sebesar 87,89%. Dari total 2.526 lulusan yang dihasilkan, sebanyak 2.220 orang berhasil tersekap di DUDIKA dan menyumbang sekitar 30,7% dari total 7.214 lulusan yang tersekap di DUDIKA. Dari data tersebut menunjukkan bahwa hampir

9 dari 10 lulusannya langsung masuk ke DUDIKA. Tercatat 2.220 orang lulusan pendidikan tersekap di DUDIKA yang terdiri dari 1.389 orang laki-laki (62,56%) dan 821 orang (36,98%) orang perempuan. Distribusi serapan pada satuan pendidikan KP Tahun 2025 sebagai berikut:

Tabel 9. Sebaran Lulusan Pendidikan Tersekap di DUDIKA Tahun 2025

No	Satuan Kerja	Jumlah Lulusan 2024 (Orang)	Jumlah Tersekap DUDIKA (Orang)	%
1	Politeknik AUP	559	470	84,08
2	Politeknik KP Sidoarjo	157	157	100
3	Politeknik KP Bitung	134	130	97,01
4	Politeknik KP Sorong	112	104	92,86
5	Politeknik KP Karawang	87	85	97,70
6	Politeknik KP Kupang	147	127	86,39
7	Politeknik KP Bone	363	312	85,95
8	Politeknik KP Dumai	95	93	97,89



No	Satuan Kerja	Jumlah Lulusan 2024 (Orang)	Jumlah Terserap DUDIKA (Orang)	%
9	Politeknik KP Pangandaran	85	84	98,82
10	Politeknik KP Jembrana	111	111	100
11	AK KP Wakatobi	41	39	95,12
12	SUPM Ladong	81	74	91,36
13	SUPM Pariaman	142	94	66,20
14	SUPM Kotaagung	69	64	92,75
15	SUPM Tegal	176	131	74,43
16	SUPM Waiheru	167	145	86,83
	Total	2.526	2.220	87,89

Seluruh satuan kerja lingkup pendidikan yang berhasil melampaui target penyerapan yang telah ditetapkan. Secara total, persentase capaian penyerapan adalah 87,89% dari seluruh lulusan. Jika dilihat dari jumlah absolut penyerapan dibandingkan dengan total lulusan per sekolah, Politeknik KP Sidoarjo dan Politeknik KP Jembrana mencatatkan angka yang sempurna, di mana

memiliki serapan 100%. Sebaliknya, SUPM Pariaman memiliki persentase penyerapan lulusan terendah secara proporsional yaitu 66,20%. Politeknik AUP menyumbang proporsi terbesar dari total lulusan yang terserap, yaitu 21,17% (470 dari 2.220 orang). Untuk mengetahui bidang DUDIKA yang menyerap lulusan pendidikan menengah dan tinggi KP dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 10. Sebaran Bidang Usaha Serapan Lulusan Pendidikan KP

No	Serapan Lulusan Pendidikan	Jumlah (orang)
Dalam Negeri (DN)		
1	DUDIKA Bidang KP DN	1.429
3	Instansi Pemerintah Bidang KP	99
4	Instansi Pemerintah Non Bidang KP	13
5	Wirausaha Bidang KP	235
6	Non Bidang KP	93
	Total	1.869
Luar Negeri (LN)		
1	DUDIKA Bidang KP LN	293
2	Non Bidang KP LN	5



No	Serapan Lulusan Pendidikan	Jumlah (orang)
3	DUDIKA Bidang KP LN Trainee	53
	Total	351
	Total	2.220



Gambar 8. Sebaran Bidang Usaha Serapan Lulusan Pendidikan KP

Sektor DUDIKA Dalam Negeri (DN) menjadi penyerap utama dengan jumlah mencapai 1.869 orang atau sekitar 84,19%. Hal ini menunjukkan bahwa industri kelautan dan perikanan domestik memiliki daya serap yang sangat kuat terhadap tenaga kerja terdidik. Tak hanya di dalam negeri, kualitas lulusan juga diakui secara internasional, terbukti dengan adanya 351 lulusan (15,81%) yang berhasil berkarier di DUDIKA Luar Negeri (LN). Selain bekerja di perusahaan, semangat kemandirian juga terlihat cukup kuat di kalangan lulusan. Sebanyak 235 orang (10,59%) memilih untuk menjadi Wirausaha di bidang Kelautan dan Perikanan. Kehadiran para wirausahawan

muda ini sangat penting untuk menciptakan lapangan kerja baru dan menggerakkan ekonomi kreatif di sektor bahari. Kontribusi lulusan di sektor pemerintahan juga tercatat cukup signifikan, di mana 99 orang (4,46%) mengabdikan diri di Instansi Pemerintah bidang KP. Sebagian kecil lainnya, yaitu 13 orang (0,59%), bekerja di Instansi Pemerintah Non-Bidang KP.

Terakhir, terdapat sebagian kecil lulusan yang merambah ke sektor lain di luar latar belakang pendidikannya. Tercatat sebanyak 93 orang (4,19%) bekerja pada sektor Non Bidang KP. Secara umum, narasi data ini menggambarkan bahwa lulusan pendidikan kelautan dan perikanan



memiliki daya saing yang tinggi dan fleksibilitas untuk berkontribusi di berbagai lini pembangunan, dengan fokus utama tetap pada penguatan sektor kelautan dan perikanan

nasional maupun global. Berikut sebaran serapan lulusan Pendidikan KP yang bekerja diluar negeri, dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 11. Sebaran Serapan Lulusan Pendidikan yang Bekerja di Luar Negeri

No	Negara	Jumlah
1	Brunei Darussalam	2
2	China	9
3	Jepang	132
4	Taiwan	148
5	Turki	1
6	Kepulauan Marshall	1
7	Malaysia	1
8	Polandia	1
9	Singapura	1
10	Uni Emirat Arab	1
11	Vanuatu	1
12	Trainee Indonesia	53
	Total	351



Gambar 9. Sebaran Serapan Lulusan Pendidikan yang Bekerja di Luar Negeri



Pusat Pelatihan KP mencatat penyerapan lulusan sebesar 81,67%. Dari total 3.938 lulusan yang dihasilkan dari anggaran rupiah murni sebanyak 3.216 orang, berhasil

berkontribusi sebanyak 44,58% dari total 7.214 lulusan yang terserap di DUDIKA. Berdasarkan informasi tersebut menunjukkan 8 dari 10 lulusannya bergerak di DUDIKA.



Gambar 10. Serapan Lulusan Pelatihan dan SDM Tersertifikasi Terserap di DUDIKA

Sedangkan capaian jumlah lulusan sertifikasi kompetensi yang terserap di DUDIKA berkontribusi sebanyak 24,65% atau sebanyak 1.778 orang. Hasil lulusan pelatihan ini terdistribusi kepada 5 (lima) BPPP yaitu BPPP Medan, BPPP Tegal,

BPPP Banyuwangi, BPPP Bitung dan BPPP Ambon dan untuk lulusan sertifikasi kompetensi terserap DUDIKA hanya didistribusikan kepada BPPP Tegal, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 12. Sebaran Lulusan Pelatihan dan SDM Tersertifikasi Terserap di DUDIKA

No.	Satker	Jumlah Lulusan Masy. dilatih (RM)	Jumlah Terserap DUDIKA (Orang)	Realisasi (%)
Lulusan Pelatihan Terserap di DUDIKA				
1	BPPP Ambon	715	537	75,10
2	BPPP Medan	456	350	76,75
3	BPPP Bitung	475	357	75,16



No.	Satker	Jumlah Lulusan Masy. dilatih (RM)	Jumlah Terserap DUDIKA (Orang)	Realisasi (%)
4	BPPP Tegal	522	500	95,79
5	BPPP Banyuwangi	1.770	1.472	83,16
Total		3.938	3.216	81,67
SDM Tersertifikasi Terserap di DUDIKA				
1	BPPP Tegal	2.539	1.778	70,03
Total		2.539	1.778	70,03

Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa sebagian besar unit kerja mampu melampaui angka penyerapan lebih dari 75%, dengan BPPP Tegal sebagai unit dengan performa tertinggi sebesar 95,79%.

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

Dari sisi pengelolaan data, satuan pendidikan KP juga telah memiliki sistem pendataan alumni yang selalu diperbarui, sehingga pemantauan keberlanjutan lulusan

dapat dilakukan dengan lebih akurat dan tepat waktu. Pelatihan dan sertifikasi yang diberikan pun semakin berkualitas karena menerapkan kurikulum berbasis kompetensi dan telah diselaraskan dengan SKKNI, sehingga lulusan memiliki keterampilan yang sesuai standar nasional.

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

Pusat pelatihan KP melalui Balai juga telah memiliki Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) di bidang kelautan dan perikanan, akuakultur,



serta konservasi dan jasa kelautan yang telah tersertifikasi dan terpercaya. Hal ini didukung pula oleh tersedianya fasilitas uji kompetensi terakreditasi, sehingga lulusan memperoleh sertifikasi yang dapat meningkatkan daya saing mereka di dunia kerja. Mutu pelatihan semakin meningkat karena didukung oleh tenaga pengajar bersertifikat yang berasal dari industri maupun lembaga pelatihan.

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

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

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

Dari sisi peningkatan kualitas lulusan pendidikan, dilakukan penguatan kompetensi melalui sertifikasi keahlian, pelatihan vokasi, serta program magang di dunia usaha dan dunia industri agar lulusan lebih siap bekerja sesuai bidangnya. Sedangkan di bidang pelatihan juga dikembangkan pelatihan berbasis job matching dengan mengintegrasikan kebutuhan spesifik perusahaan, sehingga lulusan memiliki keterampilan yang relevan dan peluang serap kerja lebih besar.



Selanjutnya, dilakukan monitoring pasca-pelatihan melalui pendataan alumni secara berkelanjutan untuk memetakan tingkat serapan serta mengidentifikasi untuk kebutuhan pelatihan lebih lanjut.

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

Untuk meningkatkan efektivitas penyelenggaraan pelatihan, dilakukan peningkatan sarana dan prasarana melalui modernisasi fasilitas pelatihan, termasuk alat tangkap, hatchery, dan dapur pengolahan. Program penguatan kualitas SDM KP juga diperluas melalui kolaborasi dengan lembaga mitra pemerintah dan organisasi terkait seperti JK, AP2HI, WWF, DFW, serta mitra lainnya dalam

program *capacity building*. Sebagai penguatan layanan, implementasi aplikasi E-LAUT terus dioptimalkan melalui digitalisasi seluruh siklus pelatihan, penerbitan e-sertifikat, pengelolaan database instruktur dan modul, serta sistem monitoring dan evaluasi. Optimalisasi ini disertai sosialisasi kepada unit pelaksana agar penerapan E-LAUT dapat berjalan secara merata, efisien, dan terukur.

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

1. Peserta pendidikan vokasi kelautan dan perikanan yang kompeten berjumlah 6.336 orang dengan jumlah laki-laki 4.122 orang (65,06%) dan perempuan 2.214 orang (34,94%). Proporsi peserta perempuan sebesar 34,94% pada tahun 2025 menunjukkan bahwa akses perempuan terhadap pendidikan vokasi KP sudah cukup signifikan, walaupun belum mencapai 50%. Angka partisipasi perempuan yang mencapai lebih dari sepertiga menunjukkan adanya peluang dan keterbukaan akses pendidikan vokasi di lingkungan KKP.
2. Sarana dan prasarana Pendidikan yang ditingkatkan kapasitasnya



sebanyak 6 unit.

3. Kajian Pendidikan Tinggi KP sebanyak 13 paket.
4. Norma, Standard, Prosedur dan Kriteria Pendidikan KP sebanyak 3 NSPK.
5. Akreditasi Lembaga Pendidikan sebanyak 17 lembaga.
6. Sertifikasi Profesi dan SDM sebanyak 52 orang.
7. Masyarakat Kelautan dan Perikanan yang dilatih dengan rupiah murni sebanyak 3.938 orang. dengan proporsi 2.679 orang laki-laki (68,03%) dan 1.259 orang perempuan (31,97%), hal tersebut menunjukkan bahwa akses perempuan terhadap pelatihan KP sudah cukup signifikan, walaupun belum mencapai 50%. Angka partisipasi perempuan yang mencapai lebih

dari sepertiga menunjukkan adanya peluang dan keterbukaan akses pelatihan KP di lingkungan KKP.

8. SDM yang tersertifikasi sebanyak 2.539 orang.
9. Sertifikasi Lembaga pelatihan sebanyak 8 lembaga.
10. Norma, Standard, Prosedur dan Kriteria Pelatihan KP sebanyak 5 NSPK.
11. Inovasi yang Diterapkan untuk Pelatihan Kelautan dan Perikanan sebanyak 2 kaji widya
12. Sarana dan prasarana pelatihan KP yang ditingkatkan kapasitasnya sebanyak 4 unit.

Berikut adalah perbandingan capaian indikator kinerja tahun 2025 dengan eselon 1 K/L lainnya disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 13. Perbandingan Capaian IK dengan K/L di Luar KKP

No	Satuan Kerja	Target 2024	Realisasi 2024	Presentase (%)
1.	BPPSDM Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP)	72	75,35	104,65
2.	BPPSDM Kementerian Pertanian (KEMANTAN)	90	91,30	101,44

Capaian IKU Persentase lulusan pendidikan dan pelatihan KP kompeten dan atau tersertifikasi yang terserap di Dunia Usaha,

Dunia Industri dan/atau Dunia Kerja (DUDIKA) lebih rendah jika dibandingkan dengan capaian BPPSDM Kementerian Pertanian.



Hal ini dikarenakan capaian BPPSDM Kementerian Pertanian diukur setahun setelah lulusan memiliki masa tunggu lebih dari 6 bulan atau dihitung berdasarkan lulusan tahun sebelumnya sedangkan lulusan Pendidikan dan Pelatihan

KP diukur pada tahun berjalan dengan masa tunggu 6 bulan. Namun secara persentase capaian kinerja BPPSDMKP lebih tinggi hal ini menunjukkan adanya upaya yang lebih baik dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

Indikator Kinerja - 2

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

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

Sementara itu, kelompok yang meningkat kelasnya adalah kelompok pelaku usaha yang mendapatkan pendampingan dari Penyuluh Perikanan dan telah

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

Capaian indikator kinerja ini pada tahun 2025 sebesar 53,39% dari target 50% atau 106,78%.



Tabel 14. Capaian Indikator Kinerja Utama 2

IKU 2-Persentase Peningkatan Omzet pada Kelompok Pelaku Usaha/Pelaku Utama Kelautan dan Perikanan yang Ditingkatkan Kelasnya)										
Realisasi						2025				Renstra BPPSDM 2025 –2029 (Perka BPPSDMKP 25/2025)
2020	2021	2022	2023	2024	Target 2025	Realisasi 2025	% Capaian	% Kenaikan 2024-2025	Target 2029	% Capaian thd target 2029
-	-	-	-	-						
-	-	-	-	-	50	53,39	106,78	-	58	92,05

Capaian dihasilkan dari 701 kelompok yang meningkat omzetnya dari total jumlah 1.313 kelompok yang meningkat kelasnya atau 53,39%, indikator ini merupakan indikator kinerja sesuai dengan Renstra 2025-2029 sehingga tidak bisa dibandingkan dengan capaian tahun sebelumnya. Jika dibandingkan dengan target Renstra tahun 2029 realisasi tahun 2025 telah mencapai 92,05%.

Hasil analisis capaian omzet menunjukkan adanya variasi yang cukup signifikan antar kelompok usaha setelah pelaksanaan program peningkatan kelas. Kelompok usaha Bintang Berkah Jaya mencatat capaian omzet tertinggi dengan nilai mencapai sekitar Rp8,48 miliar yang mencerminkan keberhasilan pembinaan, peningkatan kapasitas usaha, serta kemampuan kelompok dalam memanfaatkan peluang pasar dan dukungan program secara optimal. Capaian ini menunjukkan

bahwa intervensi penyuluhan dan pendampingan yang tepat sasaran mampu mendorong peningkatan kinerja usaha secara substansial.

Sebaliknya, Kelompok Simpati mencatat capaian omzet terendah dengan peningkatan omzet yang relatif kecil, yaitu sebesar Rp50.000. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa sebagian kelompok usaha masih menghadapi keterbatasan dalam aspek kompetensi teknis, manajerial, maupun akses terhadap sumber daya pendukung usaha. Perbedaan capaian omzet yang mencolok antar kelompok mencerminkan bahwa dampak pembinaan dan tingkat kesiapan kelompok dalam menyerap program peningkatan kelas belum merata.

Oleh karena itu, diperlukan penguatan strategi pendampingan yang lebih spesifik, adaptif, dan berbasis kebutuhan serta kompetensi masing-masing kelompok usaha. Pendekatan ini perlu difokuskan pada



kelompok usaha berskala kecil dan pemula melalui peningkatan kapasitas manajerial, penguatan akses pasar, serta pendampingan berkelanjutan oleh penyuluh. Dengan demikian, program pembinaan diharapkan tidak hanya menghasilkan kelompok dengan capaian omzet tinggi, tetapi juga mampu mendorong peningkatan kinerja usaha secara lebih merata, inklusif, dan berkelanjutan.

Keberhasilan capaian indikator kinerja ini didukung oleh peran penyuluh perikanan yang memiliki kualifikasi kompeten, menguasai perkembangan ilmu dan pengetahuan terbaru, serta mampu menerapkan pendekatan yang inovatif dan solutif dalam proses pendampingan. Penyuluh juga memiliki keterampilan teknis dan kemampuan komunikasi yang baik sehingga dapat membimbing kelompok binaan secara efektif, mulai dari perencanaan usaha, penguatan kelembagaan, hingga peningkatan kapasitas produksi dan pemasaran.

Selain itu, faktor pendukung lainnya adalah kesiapan kelompok pelaku usaha itu sendiri, dimana kelompok telah mampu memenuhi persyaratan dan kriteria penilaian yang ditetapkan untuk dapat ditingkatkan kelas kemampuannya. Hal ini menunjukkan bahwa proses pembinaan berjalan optimal, ditandai

dengan meningkatnya kemampuan kelompok dalam mengelola usaha, memperkuat organisasi kelompok, serta mencapai indikator kinerja yang menjadi dasar penilaian kenaikan kelas.

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

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

Keberhasilan program penyuluhan sangat bergantung pada harmonisasi antara Pusat Penyuluhan KP, Penyuluh dan Pemerintah Daerah. Oleh karena itu, koordinasi intensif dengan Pemerintah Daerah terus dilakukan guna menyelaraskan program unggulan BPPSDMKP dengan kebutuhan lokal. Sinergi



ini bertujuan untuk mempercepat pengembangan kapasitas kelompok melalui integrasi pelatihan, penyuluhan, dan inovasi teknologi. Kegiatan penyuluhan meliputi diseminasi teknologi, pendampingan akses permodalan, serta fasilitasi pemasaran yang didukung oleh kebijakan pemerintah daerah, guna mewujudkan ekosistem perikanan yang tangguh dan berkelanjutan.

Hasil IKU omzet Tahun 2025 menunjukkan adanya peningkatan kinerja penyuluhan kelautan dan perikanan secara agregat. Capaian tersebut mengindikasikan kontribusi positif penyuluhan terhadap peningkatan omzet pelaku utama dan pelaku usaha. Namun demikian, peningkatan kinerja tersebut belum sepenuhnya optimal karena masih terdapat variasi capaian antarwilayah, keterbatasan akses informasi dan permodalan, serta belum terintegrasinya kebijakan pendukung yang dapat menjangkau seluruh wilayah. Oleh karena itu, diperlukan penguatan instrumen strategis untuk mendorong peningkatan kesejahteraan pelaku utama dan pelaku usaha, sekaligus meningkatkan akuntabilitas dan kinerja Penyuluh Kelautan dan Perikanan secara berkelanjutan.

Adapun program/kegiatan yang menunjang keberhasilan indikator

kinerja ini Adalah sebagai berikut:

1. Fasilitasi dan Pembinaan Kelompok Masyarakat yang disuluh sebanyak 35.112 kelompok, dengan dengan proporsi 346.212 orang laki-laki (82,72%) dan 72.341 orang perempuan (17,28%), Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan partisipasi gender dalam kegiatan penyuluhan kelautan dan perikanan. Dominasi peserta laki-laki dapat dipengaruhi oleh karakteristik sektor kelautan dan perikanan yang masih didominasi oleh pekerjaan berbasis fisik serta peran tradisional laki-laki sebagai pelaku utama usaha. Sementara itu, rendahnya keterlibatan perempuan mengindikasikan masih terbatasnya akses, kesempatan, atau peran perempuan dalam kegiatan penyuluhan, khususnya pada tahapan produksi dan pengambilan Keputusan.
2. Norma, Standard, Prosedur dan Kriteria Penyuluhan Kelautan dan Perikanan sebanyak 6 NSPK
3. Inovasi yang diterapkan untuk Penyuluhan Masyarakat Kelautan dan Perikanan sebanyak 1 paket.

Indikator kinerja ini tidak bisa dibandingkan dengan eselon 1



dengan K/L lain dikarenakan belum ada K/L lain yang memiliki indicator yang sama dengan BPPSDMKP.



Sasaran Program 2

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

Indikator Kinerja - 3

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

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

Indeks Reformasi Birokrasi Kementerian Kelautan dan Perikanan (RB KKP) digunakan sebagai instrumen untuk mengukur perkembangan dan capaian implementasi Reformasi Birokrasi di lingkungan KKP. Pelaksanaan dan evaluasi RB KKP mengacu pada regulasi yang berlaku, yaitu Peraturan Menteri PANRB Nomor 3 Tahun 2023 tentang Perubahan atas PermenPANRB Nomor 25 Tahun

2020 tentang Roadmap Reformasi Birokrasi, PermenPANRB Nomor 9 Tahun 2023 tentang Evaluasi Reformasi Birokrasi, Keputusan Menteri PANRB Nomor 182 Tahun 2024 tentang Petunjuk Teknis Evaluasi Reformasi Birokrasi, serta Keputusan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 166 Tahun 2023 tentang Roadmap Reformasi Birokrasi KKP Tahun 2020–2024.

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



bobot 40, yang diukur melalui 18 indikator. Komponen ketiga adalah capaian sasaran strategis dengan bobot 50, yang diukur melalui 7 indikator kinerja.

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

isu-isu strategis dan prioritas pembangunan nasional.

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

Tabel 15. Indikator Kinerja Komponen Pengukuran Nilai Reformasi Birokrasi

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

Capaian indikator kinerja ini pada tahun 2025 sebesar 90,78 dari target

86 atau 105,56%, seperti tertera pada table diikut ini:




Tabel 16. Capaian Indikator Kinerja 3

IKU 3-Nilai Implementasi Reformasi Birokrasi Lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Kelautan dan Perikanan (nilai)										
Realisasi					2025				Renstra BPPSDM 2025 –2029 (Perka BPPSDMKP 25/2025)	
2020	2021	2022	2023	2024	Target 2025	Realisasi 2025	% Capaian	% Kenaikan 2024-2025	Target 2029	% Capaian thd target 2029
-	-	-	-	-						
-	-	-	-	-	86	90,78	105,56	-	88	103,13

Indikator kinerja ini merupakan indikator kinerja level 1 sesuai dengan Renstra 2025-2029 sehingga tidak bisa dibandingkan dengan capaian tahun sebelumnya, karena memiliki perbedaan komponen perhitungan dari tahun tahun sebelumnya. Jika

dibandingkan dengan target Renstra 2029, realisasi nilai RB BPPSDM telah mencapai 102,99%. Capaian indikator ini sebesar 90,78 diperoleh berdasarkan formula perhitungan sebagai berikut:

Tabel 17. Hasil Perhitungan Nilai Reformasi Birokrasi BPPSDMKP Tahun 2025

No	Indikator Kinerja	Bobot	Batas Atas	Capaian IKU	Nilai Indikator
1	Persentase rekomendasi hasil pengawasan yang dimanfaatkan untuk perbaikan kinerja (unit eselon 1)	10	100	91,88	9,19
2	Batas tertinggi nilai temuan hasil pemeriksaan BPK RI atas LK (unit eselon 1)	10	100	99,94	9,99
3	Nilai PM SAKIP (unit eselon 1)	10	100	89,12	8,91
4	Nilai IKPA (unit eselon 1)	10	100	96,52	9,65
5	Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran (unit eselon 1)	10	100	98,53	9,85
6	Nilai Maturitas Struktur dan Proses SPIP (unit eselon1)	10	5	3,74	7,49
7	Indeks Profesionalitas ASN (unit eselon 1)	10	100	85,61	8,56
8	Nilai pengawasan kearsipan internal (unit eselon 1)	10	100	99,1	9,91
9	Persentase rencana umum pengadaan PBJ yang diumumkan pada SIRUP (unit eselon 1)	5	100	100	5



No	Indikator Kinerja	Bobot	Batas Atas	Capaian IKU	Nilai Indikator
10	Persentase penyelesaian program penyusunan peraturan menteri dan keputusan menteri di bidang (unit eselon 1)	5	100	100	5
11	Nilai Pembangunan Integritas (unit eselon 1)	5	100	79,38	3,97
12	Persentase penyelesaian proses bisnis level 2 dan 3 dan SOP (unit eselon 1)	5	100	65	3,25
Nilai Implementasi RB BPPSDMKP		100			90,78

Keberhasilan implementasi Reformasi Birokrasi (RB) di BPPSDMKP didukung oleh komitmen kuat dan kepemimpinan pimpinan dalam mengarahkan, mengoordinasikan, serta memastikan keberlanjutan agenda perubahan birokrasi. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya tercermin dalam kebijakan dan regulasi yang ditetapkan, tetapi juga dalam keteladanan, konsistensi pengambilan keputusan, serta kemampuan menggerakkan seluruh unit kerja untuk berorientasi pada kinerja dan pelayanan publik.

Selain faktor kepemimpinan, keberhasilan RB juga bergantung pada penguatan tata kelola pemerintahan dan manajemen kinerja yang terintegrasi dan berjenjang. Keterpaduan antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, dan pengukuran kinerja menjadi prasyarat utama agar RB tidak bersifat administratif, melainkan mampu menghasilkan perbaikan kinerja yang

terukur dan berdampak nyata. Sistem akuntabilitas kinerja yang kuat akan mendorong efisiensi penggunaan sumber daya, peningkatan kualitas layanan, serta transparansi dan akuntabilitas organisasi.

Di sisi lain, kualitas sumber daya manusia aparatur dan perubahan budaya kerja menjadi faktor penentu keberlanjutan implementasi RB. ASN yang profesional, berintegritas, dan adaptif terhadap perubahan, didukung oleh internalisasi nilai-nilai budaya kerja dan peningkatan kompetensi yang berkelanjutan, akan memperkuat efektivitas pelaksanaan reformasi. Transformasi budaya kerja dari sekadar kepatuhan prosedural menuju orientasi hasil dan pelayanan publik merupakan tantangan sekaligus kunci keberhasilan RB.

Pemanfaatan teknologi informasi dan digitalisasi proses bisnis juga memegang peran strategis dalam mendorong keberhasilan RB. Digitalisasi memungkinkan



penyederhanaan birokrasi, percepatan proses layanan, serta peningkatan transparansi dan akurasi data, sekaligus meminimalkan potensi penyimpangan. Integrasi sistem informasi antarunit dan antarinstitusi turut memperkuat koordinasi serta sinergi kebijakan dalam pelaksanaan RB.

Selanjutnya, keberhasilan RB memerlukan sistem monitoring dan evaluasi yang konsisten, objektif, dan berbasis data, serta ditindaklanjuti secara nyata dalam bentuk perbaikan kebijakan dan tata kelola. Mekanisme umpan balik yang efektif akan memastikan bahwa setiap tahapan reformasi berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dengan dukungan seluruh faktor tersebut, Reformasi Birokrasi diharapkan mampu meningkatkan kinerja organisasi, kualitas pelayanan publik, serta kepercayaan masyarakat terhadap institusi pemerintah secara berkelanjutan.

Upaya yang dilakukan dalam penguatan RB diawali dengan komitmen pimpinan yang diwujudkan dalam penetapan kebijakan RB, pembentukan tim pelaksana dan agen perubahan, serta pengawasan langsung terhadap pelaksanaan program RB di seluruh unit kerja. Komitmen tersebut menjadi dasar dalam penetapan target kinerja,

penyediaan sumber daya, dan konsistensi pelaksanaan reformasi.

Aksi selanjutnya difokuskan pada penataan tata kelola dan manajemen kinerja melalui penyelarasan perencanaan dan penganggaran, penyempurnaan indikator kinerja, serta penerapan pengukuran kinerja yang berorientasi pada hasil dan dampak. Di bidang SDM, RB didorong melalui peningkatan kompetensi aparatur, internalisasi budaya kerja dan integritas, serta pemberian penghargaan dan sanksi berbasis kinerja untuk mendorong perubahan perilaku kerja ASN.

Untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas layanan, instansi melaksanakan penyederhanaan proses bisnis dan digitalisasi layanan serta administrasi pemerintahan. Implementasi RB juga diperkuat melalui pelaksanaan monitoring dan evaluasi secara berkala, penguatan pengawasan internal, serta tindak lanjut nyata atas hasil evaluasi dalam bentuk rencana aksi perbaikan.

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

1. Layanan pemantauan dan evaluasi melalui 1 laporan kegiatan penyusunan rencana aksi RB BPPSDMKP 2025-2029.



2. Layanan kerja sama melalui 2 dokumen kegiatan koordinasi dan monitoring tindak lanjut kerja sama yang disepakati.
3. Layanan Hubungan Masyarakat dan Informasi melalui kegiatan pelayanan public dan penyusunan 26 proposal inovasi pelayanan publik.
4. Layanan umum dan layanan persuratan melalui 2 laporan kegiatan pelayanan administrasi persuratan dan penilaian pengawasan kearsipan.
5. Layanan Bantuan Hukum melalui 2 laporan kegiatan pendampingan permasalahan hukum.
6. Layanan perkantoran melalui 24 dokumen monitoring IKPA Lingkup BPPSDMKP.
7. Layanan Manajemen Keuangan melalui 4 dokumen rekonsiliasi penyelesaian tindak lanjut rekomendasi hasil pengawasan, Koordinasi penyelesaian tindak lanjut temuan BPK RI terhadap LK KKP dengan tim sekretariat inspektorat, dan pengisian Kertas Kerja struktur dan proses maturitas SPIP.
8. Layanan perencanaan dan penganggaran terhadap 42 satuan kerja dilingkungan KKP.
9. Layanan Manajemen SDM melalui 2 dokumen kegiatan monitoring aplikasi IPASN
10. Layanan RKBMN melalui 1 dokumen penyusunan RKBMN BPPSDMKP.

Berikut adalah perbandingan capaian indikator kinerja nilai implementasi RB BPPSDMKP dengan eselon 1 lain lingkup KKP disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 18. Perbandingan Capaian IK 3 dengan Eselon 1 Lain

No	Satuan Kerja	Target	Realisasi	Presentase (%)
1	Direktorat Jenderal Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan	86	91,76	106,70
2	Direktorat Jenderal Penguatan Daya Saing Produk Kelautan dan Perikanan	86	90,84	105,63
3	Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan	86	90,78	105,56
4	Sekretariat Jenderal	86	90,62	105,37
5	Direktorat Jenderal Perikanan Budi Daya	86	89,16	103,67



No	Satuan Kerja	Target	Realisasi	Presentase (%)
6	Badan Pengendalian dan Pengawasan Mutu Hasil Kelautan dan Perikanan	86	89,12	103,63
7	Direktorat Jenderal Penataan Ruang Laut	86	88,96	103,44
8	Inspektorat Jenderal	86	88,69	103,13
9	Direktorat Jenderal Perikanan Tangkap	86	88,6	103,02
10	Direktorat Jenderal Pengelolaan Kelautan	86	88,18	102,53

Berdasarkan tabel diatas secara umum seluruh satuan kerja menunjukkan kinerja yang sangat baik karena realisasi capaian melampaui target yang ditetapkan sebesar 86%. Capaian tertinggi diraih oleh Direktorat Jenderal Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan dengan realisasi sebesar 91,76% atau setara 106,70% dari target, yang menunjukkan keberhasilan optimal dalam pengawasan dan pengelolaan sumber daya kelautan dan perikanan. Selanjutnya, Direktorat Jenderal Penguatan Daya Saing Produk Kelautan dan Perikanan juga mencatat kinerja sangat baik dengan realisasi 90,84% atau 105,63% dari target. Badan Penyuluhan

dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan (BPPSDM KP) menempati urutan ketiga tertinggi diantara eselon 1 lingkup KKP dengan capaian sebesar 90,78% atau 105,56% dari target, hal ini menunjukkan adanya pengelolaan administrasi, kinerja, keuangan, dan manajemen sumberdaya manusia yang baik antar tim kerja dan antar instansi lingkup BPPSDMKP.

3.3 Realisasi Anggaran BPPSDMKP Tahun 2025

Penyerapan anggaran lingkup BPPSDMKP Tahun 2025 data per 12 Januari 2026, dapat dilihat pada tabel berikut:



**Tabel 19. Realisasi Anggaran per Indikator Kinerja**

INDIKATOR KINERJA		KEGIATAN / OUTPUT/ KOMPONEN	ALOKASI ANGGARAN	BLOKIR	ALOKASI EFEKTIF	REALISASI ANGGARAN	% THD ALOKASI AWAL	% THD ALOKASI EFEKTIF
1	Persentase Lulusan Pendidikan dan Pelatihan Kelautan dan Perikanan Kompeten dan/ atau Tersertifikasi yang Terserap di Dunia Usaha, Dunia Industri dan/ atau Dunia Kerja (DUDIKA) (%)	2376.SAC.811	90.417.452.000	5.816.889.000	84.600.563.000	83.337.245.514	92,17	98,51
		2376.RAA.711	132.015.543.000	350.003.000	131.665.540.000	15.873.894.715	12,02	12,06
		2376.RAN						
		2376.RBJ.725	112.662.371.000	852.840.000	111.809.531.000	20.668.938.670	18,35	18,49
		2376.ABW.121	454.329.000	85.854.000	368.475.000	328.546.620	72,31	89,16
		2376.QDD						
		2376.AFA.161	1.645.648.000	134.780.000	1.510.868.000	1.436.263.155	87,28	95,06
		2376.PDE						
		2376.PDI						
		2376.QGC						
		2375.SCC.831	21.757.723.000	3.166.148.000	18.591.575.000	17.404.702.571	79,99	93,62
		2375.QDB.641						
		2375.RAL.711	2.702.432.000	835.997.000	1.866.435.000	1.864.403.066	68,99	99,89
2375.RBQ.721	5.454.121.000	4.472.121.000	982.000.000	889.856.210	16,32	90,62		
2375.ABW.122	77.320.000	0	77.320.000	77.283.598	99,95	99,95		
2375.AFA.161	82.500.000	0	82.500.000	82.418.772	99,90	99,90		
2375.DCC.431	1.274.283.000	63.600.000	1.210.683.000	1.124.006.209	88,21	92,84		
2375.ADF	546.000.000	0	546.000.000	545.769.007	99,96	99,96		
2	Persentase Peningkatan Omzet pada Kelompok Pelaku Usaha/ Pelaku Utama yang Ditingkatkan Kelasnya (%)	7020.QDD	29.683.272.000	1.491.405.000	28.191.867.000	28.189.330.515	94,97	99,99
		7020.AFA.166	24.033.000	-	24.033.000	24.032.500	100,00	100,00

INDIKATOR KINERJA		KEGIATAN / OUTPUT/ KOMPONEN	ALOKASI ANGGARAN	BLOKIR	ALOKASI EFEKTIF	REALISASI ANGGARAN	% THD ALOKASI AWAL	% THD ALOKASI EFEKTIF	
3	Nilai Implementasi RB BPPSDMKP (Nilai)	2378.EBA.960	90.290.000	-	90.290.000	85.960.900	95,21	95,21	
		2378.EBD.953	249.569.000	-	249.569.000	247.529.957	99,18	99,18	
		2378.AEC.964	356.541.000	57.000.000	299.541.000	351.620.706	98,62	117,39	
		2378.EBA.958	273.069.000	-	273.069.000	271.057.266	99,26	99,26	
		2378.EBA.962	1.439.447.000	-	1.439.447.000	1.429.173.813	99,29	99,29	
		2378.EBA.963	75.828.000	-	75.828.000	75.231.075	99,21	99,21	
		2378.EBA.969	61.100.000	-	61.100.000	59.045.749	96,64	96,64	
		2378.EBA.994	1.006.157.917.000	-	1.006.157.917.000	992.652.183.518	98,66	98,66	
		2378.EBD.955	484.645.000	-	484.645.000	480.625.151	99,17	99,17	
		2378.FAB.461	40.000.000	-	40.000.000	40.000.000	100,00	100,00	
		2378.EBD.952	993.597.000	-	993.597.000	989.314.541	99,57	99,57	
		2378.EBC.954	315.113.000	-	315.113.000	313.763.725	99,57	99,57	
		2378.EBA.957	78.900.000	-	78.900.000	76.083.497	96,43	96,43	
		2378.EBD.974	122.858.000	-	122.858.000	122.030.738	99,33	99,33	
		2378.EBA.956	138.871.000	-	138.871.000	138.312.242	99,60	99,60	
		2378.EBB.951	35.000.000	-	35.000.000	34.300.000	98,00	98,00	
		2378.EBB.971	2378.EBB.971						
		4345.EBC.996	4345.EBC.996	8.600.061.000	639.360.000	7.960.701.000	7.958.796.612	92,54	99,98
TOTAL		1.418.309.833.000	17.965.997.000	1.400.343.836.000	1.177.171.720.612	83,00	84,06		

Sumber: Aplikasi Omspan per 12 Januari 2026



Realisasi anggaran BPPSDMKP sebesar 84,06% menunjukkan bahwa pelaksanaan program dan kegiatan belum sepenuhnya optimal. Rendahnya capaian tersebut terutama tercermin pada indikator kinerja persentase lulusan pendidikan dan pelatihan kelautan dan perikanan yang kompeten dan/atau tersertifikasi serta terserap di Dunia Usaha, Dunia Industri, dan/atau Dunia Kerja (DUDIKA). Salah satu faktor utama yang memengaruhi kondisi ini adalah adanya penambahan anggaran pada indikator kinerja dimaksud pada bulan September 2025 yang berasal dari relaksasi blokir A serta pergeseran anggaran antarprogram dan antarsatuan kerja, sebagaimana tercantum dalam Surat Persetujuan Revisi Anggaran Nomor S-754/AG/Ag.3/2025 tanggal 1 September 2025.

Penambahan anggaran tersebut dialokasikan untuk mendukung program modernisasi sarana dan prasarana pendidikan kelautan dan perikanan. Namun demikian, keterbatasan waktu pelaksanaan yang relatif singkat menyebabkan kegiatan belum dapat direalisasikan secara optimal dan masih berada pada tahap perencanaan hingga akhir periode pelaporan. Kondisi ini berdampak pada tertundanya pelaksanaan kegiatan fisik maupun

nonfisik, sehingga kontribusinya terhadap peningkatan capaian indikator kinerja belum dapat dirasakan secara langsung pada Tahun 2025.

Sehubungan dengan hal tersebut, diperlukan langkah tindak lanjut berupa penguatan perencanaan anggaran dan penjadwalan kegiatan sejak awal tahun anggaran, khususnya untuk program strategis yang mendukung pencapaian indikator kinerja utama. Selain itu, perlu dilakukan peningkatan koordinasi dalam proses revisi anggaran agar penambahan alokasi dapat diikuti dengan kesiapan perencanaan teknis dan pelaksanaan kegiatan. Optimalisasi pemanfaatan anggaran hasil revisi pada tahun berikutnya diharapkan dapat mempercepat modernisasi sarana dan prasarana pendidikan, meningkatkan kualitas lulusan, serta mendorong peningkatan tingkat serapan lulusan pendidikan dan pelatihan kelautan dan perikanan di DUDIKA.

3.4 Efisiensi Anggaran dan Alokasi Sumber Daya BPPSDMKP

Sebagai organisasi sektor publik, BPPSDMKP dituntut untuk menerapkan prinsip *value for money* dalam melaksanakan program dan



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

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

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

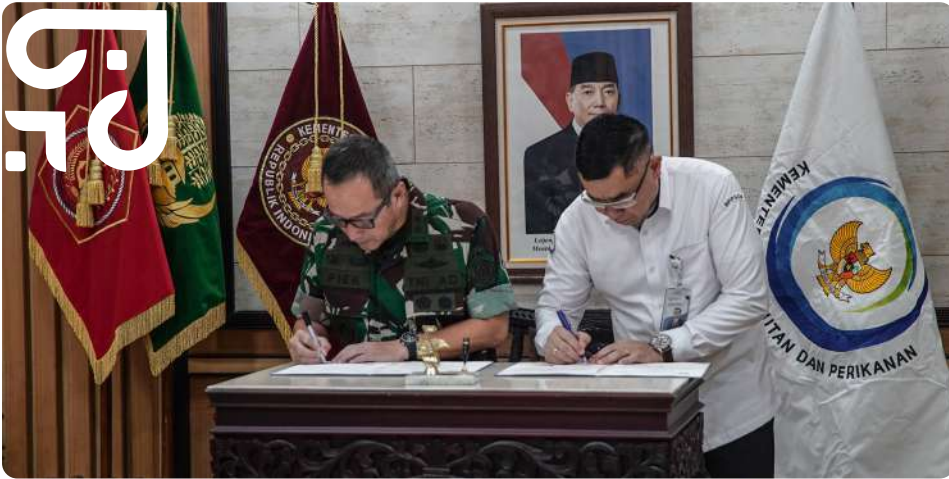
Indikator yang digunakan untuk mengukur efektivitas penggunaan

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

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

Aspek kualitas perencanaan pelaksanaan anggaran merupakan penilaian terhadap kesesuaian antara: a. pelaksanaan anggaran; dan b. alokasi anggaran dan





rencana penarikan dana yang ditetapkan dalam DIPA. Aspek kualitas implementasi pelaksanaan anggaran merupakan penilaian terhadap kemampuan Satker dalam merealisasikan anggaran yang telah ditetapkan pada DIPA dan pencapaian Keluaran sebagaimana ditetapkan pada DIPA.

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

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

Pengukuran efisiensi dilakukan dengan membandingkan selisih antara capaian kinerja dengan presentase realisasi anggaran, sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel 20. Nilai Efisiensi Sumber Daya BPPSDMKP Tahun 2025

	INDIKATOR KINERJA	% CAPAIAN KINERJA	ALOKASI ANGGARAN	BLOKIR	ALOKASI EFEKTIF	REALISASI ANGGARAN	% THD ALOKASI AWAL	% THD ALOKASI EFEKTIF	EFISIENSI
1	Persentase Lulusan Pendidikan dan Pelatihan Kelautan dan Perikanan Kompeten dan/ atau Tersertifikasi yang Tersekap di Dunia Usaha, Dunia Industri dan/ atau Dunia Kerja (DUDIKA) (%)	106,84	369.089.722.000	15.778.232.000	353.311.490.000	143.633.328.107	38,92	40,65	66,19
2	Persentase Peningkatan Omzet pada Kelompok Pelaku Usaha/ Pelaku Utama yang Ditingkatkan Kelasnya (%)	106,78	29.707.305.000	1.491.405.000	28.215.900.000	28.213.363.015	94,97	99,99	6,79
3	Nilai Implementasi Reformasi Birokrasi Lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Kelautan dan Perikanan (nilai)	105,56	1.019.512.806.000	696.360.000	1.018.816.446.000	1.005.325.029.490	98,61	98,68	6,70
		106,1	1.418.309.833.000	17.965.997.000	1.400.343.836.000	1.177.171.720.612	83,00	84,06	22,04

Sumber :

*Aplikasi Kinerjaku,

***Aplikasi OMSPAN Kementerian Keuangan (diolah)



Berdasarkan tabel diatas, didapatkan bahwa skor kinerja BPPSDMKP Tahun 2025 adalah sebesar 106,19%, sedangkan realisasi anggaran telah mencapai 804,06% persen. Hal ini menunjukkan bahwa pencapaian kinerja tersebut telah menghasilkan efisiensi sebesar 22,04 % yang didapatkan dari selisih nilai pencapaian kinerja dengan persentase realisasi anggaran yang telah diserap untuk mencapai kinerja.

Efisiensi anggaran BPPSDMKP memperoleh skor +22,04. menunjukkan bahwa di dalam pelaksanaan anggaran pada 2025

menunjukkan tingkat efisiensi yang baik, hal ini dapat dilihat dari nilai efisiensi keluaran maupun efisiensi kegiatan pada level plus, namun pada efisiensi pada indikator kinerja persentase lulusan pendidikan dan pelatihan kelautan dan perikanan yang kompeten dan/atau tersertifikasi serta terserap di Dunia Usaha, Dunia Industri, dan/atau Dunia Kerja (DUDIKA) sebesar 66,19% menunjukkan nilai efisiensi yang kurang baik. Salah satu faktor utama yang memengaruhi kondisi ini adalah adanya penambahan anggaran pada indikator kinerja dimaksud





pada bulan September 2025 yang berasal dari relaksasi blokir A serta pergeseran anggaran antarprogram dan antarsatuan kerja, sebagaimana tercantum dalam Surat Persetujuan Revisi Anggaran Nomor S-754/AG/Ag.3/2025 tanggal 1 September 2025.

Penambahan anggaran tersebut dialokasikan untuk mendukung program modernisasi sarana dan prasarana pendidikan kelautan dan perikanan. Namun demikian, keterbatasan waktu pelaksanaan yang relatif singkat menyebabkan kegiatan belum dapat direalisasikan

secara optimal dan masih berada pada tahap perencanaan hingga akhir periode pelaporan. Kondisi ini berdampak pada tertundanya pelaksanaan kegiatan fisik maupun nonfisik, sehingga kontribusinya terhadap peningkatan capaian indikator kinerja belum dapat dirasakan secara langsung pada Tahun 2025.

Sehubungan dengan hal tersebut, diperlukan langkah tindak lanjut berupa penguatan perencanaan anggaran dan penjadwalan kegiatan sejak awal tahun anggaran, khususnya untuk program strategis yang mendukung pencapaian indikator kinerja utama. Selain itu, perlu dilakukan peningkatan koordinasi dalam proses revisi anggaran agar penambahan alokasi dapat diikuti dengan kesiapan perencanaan teknis dan pelaksanaan kegiatan. Optimalisasi pemanfaatan anggaran hasil revisi pada tahun berikutnya diharapkan dapat mempercepat modernisasi sarana dan prasarana pendidikan, meningkatkan kualitas lulusan, serta mendorong peningkatan tingkat serapan lulusan pendidikan dan pelatihan kelautan dan perikanan di DUDIKA.







KEMENTERIAN
KELAUTAN DAN
PERIKANAN

Laporan Kinerja BPPSDM KP
Tahun 2025

BAB IV

PENUTUP

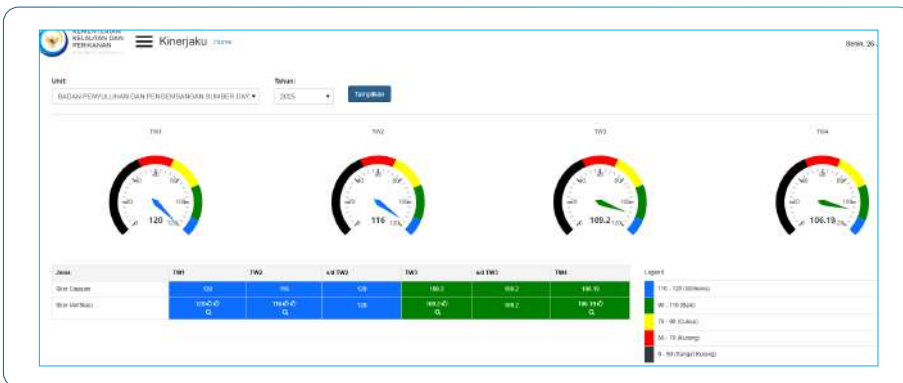


BAB IV PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Perjanjian Kinerja Level 1 BPPSDMKP Revisi Akhir Tahun 2025 terdiri dari 2 (dua) Sasaran Program dan 2 (dua) Indikator Kinerja Utama (IKU) serta 1 (satu) Indikator Kinerja Manajerial (IKM). Pengukuran capaian kinerja BPPSDMKP tahun 2025 dilakukan dengan cara membandingkan antara target (rencana) dan realisasi Indikator Kinerja Utama (*key performance indicator*, disingkat KPI) pada masing-masing perspektif.

Pencatatan dan pengukuran kinerja dilaksanakan melalui aplikasi Kinerjaku <http://kinerjaku.kkp.go.id>. Berdasarkan hasil pengukuran kinerja tersebut, diperoleh capaian kinerja BPPSDMKP pada Tahun 2025 sebesar 109,20 %, sebagaimana ditampilkan pada *dashboard kinerjaku* sebagai berikut:



Gambar 11. Capaian Kinerja BPPSDMKP pada *Dashboard kinerjaku*



Selama tahun 2025, dari 3 (tiga) indikator kinerja yang menjadi target BPPSDMKP pada periode ini, keseluruhan indikator kinerja menunjuk-

kan status capaian baik atau telah melampaui target yang telah ditetapkan, Capaian kinerja BPPSDMKP tahun 2025 sebagai berikut:

Tabel 21. Capaian Indikator Kinerja BPPSDMKP Tahun 2025

No	Indikator Kinerja Utama	Target Tahun 2025	Capaian	%
4	Persentase Lulusan Pendidikan dan Pelatihan Kelautan dan Perikanan Kompeten dan/atau Tersertifikasi yang Tersebar di Dunia Usaha, Dunia Industri dan/atau Dunia Kerja (DUDIKA) (%)	75	80,13	106,84
5	Persentase Peningkatan Omzet pada Kelompok Pelaku Usaha/Pelaku Utama Kelautan dan Perikanan yang Ditingkatkan Kelasnya (%)	50	53,39	106,78
6	Nilai Implementasi Reformasi Birokrasi Lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Kelautan dan Perikanan (nilai)	86	90,78	105,56

Data dukung capaian level 1 BPPSDMKP telah diunggah melalui tautan: <https://bit.ly/PengukuranBPPSDMTahun2025>.

4.2 Permasalahan dan Rekomendasi

Secara umum, kinerja BPPSDMKP pada Tahun 2025 tergolong baik, yang ditunjukkan oleh capaian kinerja yang melampaui target yang telah ditetapkan. Capaian tersebut mencerminkan efektivitas pelaksanaan program dan kegiatan yang telah direncanakan. Namun demikian, dalam rangka menjaga keberlanjutan dan meningkatkan kualitas kinerja ke depan, masih

diperlukan perhatian terhadap beberapa aspek strategis. Salah satu aspek yang perlu mendapat perhatian adalah verifikasi capaian kinerja. Dalam rangka memastikan akuntabilitas atas capaian Indikator Kinerja Utama (IKU), kegiatan verifikasi perlu dilaksanakan secara berkala dan sistematis.

Verifikasi ini bertujuan untuk memastikan bahwa capaian kinerja yang dilaporkan telah sesuai dengan bukti dukung yang memadai dan valid. Selain itu, pelaksanaan verifikasi secara konsisten penting untuk meningkatkan kualitas pengukuran dan pelaporan kinerja, sehingga data yang disajikan



bersifat akuntabel, andal, dan dapat dipertanggungjawabkan sebagai dasar pengambilan keputusan dan evaluasi kinerja selanjutnya.

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





LAMPIRAN

Perjanjian Kinerja Awal



KEMENTERIAN
KELAUTAN DAN PERIKANAN

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025 BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KELAUTAN DAN PERIKANAN

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

Nama : **I Nyoman Radiarta**

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

Selanjutnya disebut Pihak Kesatu.

Nama : **Sakti Wahyu Trenggono**

Jabatan : Menteri Kelautan dan Perikanan

Selaku atasan Pihak Kesatu, selanjutnya disebut Pihak Kedua.

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

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

Jakarta, 17 Januari 2025

Pihak Kedua
Menteri Kelautan dan Perikanan



Ditandatangani
Secara Elektronik

Sakti Wahyu Trenggono

Pihak Kesatu
Kepala Badan Penyuluhan dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kelautan dan Perikanan



Ditandatangani
Secara Elektronik

I Nyoman Radiarta

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KELAUTAN DAN PERIKANAN

SASARAN PROGRAM		INDIKATOR KINERJA PROGRAM		TARGET
1	Meningkatnya Kapasitas dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan	1	Persentase Lulusan Pendidikan Kelautan dan Perikanan yang Tersekap di Dunia Usaha, Dunia Industri dan/atau Dunia Kerja (%)	85
		2	Persentase Lulusan Pelatihan Kelautan dan Perikanan yang Tersekap di Dunia Usaha, Dunia Industri dan/atau Dunia Kerja (%)	75
		3	Rasio Jumlah Kelompok Kelautan dan Perikanan yang Meningkatkan Kelasnya (%)	6,5
2	Termanfaatkannya Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Hasil Penyuluhan Pendidikan dan Pelatihan Kelautan dan Perikanan oleh Masyarakat	4	Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Hasil Penyuluhan, Pendidikan dan Pelatihan Kelautan dan Perikanan yang Dimanfaatkan Oleh Masyarakat (Paket)	54
		5	Desa Perikanan Cerdas (Smart Fisheries Village) yang Menerapkan Ilmu dan Pengetahuan Teknologi Kelautan dan Perikanan (Desa)	1
		6	Percontohan Penyuluhan dan Pengabdian Pendidikan Tinggi Kelautan dan Perikanan yang Diterapkan (Kelompok)	17
3	Terselenggaranya Tata Kelola yang Mendukung Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan	7	Aparatur Penyelenggara Kegiatan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan yang Meningkatkan Kapasitas dan Kompetensinya (Orang)	550
		8	Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria (NSPK) yang Mendukung Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan (NSPK)	13
		9	Sarana dan Prasarana Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	17

SASARAN PROGRAM		INDIKATOR KINERJA PROGRAM		TARGET
			Kelautan dan Perikanan yang Meningkatkan Kapasitasnya (Paket)	
		10	Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kelautan dan Perikanan yang Tersertifikasi/Terakreditasi (Lembaga)	26
		11	Hasil Pemberdayaan Masyarakat Kelautan dan Perikanan (Laporan)	1
4	Tatakelola Pemerintahan yang Efektif dan Akuntabel BPPSDMKP	12	Nilai Implementasi Reformasi Birokrasi (RB) BPPSDM (Nilai)	86

Data Anggaran :

PROGRAM/KEGIATAN		Anggaran (Rp.)
PROGRAM : Pendidikan dan Pelatihan Vokasi		
1	Penyuluhan Kelautan dan Perikanan	30.405.087.000
2	Pendidikan Kelautan dan Perikanan	188.797.645.000
3	Pelatihan Kelautan dan Perikanan	40.225.423.000
PROGRAM : Dukungan Manajemen		
1	Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya BPPSDMKP	1.049.128.688.000
2	Pendidikan dan Pelatihan Aparatur KP	12.139.360.000
	Total Anggaran Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan Tahun 2025	1.320.696.203.000

Jakarta, 17 Januari 2025

Pihak Kedua
Menteri Kelautan dan Perikanan



Ditandatangani
Secara Elektronik

Sakti Wahyu Trenggono

Pihak Kesatu
Kepala Badan Penyuluhan dan
Pengembangan Sumber Daya
Manusia Kelautan dan Perikanan



Ditandatangani
Secara Elektronik

I Nyoman Radiarta

Perjanjian Kinerja Akhir



KEMENTERIAN
KELAUTAN DAN PERIKANAN

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025 BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KELAUTAN DAN PERIKANAN

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

Nama : **I Nyoman Radiarta**

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

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : **Sakti Wahyu Trenggono**

Jabatan : Menteri Kelautan dan Perikanan

Selaku atasan PIHAK PERTAMA, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

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

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

Jakarta, 2 Desember 2025

PIHAK KEDUA
Menteri Kelautan dan Perikanan



Ditandatangani
Secara Elektronik

Sakti Wahyu Trenggono

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



Ditandatangani
Secara Elektronik

I Nyoman Radiarta

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KELAUTAN DAN PERIKANAN

SASARAN PROGRAM		INDIKATOR KINERJA PROGRAM		TARGET
1	Meningkatnya Kapasitas dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan	1	Persentase Lulusan Pendidikan dan Pelatihan Kelautan dan Perikanan Kompeten dan/atau Tersertifikasi yang Tersekap di Dunia Usaha, Dunia Industri dan/atau Dunia Kerja (DUDIKA) (%)	75
		2	Persentase Peningkatan Omzet pada Kelompok Pelaku Usaha/Pelaku Utama Kelautan dan Perikanan yang Ditingkatkan Kelasnya (%)	50
2	Tata Kelola Pemerintahan yang efektif dan akuntabel dalam penyelenggaraan penyuluhan dan pengembangan sumber daya kelautan dan perikanan	3	Nilai Implementasi Reformasi Birokrasi Lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Kelautan dan Perikanan (nilai)	86

Data Anggaran :

NO	PROGRAM/KEGIATAN	ANGGARAN (Rp)
1.	Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi	398.797.027.000
	a. Penyuluhan Kelautan dan Perikanan	
	b. Pendidikan Kelautan dan Perikanan	
	c. Pelatihan Kelautan dan Perikanan	
2.	Program Dukungan Manajemen	1.019.512.866.000
	a. Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya BPPSDMKP	
	b. Pendidikan dan Pelatihan Aparatur KP	
Total Anggaran BPPSDMKP Tahun 2025		1.418.309.893.000

Jakarta, 2 Desember 2025

PIHAK KEDUA
Menteri Kelautan dan Perikanan



Ditandatangani
Secara Elektronik

Sakti Wahyu Trenggono

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



Ditandatangani
Secara Elektronik

I Nyoman Radiarta

SK Tim Pengelola Kinerja BPPSDMKP



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

KEPUTUSAN
KEPALA BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KELAUTAN DAN PERIKANAN
NOMOR 122 TAHUN 2025

TENTANG
TIM PENGELOLAAN KINERJA
DI LINGKUNGAN BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KELAUTAN DAN PERIKANAN
TAHUN 2025

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KELAUTAN DAN PERIKANAN

- Menimbang : a. bahwa untuk melaksanakan kegiatan pengelolaan kinerja Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan, perlu menetapkan Tim Pengelolaan Kinerja;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Keputusan Kepala Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan tentang Tim Pengelolaan Kinerja di Lingkungan Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan Tahun 2025;
- Mengingat : 1. Peraturan Presiden Nomor 193 Tahun 2024 tentang Kementerian Kelautan dan Perikanan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 390);
2. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1842);
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1569);
4. Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 35 tahun 2023 tentang Pengelolaan Kinerja Organisasi di Lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 855);

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 : KEPUTUSAN KEPALA BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KELAUTAN DAN PERIKANAN TENTANG TIM PENGELOLAAN KINERJA DI LINGKUNGAN BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KELAUTAN DAN PERIKANAN TAHUN 2025.
- KESATU : Menetapkan Tim Pengelolaan Kinerja di Lingkungan Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan Tahun 2025 yang selanjutnya disebut Tim Pengelolaan Kinerja BPPSDM, yang terdiri dari Pengarah, Penanggung Jawab, dan Pelaksana sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan Kepala Badan ini.
- KEDUA : Tim Pengelolaan Kinerja BPPSDM sebagaimana dimaksud Diktum KESATU mempunyai tugas:
- A. Pengarah
 - memberikan arahan dan bimbingan kepada Penanggung Jawab dan Pelaksana dalam perumusan kebijakan dan pengambilan langkah-langkah strategis dalam rangka pelaksanaan pengelolaan kinerja Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan.
 - B. Penanggung Jawab
 - bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pengelolaan kinerja Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan.
 - C. Pelaksana
 - 1. Ketua
 - mengoordinasikan pelaksanaan perencanaan, pengukuran, pelaporan, evaluasi, dan verifikasi kinerja organisasi di lingkungan Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan.
 - 2. Sekretaris
 - a. membantu Ketua dalam mengoordinasikan perencanaan, pengukuran, pelaporan, evaluasi, dan verifikasi kinerja organisasi di lingkungan Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan; dan
 - b. memberikan dukungan teknis dan administratif kepada Tim Pengelolaan Kinerja Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan.

3. Manajer Kinerja
mengoordinasikan perencanaan, pengukuran, pelaporan, evaluasi, dan verifikasi kinerja organisasi di lingkungan unit kerja yang bersangkutan untuk memastikan pengelolaan kinerja berjalan sesuai ketentuan.
4. Sub-Tim Perencanaan Kinerja
 - a. Memastikan bahwa dokumen Rencana Strategis (Renstra) dan Rencana Kinerja Tahunan (RKT)/Rencana Kerja telah tersusun dan memuat:
 - 1) visi, misi, dan program;
 - 2) tujuan yang berorientasi hasil, indikator kinerja tujuan, dan target;
 - 3) sasaran yang berorientasi hasil, indikator kinerja sasaran, dan target tahunan; dan
 - 4) Indikator Kinerja Utama (IKU).
 - b. Memastikan bahwa Indikator Kinerja:
 - 1) digunakan sebagai ukuran kinerja secara formal, baik indikator kinerja level I maupun level II;
 - 2) Indikator Kinerja eselon I telah selaras dengan IKU;
 - 3) Indikator Kinerja memenuhi kriteria SMART-C; dan
 - 4) ditetapkan dengan keputusan pimpinan unit organisasi.
 - c. Memastikan bahwa dokumen kontrak kinerja memuat:
 - 1) Perjanjian Kinerja (PK):
 - a) tersusun dan selaras dengan dokumen Renstra dan PK atasannya;
 - b) memuat target kinerja yang digunakan untuk mengukur keberhasilan; dan
 - c) dilengkapi dengan matrik *cascading* untuk pedoman penyusunan PK level dibawahnya.
 - 2) peta strategi;
 - 3) rincian target IKU secara bulanan/triwulanan/semesteran/tahunan yang memuat metode perhitungan masing-masing IKU;
 - 4) matriks cascading kinerja organisasi level 1 sampai dengan level 2;
 - 5) pohon kinerja level 1 sampai dengan level 2;
 - 6) inisiatif strategi/rencana aksi atas PK.
 - d. Memastikan bahwa rencana aksi atas kinerja organisasi yang telah ditetapkan dan memastikan perubahan rencana aksi jika perjanjian kinerja organisasi mengalami perubahan;
 - e. Memastikan seluruh sasaran strategi, indikator kinerja, target, dan rencana aksi diinput kedalam sistem aplikasi pengelolaan kinerja;

- f. Mengoordinasikan penyusunan dokumen perencanaan kinerja secara berjenjang pada unit organisasi masing-masing; dan
- g. Mereviu dokumen rencana strategis dan rencana kinerja tahunan/rencana kerja yang paling sedikit memuat:
 - 1) Turunan visi, misi, dan program KKP;
 - 2) Tujuan yang berorientasi hasil, indikator kinerja, tujuan dan target; dan
 - 3) Sasaran yang berorientasi hasil, indikator kinerja sasaran, dan target tahunan.
- 5. Sub-Tim Pengukuran dan Pelaporan Kinerja
 - a. Menyusun mekanisme pengumpulan dan pengukuran capaian kinerja organisasi;
 - b. Melaksanakan pengukuran capaian IKU dan rencana aksi secara berjenjang dan berkala (bulanan/triwulan/ semesteran/tahunan);
 - c. Memastikan seluruh hasil pengukuran capaian IKU dan rencana aksi diunggah kedalam sistem aplikasi pengelolaan kinerja;
 - d. Mengkoordinasikan proses pengukuran kinerja secara berjenjang pada unit organisasi masing-masing;
 - e. Mengoordinasikan penyusunan Laporan Capaian Kinerja (LCK) dan Laporan Kinerja (LKj) secara berkala (bulanan/triwulan/ semesteran /tahunan);
 - f. Memastikan bahwa format dan substansi LKj telah disusun berdasarkan ketentuan yang berlaku;
 - g. Memastikan LKj yang disusun telah dilengkapi dengan bukti/data pendukung yang cukup dan memenuhi unsur keterandalan;
 - h. Memastikan LKj yang disusun disampaikan tepat waktu dan di unggah ke dalam *website* resmi; dan
 - i. Mengoordinasikan proses pelaporan kinerja secara berjenjang pada unit organisasi masing-masing.
- 6. Sub-Tim Evaluasi Kinerja
 - a. Melakukan evaluasi dan analisa atas hasil pengukuran dan pelaporan kinerja;
 - b. Menyusun laporan hasil evaluasi program yang dilengkapi dengan rekomendasi dan alternatif perbaikan untuk perencanaan, pengendalian, dan peningkatan kinerja selanjutnya;
 - c. Melakukan evaluasi proses pengelolaan kinerja secara keseluruhan pada unit kerja di masing-masing sesuai ketentuan;
 - d. Menyampaikan hasil evaluasi kepada pihak yang berkepentingan; dan

- e. Mengoordinasikan proses evaluasi kinerja secara berjenjang pada unit organisasi masing-masing.
- 7. Sub-Tim Verifikasi Kinerja
 - a. Melakukan verifikasi data, informasi, dan dokumen hasil perencanaan kinerja;
 - b. Melakukan verifikasi data, informasi, dan dokumen hasil pengukuran kinerja;
 - c. Melakukan verifikasi data, informasi, dan dokumen hasil pelaporan kinerja;
 - d. Memastikan seluruh *softcopy* data, informasi, dan dokumen hasil perencanaan, pengukuran, dan pelaporan kinerja serta dokumen lainnya yang diperlukan disampaikan pada sistem dokumentasi *online*; dan
 - e. Mengoordinasikan proses verifikasi kinerja secara berjenjang pada unit organisasi masing-masing.

- KETIGA : Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Diktum KEDUA, Tim Pengelolaan Kinerja BPPSDM dapat melibatkan narasumber/tenaga ahli.
- KEEMPAT : Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam diktum KEDUA, Tim Pengelolaan Kinerja BPPSDM bertanggung jawab menyampaikan laporan kepada Kepala Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan melalui Sekretaris Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan.
- KELIMA : Masa kerja Tim Pengelolaan Kinerja BPPSDM sebagaimana dimaksud pada diktum KESATU, terhitung sejak Keputusan Kepala Badan ini mulai berlaku sampai dengan 31 Desember 2025.
- KEENAM : Biaya yang timbul sebagai akibat ditetapkannya Keputusan Kepala Badan ini bersumber dan dibebankan pada anggaran Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan Tahun Anggaran 2025.
- KETUJUH : Keputusan Kepala Badan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 11 Februari 2025

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

Ttd.

I NYOMAN RADIARTA

Salinan sesuai dengan aslinya
Sekretaris Badan Penyuluhan
dan Pengembangan SDM KP



Rudi Alek Wahyudin

LAMPIRAN
KEPUTUSAN KEPALA BADAN PENYULUHAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA KELAUTAN DAN PERIKANAN
NOMOR 122 TAHUN 2025
TENTANG TIM PENGELOLAAN KINERJA
DI LINGKUNGAN BADAN PENYULUHAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KELAUTAN DAN PERIKANAN TAHUN 2025

SUSUNAN KEANGGOTAAN TIM PENGELOLAAN KINERJA
BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KELAUTAN DAN PERIKANAN
TAHUN 2025

A. Pengarah

Kepala Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kelautan dan Perikanan

B. Penanggung Jawab

NO	NAMA/JABATAN	KEDUDUKAN
1.	Sekretaris Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan	Tata Kelola Kinerja Manajerial
2.	Kepala Pusat Pendidikan Kelautan Perikanan	Tata Kelola Bidang Pendidikan
3.	Kepala Pusat Penyuluhan Kelautan Perikanan	Tata Kelola Bidang Penyuluhan
4.	Kepala Pusat Pelatihan Kelautan Perikanan	Tata Kelola Bidang Pelatihan

C. Pelaksana

NO	NAMA/JABATAN	KEDUDUKAN
1.	Dewi Rukmasari, S.Pi. Perencana Muda di Sekretariat BPPSDM	Ketua
2.	Hardian Kumara Wardhana, S.Sos. Perencana Muda di Sekretariat BPPSDM KP	Sekretaris
3.	Zilfia Nora, S.P., M.Si. Perencana Muda di Balai Besar Riset Pengolahan Produk dan Bioteknologi KP	Manajer Kinerja
4.	Cecep Ahmad Hatori, S.T., M.Eng. Perencana Muda di Pusat Penyuluhan KP	Manajer Kinerja
5.	Endang Masduki, S.St.Pi. Perencana Muda di Pusat Pendidikan KP	Manajer Kinerja
6.	Dessi Arisandi, S.Pi., M.S.E. Perencana Muda di Pusat Pelatihan KP	Manajer Kinerja
7.	Fenni Eddrisea, M.Si.	Manajer Kinerja

NO	NAMA/JABATAN	KEDUDUKAN
Sub Tim Perencanaan Kinerja		
1.	Tri Yuwono, S.Pi., M.Si. Perencana Muda di Sekretariat BPPSDM KP	Koordinator
2.	Endang Masduki, S.St.Pi. Perencana Muda di Pusat Pendidikan KP	Anggota
3.	Redi Wibowo, A.Md. Pengelola Program dan Kegiatan di Pusat Pelatihan KP	Anggota
4.	Sarli Assajdah, A.Md. Analisis Monev Pelaporan di Pusat Pelatihan KP	Anggota
5.	Noor Bimo Adhiyudanto, S.Si. Perencana Muda di Pusat Penyuluhan KP	Anggota
6.	Dwi Ayu Purwanti, A.Md. Pengelola Keuangan di Pusat Penyuluhan KP	Anggota
7.	Ananda Listiya, S.Pi. Pelaksana Program dan Kegiatan di Pusat Penyuluhan KP	Anggota
8.	Rizal Fadlan Abida, S.T. Pelaksana Program dan Kegiatan di Pusat Penyuluhan KP	Anggota
9.	Muthia Khelfa Pramesti, S.Si. Pengelola Program dan Anggaran di Balai Besar Riset Pengolahan Produk dan Bioteknologi KP	Anggota
10.	Nur Fadlu Fauziah, SKM. Pengelola Anggaran di Balai Besar Riset Pengolahan Produk dan Bioteknologi KP	Anggota
11.	Edwin Yulia Setyawan, S.T. Pranata Komputer Muda di Balai Besar Sosial Ekonomi KP	Anggota
12.	Indriani Musthaphia, S.Pi., M.Si. Perencana Muda di Sekretariat BPPSDM KP	Koordinator
13.	Ariesta Putri Ramadhani, S.Si. Pengolah Data di Sekretariat BPPSDM KP	Anggota
Sub Tim Pengukuran dan Pelaporan Kinerja		
1.	Dewi Rukmasari, S.Pi. Perencana Muda di Sekretariat BPPSDM	Koordinator
2.	Moh. Ismail Adiyaksa N, S.Si. Analisis Kebijakan Ahli Pertama di Pusat Pelatihan KP	Anggota
3.	Fitra Aditama, S.St.Pi. Analisis Monev di Pusat Pelatihan KP	Anggota
4.	Desianti Yuanita, S.I.Kom. Analisis Monitoring dan Evaluasi dan Pelaporan di Pusat Pendidikan KP	Anggota

NO	NAMA/JABATAN	KEDUDUKAN
5.	Muthia Khelfa Pramesti, S.Si. Pelaksana Monitoring dan Evaluasi di Balai Besar Riset Pengolahan Produk dan Bioteknologi KP.	Anggota
6.	Dedi Prayitno, S.Kom. Pelaksana Program di Balai Besar Sosial Ekonomi KP	Anggota
7.	Sari Novita, S.T. Pelaksana Monitoring dan Evaluasi di Pusat Penyuluhan KP	Anggota
8.	M. Aziz Baharsyah, S.Pi. Pelaksana Monitoring dan Evaluasi di Pusat Penyuluhan KP	Anggota
9.	Ferliana Widyasari, S.St.Pi Analisis Monitoring Evaluasi dan Pelaporan di Sekretariat BPPSDM KP	Anggota
10.	Hardian Kumara Wardhana, S.Sos. Perencana Muda di Sekretariat BPPSDM KP	Anggota
Sub Tim Evaluasi Kinerja		
1.	Dewi Rukmasari, S.Pi. Perencana Muda di Sekretariat BPPSDM KP	Koordinator
2.	Sugesti Titik Maryati, S.E. Perencana Muda di Pusat Penyuluhan KP	Anggota
3.	Chitra Restu Agustin, S.E. Pelaksana Monitoring Evaluasi dan Pelaporan di Pusat Penyuluhan KP	Anggota
4.	Erlan Nurcahya Putra, S.IK. Perencana Pertama di Pusat Pelatihan KP	Anggota
5.	Endang Masduki, S.St.Pi. Perencana Muda di Pusat Pendidikan KP	Anggota
6.	Delima Agustina, S.St.Pi. Analisis Monev di Balai Besar Riset Pengolahan Produk dan Bioteknologi KP	Anggota
7.	Nurma Yunita D, S.E. Analisis SDMA di Balai Besar Sosial Ekonomi KP	Anggota
8.	Ridona Viju Rafeliandi, A.Md., S.Kom. Pranata Komputer Pertama di Sekretariat BPPSDM KP	Anggota
9.	Rani Yuliasuti, S.St.Pi. Analisis Monitoring Evaluasi dan Pelaporan di Sekretariat BPPSDM KP	Anggota
10.	Ludhityan Bagus Riadi, S.E. Perencana Ahli Pertama di Sekretariat BPPSDM KP	Anggota
11.	Fauziyah Anna Aprilia, A.Md., S.AP. Perencana Ahli Pertama di Sekretariat BPPSDM KP	Anggota

NO	NAMA/JABATAN	KEDUDUKAN
11.	Fauziah Anna Aprilia, A.Md., S.AP. Perencana Ahli Pertama di Sekretariat BPPSDM KP	Anggota
Sub Tim Verifikasi Kinerja		
1.	Asep Sutiana, S.St.Pi, M.Si Stastisi Muda di Sekretariat BPPSDM	Koordinator
2.	Lutfi Dwi Pudjiarko, S.Kom. Pengelola Data di Sekretariat BPPSDM	Anggota
3.	Wahyu Merry Isanti, S.E. Analisis SDMA di Sekretariat BPPSDM	Anggota

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

Ttd.

I NYOMAN RADIARTA

Salinan sesuai dengan aslinya
Sekretaris Badan Penyuluhan
dan Pengembangan SDM KP



Rudi Alek Wahyudin



Kementerian Kelautan dan Perikanan
Badan Penyuluhan dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kelautan dan Perikanan