



KEMENTERIAN
KELAUTAN DAN
PERIKANAN

LAPORAN KINERJA

Triwulan I - 2026



**Pusat Pelatihan Kelautan
dan Perikanan**

Gedung Mina Bahari III
Jl. Medan Merdeka Timur,
Jakarta Pusat,
Daerah Khusus Ibukota Jakarta

Tim Penyusun

Joni Haryadi D	Pengarah
Dessi Arisandi, S.Pi, M.SE	Ketua
Redi Wibowo, A.Md	Anggota
Moh. Ismail Adiyaksa N, S.Si	Anggota
Sarli Assajdah, A.Md	Anggota
Fitra Aditama, S.St.Pi	Anggota
Latisa Alifa Maura	Anggota

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga kami dapat menyelesaikan Laporan Kinerja Tahun 2026 Pusat Pelatihan KP dengan baik dan tepat waktu. Laporan ini disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban dan transparansi terhadap pelaksanaan program dan kegiatan di Pusat Pelatihan KP selama Triwulan I tahun 2026.

Selama Triwulan I tahun 2026, Pusat Pelatihan KP telah melaksanakan berbagai kegiatan sebagaimana tertuang dalam dokumen Perjanjian Kinerja Januari tahun 2026 yang terdiri dari 3 Sasaran Strategis dan 22 Indikator Kinerja Utama (IKU). Dalam laporan kinerja ini dijabarkan mengenai target dan realisasi kinerja pada Triwulan I tahun 2026, keberhasilan/kegagalan program, permasalahan dan solusi, serta kinerja lainnya yang telah dicapai oleh Pusat Pelatihan KP.

Selanjutnya laporan ini diharapkan dapat memberikan gambaran secara utuh atas capaian kinerja pada bidang pelatihan kelautan dan perikanan dan dukungan manajemen pelaksanaan tugas lainnya selama Triwulan I tahun 2026.

Akhir kata, semoga penyajian Laporan Kinerja Triwulan I Tahun 2026 Pusat Pelatihan KP ini dapat menjadi media pertanggungjawaban kinerja kami kepada masyarakat atas mandat yang diemban oleh Pusat Pelatihan KP, dan sebagai bahan evaluasi kinerja organisasi dan umpan balik untuk terus meningkatkan kinerja ke depan secara lebih produktif, efektif dan efisien, baik dari aspek perencanaan, pengorganisasian, manajemen keuangan dan koordinasi pelaksanaannya.

Jakarta, 17 April 2026

Kepala Pusat Pelatihan KP,

The image shows a circular official stamp of the Indonesian Ministry of Marine Affairs and Fisheries (KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN). The stamp contains the text "KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN" around the top edge and "REPUBLIK INDONESIA" around the bottom edge. In the center, it says "BADAN PENYULUHAN DAN PENGDELEGIRAN" and "KELAUTAN DAN PERIKANAN". A handwritten signature in black ink is written over the stamp.

Joni Haryadi D

RINGKASAN EKSEKUTIF

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

Laporan kinerja ini memberikan gambaran tentang keberhasilan maupun kegagalan kinerja yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Pusat Pelatihan KP tahun 2026. Perjanjian Kinerja tersebut, merupakan penjabaran lebih lanjut dari Rencana Strategis (Renstra) Pusat Pelatihan KP tahun 2025-2029, dan perwujudan tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*), dimana akuntabilitas adalah sebagai salah satu wujud komitmen Pusat Pelatihan KP dalam mempertanggungjawabkan pengelolaan anggaran dan pengendalian sumberdaya dalam penyelenggaraan pelatihan pada akhir periode pengukuran.

Perjanjian Kinerja ini mencakup tiga sasaran strategis dengan sejumlah indikator kinerja yang terukur. Sasaran pertama adalah **Terselenggaranya Pelatihan Kelautan dan Perikanan**, yang memiliki 12 indikator utama. Beberapa di antaranya meliputi: persentase lulusan pelatihan KP kompeten yang terserap di dunia usaha, dunia industri dan/atau dunia kerja (DUDIKA) ditargetkan sebesar 76%; persentase peserta pelatihan masyarakat KP yang menerapkan kompetensi hasil pelatihan ditargetkan sebesar 75%; layanan Gerai Awak Kapal Perikanan Indonesia di luar negeri ditargetkan sebanyak 2 laporan; perangkat pelatihan Kelautan dan Perikanan yang ditetapkan sebanyak 5 modul; bahan ajar pelatihan Kelautan dan Perikanan Berbasis Kaji Terap sebanyak 1 paket bahan ajar; serta persentase perangkat pelatihan Kelautan dan Perikanan yang diterapkan dalam penyelenggaraan pelatihan ditargetkan sebesar 75%. Selain itu, terdapat peraturan Pelatihan Kelautan dan Perikanan yang diusulkan sebanyak 5 dokumen; persentase pelaksanaan kerja sama lingkup Pusat Pelatihan KP yang telah disepakati sebesar 50%; sertifikasi kelembagaan pelatihan sesuai Standar Lembaga Pelatihan sebanyak 7 sertifikat; persentase usulan sertifikasi program diklat masyarakat bidang Kelautan dan Perikanan yang disahkan sesuai dengan peraturan yang berlaku sebesar 75%; persentase realisasi PNBP lingkup Pusat Pelatihan KP ditargetkan sebesar 80%; serta sarana prasarana Pelatihan KP yang ditingkatkan kapasitasnya sebanyak 3 paket.

Sasaran kedua adalah **Aparatur yang Dididik dan Dilatih**, dengan tiga indikator kinerja. Target yang ditetapkan antara lain: 75% aparatur KKP yang dilatih menerapkan kompetensi hasil pelatihan; 20% tenaga pelatihan mengikuti pengembangan kompetensi sesuai Standar Pelatih; serta 20% unit Eselon II KKP mengimplementasikan model *Corporate University* (Corpu).

Sasaran ketiga adalah **Tata Kelola Pemerintahan yang Efektif dan Akuntabel dalam Penyuluhan dan Pengembangan SDM Kelautan dan Perikanan**. Terdapat tujuh indikator kinerja pada sasaran ini, yaitu: tercapainya 86% rekomendasi hasil pengawasan yang dimanfaatkan untuk perbaikan Kinerja Pusat Pelatihan KP; indeks profesionalitas ASN Pusat Pelatihan KP sebesar 83; penilaian mandiri SAKIP Pusat Pelatihan KP sebesar 81; tercapainya 77% rencana umum pengadaan PBJ yang diumumkan pada SIRUP Pusat Pelatihan KP; nilai pengawasan kearsipan internal Pusat Pelatihan KP sebesar 81; tercapainya 100% layanan dukungan manajemen internal Pusat Pelatihan KP; serta unit kerja lingkup Pusat Pelatihan KP yang dibangun untuk diusulkan menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) sebesar 1.

Pengukuran capaian kinerja Pusat Pelatihan KP Triwulan I Tahun 2026 dilakukan dengan cara membandingkan antara target (rencana) dan realisasi IKU (*key performance indicator*, disingkat KPI) pada masing-masing perspektif. Pencatatan dan pengukuran kinerja dilakukan dengan bantuan perangkat lunak berbasis *balanced scorecard* dari Kementerian Kelautan Perikanan, yaitu Aplikasi Kinerjaku yang dapat diakses secara daring pada <http://kinerjaku.kkp.go.id>. Capaian nilai kinerja organisasi Pusat Pelatihan KP pada Triwulan I Tahun 2026 adalah **116,07% - ISTIMEWA** seperti pada tampilan grafik dashboard dibawah ini:



Gambar 1. Screenshot Nilai NKO Aplikasi Kinerjaku Pusat Pelatihan KP TW I Tahun 2026

Capaian Penetapan Kinerja Pusat Pelatihan KP Triwulan I Tahun 2026 dengan sasaran strategis yaitu terwujudnya manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, akuntabel dan berorientasi pada hasil. Capaian kinerja Pusat Pelatihan KP pada Triwulan I Tahun 2025 ini adalah:

1. Persentase Lulusan Pelatihan KP Kompeten yang Terserap di Dunia Usaha, Dunia Industri, dan/atau Dunia Kerja (DUDIKA) (%) dengan target 50% dan capaian 67,94% (120%).
2. Persentase Realisasi PNBPN Lingkup Pusat Pelatihan KP SDM Kelautan dan Perikanan (%) dengan target 10% dan capaian 30,03% (120%).
3. Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan yang Dimanfaatkan untuk Perbaikan Kinerja Pusat Pelatihan KP (%) dengan target 86% dan capaian 86% (100%).
4. Persentase rencana umum pengadaan PBJ yang diumumkan pada SIRUP Pusat Pelatihan KP (%) dengan target 77% dan capaian 100% (120%).
5. Persentase layanan dukungan manajemen internal Pusat Pelatihan KP (%) dengan target 25% dan capaian 29,63% (118,62%).

Berdasarkan dokumen Perjanjian Kinerja Pusat Pelatihan KP Januari 2026, Total Anggaran Pusat Pelatihan KP dan UPT Lingkup Puslat KP Tahun 2026 sebesar Rp. 143.748.837.000, dengan Pusat Pelatihan KP sendiri memiliki pagu sebesar Rp. 59.103.369.000, berdasarkan data, sampai dengan Triwulan I Tahun 2026, realisasi keuangan Pusat Pelatihan KP Rp. 12.277.481.000 atau sebesar 99,15% dari Pagu Aktif.

Dalam pelaksanaan kegiatan pada Triwulan I Tahun 2026 capaian kinerja *Output* program sudah semuanya tercapai, namun demikian untuk menghasilkan kualitas hasil kinerja yang optimal dimasa-masa mendatang dalam penyelenggaraan program perlu supervisi dalam bentuk koordinasi rutin antara pusat dan balai untuk membahas progres kegiatan dan tantangan yang dihadapi dan melakukan pemantauan dan evaluasi secara berkala terhadap kegiatan yang menjadi prioritas KKP dan Nasional.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	ii
RINGKASAN EKSEKUTIF	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I - PENDAHULUAN	2
1.1 Latar Belakang	2
1.2 Maksud dan Tujuan	3
1.3 Tugas dan Fungsi	3
1.4 Keragaan SDM	5
1.5 Potensi dan Permasalahan	8
1.6 Sistematika Penulisan	10
BAB II - PERENCANAAN KINERJA	12
2.1 Rencana Strategis 2025-2029	12
2.2 Dukungan KKP terhadap Misi Presiden dan Perumusan Misi BPPSDMKP	13
2.3 Tujuan Strategis BPPSDMKP 2025-2029	14
2.4 Sasaran Kegiatan	16
2.5 Target Kinerja Tahun 2025-2029	17
Sasaran Kegiatan (SK-1) “Terselenggaranya Pelatihan dan Sertifikasi SDM Kelautan dan Perikanan” dengan indikator kinerja sesuai dengan PK Pusat Pelatihan KP Tahun 2026 sebagai berikut:	26
Sasaran Kegiatan (SK-2) “Aparatur Yang Dididik dan Dilatih” dengan indikator kinerja sesuai dengan PK Pusat Pelatihan KP Tahun 2026 sebagai berikut:	27
Sasaran Kegiatan (SK-3) “Tata Kelola Pemerintahan yang Efektif dan Akuntabel Bidang Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan” dengan indikator kinerja sesuai dengan PK Pusat Pelatihan KP Tahun 2026 sebagai berikut:	28
2.6 Perjanjian Kinerja Pusat Pelatihan KP Tahun 2026	28
2.7 Rumus Pengukuran Kinerja	31
2.8 Metode Pengukuran kinerja	32
BAB III - AKUNTABILITAS KINERJA	35
3.1 Prestasi Kinerja Pusat Pelatihan KP	35
3.2 Evaluasi dan Analisis Kinerja	35
Sasaran Program SK.01 - Terselenggaranya Pelatihan SDM Kelautan dan Perikanan	39
Indikator Kinerja IKS.01.01 - Persentase Lulusan Pelatihan KP Kompeten yang Terserap di Dunia Usaha, Dunia Industri dan/atau Dunia Kerja (DUDIKA) (%)	39
Indikator Kinerja IKS.01.02 - Persentase Peserta Pelatihan Masyarakat KP yang Menerapkan Kompetensi Hasil Pelatihan (%)	42
Indikator Kinerja IKS.01.03 - Layanan Gerai Awak Kapal Perikanan Indonesia di Luar Negeri (laporan)	43
Indikator Kinerja IKS.01.04 - Perangkat Pelatihan Kelautan dan Perikanan yang ditetapkan (paket modul)	44
Indikator Kinerja IKS.01.05 - Bahan Ajar Pelatihan Kelautan dan Perikanan Berbasis Kaji Terap (paket bahan ajar)	45
Indikator Kinerja IKS.01.06 - Persentase Perangkat Pelatihan Kelautan dan Perikanan yang diterapkan dalam Penyelenggaraan Pelatihan (%)	46
Indikator Kinerja IKS.01.07 - Peraturan Pelatihan Kelautan dan Perikanan yang diusulkan (Dokumen)	48

Indikator Kinerja IKSK.01.08 - Persentase Pelaksanaan Kerja Sama Lingkup Pusat Pelatihan KP yang telah Disepakati (%).....	49
Indikator Kinerja IKSK.01.09 - Sertifikasi Kelembagaan Pelatihan sesuai Standar Lembaga Pelatihan (Sertifikat)	50
Indikator Kinerja IKSK.01.10 - Persentase usulan sertifikasi program diklat masyarakat bidang Kelautan dan Perikanan yang disahkan sesuai dengan peraturan yang berlaku (%).....	50
Indikator Kinerja IKSK.01.11 - Persentase Realisasi PNBK Lingkup Pusat Pelatihan KP (%).....	51
Indikator Kinerja IKSK.01.12 - Sarana Prasarana Pelatihan KP yang ditingkatkan kapasitasnya (Paket)	55
Sasaran Program SK.02 - Aparatur Yang Dididik dan Dilatih.....	56
Indikator Kinerja IKSK.02.13 - Persentase aparat KKP yang menerapkan kompetensi hasil pelatihan (%)	56
Indikator Kinerja IKSK.02.14 - Persentase Tenaga Pelatihan yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi Sesuai Standar Pelatih (%)	57
Indikator Kinerja IKSK.02.15 - Persentase Unit Eselon II KKP yang Mengimplementasikan Model Corporate University (Corpu) (%).....	58
Sasaran Program SK.03 - Tata Kelola Pemerintahan yang Efektif dan Akuntabel dalam Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan	60
Indikator Kinerja IKSK.03.16 - Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan yang Dimanfaatkan untuk Perbaikan Kinerja Pusat Pelatihan KP (%).....	60
Indikator Kinerja IKSK.03.17 - Indeks Profesionalitas ASN Pusat Pelatihan KP (indeks)	62
Indikator Kinerja IKSK.03.18 - Penilaian Mandiri SAKIP Pusat Pelatihan KP (Nilai)	66
Indikator Kinerja IKSK.03.19 - Persentase rencana umum pengadaan PBJ yang diumumkan pada SIRUP Pusat Pelatihan KP (%).....	67
Indikator Kinerja IKSK.03.20 - Nilai Pengawasan Kearsipan Internal Pusat Pelatihan KP (Nilai)	69
Indikator Kinerja IKSK.03.21 - Persentase layanan dukungan manajemen internal Pusat Pelatihan KP (%)	70
Indikator Kinerja IKSK.03.22 – Unit Kerja lingkup Pusat Pelatihan KP yang dibangun untuk diusulkan menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) (Satker)	74
3.3 Akuntabilitas Keuangan.....	77
3.4 Efisiensi Anggaran dan Alokasi Sumber Daya Pusat Pelatihan KP	83
BAB IV - PENUTUP	87
4.1 Capaian Kinerja Utama	87
4.2 Permasalahan dan Rekomendasi	88

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Distribusi Pegawai Pusat Pelatihan KP berdasarkan Jenis Kelamin Per Maret Tahun 2026	5
Tabel 2. Distribusi Pegawai Pusat Pelatihan KP Berdasarkan Golongan/Ruang Per Maret Tahun 2026	5
Tabel 3. Distribusi Pegawai Pusat Pelatihan KP Berdasarkan Pendidikan Terakhir Per Maret Tahun 2026	5
Tabel 4. Distribusi Pegawai Pusat Pelatihan KP Berdasarkan Kelompok Jabatan Per Maret Tahun 2026	5
Tabel 5. Distribusi JF Tertentu Pegawai Pusat Pelatihan KP Per Maret Tahun 2026	6
Tabel 6. Wilayah Pelatihan UPT Pelatihan KP	7
Tabel 7. Tujuan Strategis BPPSDMKP 2025-2029	14
Tabel 8. Sasaran Strategis, Sasaran Program, Indikator, dan Target 2025–2029	16
Tabel 9. Indikator Kinerja BPPSDM Tahun 2025-2029	17
Tabel 10. Indikator Kinerja Sasaran Strategis BPPSDMKP Tahun 2025-2029	18
Tabel 11. Indikator Kinerja Program BPPSDMKP	18
Tabel 12. Indikator Kinerja Kegiatan Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan	19
Tabel 13. Kerangka Pendanaan Kegiatan Pelatihan Kelautan dan Perikanan berdasarkan Renstra BPPSDMKP 2025-2029	23
Tabel 14. Perjanjian Kinerja Pusat Pelatihan KP Tahun 2026	29
Tabel 15. Indeks Capaian IKU	33
Tabel 16. Capaian Kinerja Triwulan I tahun 2026 pada Pusat Pelatihan KP	36
Tabel 17. Capaian IKU 1 Triwulan I tahun 2026	39
Tabel 18. Capaian IKU 1 Per Balai	40
Tabel 19. Distribusi Sebaran DUDIKA berdasarkan pelatihan	41
Tabel 21. Capaian IKU 11 Triwulan I Tahun 2026	52
Tabel 22. Rekap IKU Nilai PNBPN Satker Lingkup Pusat Pelatihan KP	53
Tabel 24. Capaian IKU 18 triwulan I tahun 2026	60
Tabel 25. Bobot Komponen Kualifikasi Perhitungan IP ASN	63
Tabel 26. Bobot Komponen Kompetensi Perhitungan IP ASN	63
Tabel 27. Bobot Komponen Kinerja Perhitungan IP ASN	64
Tabel 28. Bobot Komponen Disiplin Perhitungan IP ASN	64
Tabel 29. Perhitungan IP ASN	65
Tabel 30. Kategori Nilai IP ASN	65
Tabel 31. Capaian IKU 19 Triwulan I Tahun 2026	68
Tabel 33. Capaian IKU 18 Tahun 2025	71
Tabel 34. Rekap Dokumen Dukungan Manajemen Internal Pusat Pelatihan KP Triwulan I Tahun 2025	72
Tabel 90. Realisasi Keuangan Lingkup Pusat Pelatihan KP	Error! Bookmark not defined.
Tabel 91. Rincian Capaian Realisasi Kinerja dan Anggaran Utama dan Pendukung IK Tahun 2025	Error! Bookmark not defined.
Tabel 93. Link Data Dukung Capaian IKU	94

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Screenshot Nilai NKO Aplikasi Kinerjaku Pusat Pelatihan KP TW I Tahun 2026	iv
Gambar 2. Struktur Organisasi Pusat Pelatihan KP berdasarkan PermenKP No. 2 Tahun 2025	5
Gambar 3. Wilayah Kerja Balai Pelatihan	8
Gambar 4. Tampilan Kinerjaku.....	35
Gambar 5. Nilai PNBK Lingkup Pusat Pelatihan KP Triwulan I tahun 2023-2026.....	53
Gambar 6. Grafik Capaian IKU Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan tahun 2021-2026	61
Gambar 7. Formula Perhitungan RU PBJ	67
Gambar 8. Grafik Capaian IKU Persentase rencana umum pengadaan PBJ yang diumumkan pada SIRUP Pusat Pelatihan KP tahun 2025-2026	68
Gambar 17. Grafik Capaian IKU Persentase layanan dukungan manajemen internal Pusat Pelatihan KP 2021-2026	71
Gambar 10. Tampilan Dashboard Kinerjaku (Sumber: Kinerjaku.kkp.go.id)	87



PENDAHULUAN



Pusat Pelatihan Kelautan dan Perikanan
Gedung Mina Bahari III, Jl. Medan Merdeka Timur, Jakarta Pusat,
Daerah Khusus Ibukota Jakarta

BAB I - PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penerapan tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*) menuntut setiap instansi pemerintah untuk menjunjung tinggi prinsip akuntabilitas, yaitu kemampuan untuk melaksanakan program dengan penuh tanggung jawab dan penggunaan sumber daya secara terukur dan transparan terhadap publik. Dengan ini, akuntabilitas berfokus pada proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kinerja.

Hal-hal yang disebutkan tersebut dapat didukung dengan system yang telah dikembangkan oleh Pemerintah, yaitu Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Sistem ini digunakan untuk mengintegrasikan seluruh tahapan pengelolaan kinerja. Melalui sistem ini, setiap instansi wajib Menyusun laporan kinerja secara berkala sebagai bentuk perrtanggungjawaban atas capaian yang telah ditetapkan di dokumen perencanaan.

Pusat Pelatihan KP sebagai bagian dari Kementerian Kelautan dan Perikanan memiliki tanggung jawab dalam peningkatan kapasitas SDM di sektor KP. Dalam pelaksanaanya, Pusat Pelatihan KP berpedoman pada Perjanjian Kinerja Tahun 2026 yang digunakan untuk mengukur keberhasilan pelaksanaan program. Penyusunan laporan kinerja Pusat Pelatihan KP Triwulan I Tahun 2026 merupakan bentuk pelaksanaan akuntabilitas. Laporan ini menyajikan informasi mengenai capaian dan gambaran pelaksanaan program yang diharapkan dapat memperoleh gambaran objektif mengenai Pusat Pelatihan KP. Selain itu, laporan ini dapat dijadikan dasar perbaikan program periode selanjutnya. Adapun dasar hukum dari pembuatan laporan kinerja ini antara lain:

1. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 Tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah.
2. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2024 Tentang Juknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 Tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
5. Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 35 Tahun 2023 Tentang Pengelolaan kinerja di Lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan
6. Peraturan Presiden Nomor 38 tahun 2023 Tentang Kementerian Kelautan dan Perikanan.
7. Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 5 Tahun 2024 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kelautan dan Perikanan.
8. Keputusan Menteri Kelautan dan Perikanan 83 tahun 2024 Tentang Rencana Kerja Kementerian Kelautan dan Perikanan Tahun 2026.

1.2 Maksud dan Tujuan

Maksud penyusunan Laporan Kinerja Pusat Pelatihan KP Triwulan I Tahun 2026 adalah:

1. Sebagai bentuk pertanggungjawaban tertulis Pusat Pelatihan KP kepada Kepala BPPSDM KP selaku Pemberi Mandat, atas pencapaian kinerja Pusat Pelatihan KP pada Triwulan I Tahun 2026;
2. Memberikan gambaran tingkat capaian kinerja pelaksanaan kegiatan pelatihan KP dalam rangka mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran Pusat Pelatihan KP.

Tujuan penyusunan Laporan Kinerja Pusat Pelatihan KP Triwulan I Tahun 2026 adalah:

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

1.3 Tugas dan Fungsi

1. Tugas Pokok

Berdasarkan Peraturan Menteri Nomor 2 Tahun 2025, BPPSDM merupakan eselon I yang bertanggung jawab kepada Menteri Kelautan dan Perikanan yang mempunyai tugas menyelenggarakan penyuluhan dan pengembangan sumber daya manusia kelautan dan perikanan. Dalam melaksanakan fungsi tersebut, BPPSDM didukung oleh unit kerja eselon II terdiri dari Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan, Pusat Penyuluhan Kelautan dan Perikanan, Pusat Pelatihan Kelautan dan

Perikanan, Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan dan Pusat Standardisasi dan Sertifikasi Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan. **Pusat Pelatihan Kelautan dan Perikanan mempunyai tugas melaksanakan penyelenggaraan pelatihan masyarakat dan aparatur sipil negara kelautan dan perikanan.**

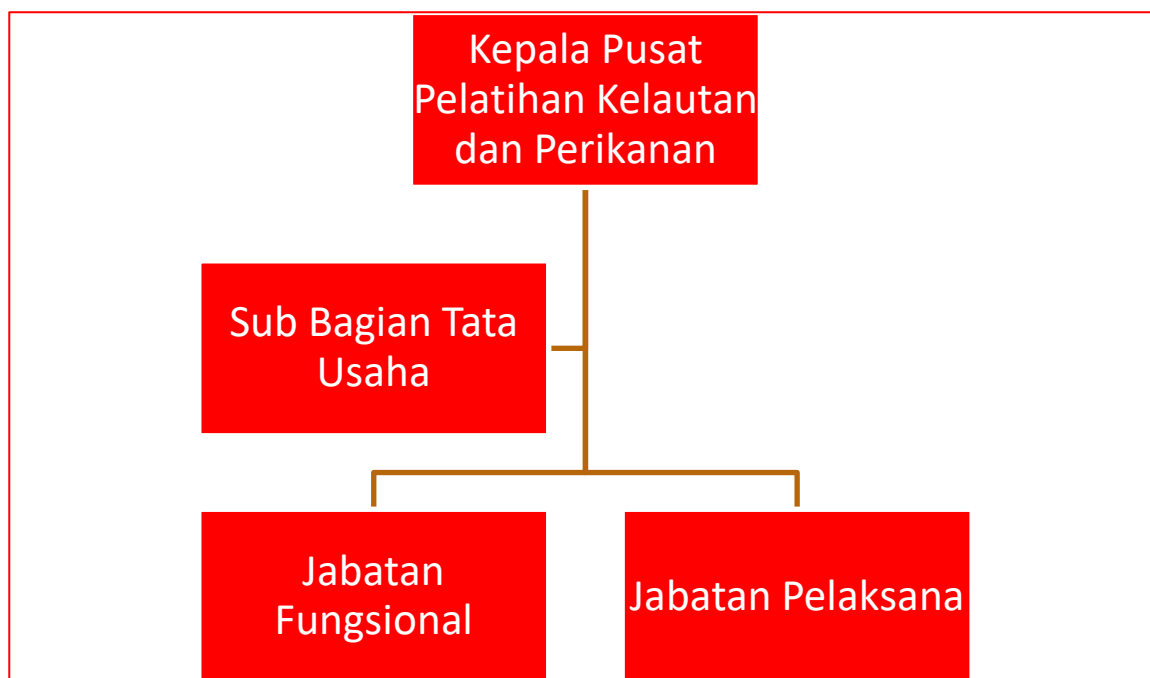
2. Fungsi

Dalam melaksanakan tugas dimaksud Pusat Pelatihan KP menyelenggarakan fungsi:

- a) Penyusunan kebijakan teknis, rencana, dan program penyelenggaraan pelatihan masyarakat dan aparatur sipil negara kelautan dan perikanan;
- b) Penyusunan tata kelola penyelenggaraan pelatihan masyarakat dan aparatur sipil negara kelautan dan perikanan;
- c) Pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan masyarakat dan aparatur sipil negara kelautan dan perikanan;
- d) Pelaksanaan penjaminan mutu penyelenggaraan pelatihan masyarakat dan aparatur sipil negara kelautan dan perikanan;
- e) Pelaksanaan peningkatan serapan lulusan pelatihan masyarakat kelautan dan perikanan;
- f) Pelaksanaan pengelolaan lulusan pelatihan masyarakat dan pegawai aparatur sipil negara kelautan dan perikanan;
- g) Koordinasi pelaksanaan kemitraan nasional dan internasional pelatihan masyarakat dan aparatur sipil negara kelautan dan perikanan;
- h) Pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan penyelenggaraan pelatihan masyarakat dan aparatur sipil negara kelautan dan perikanan; dan
- i) Pelaksanaan urusan administrasi Pusat Pelatihan Kelautan dan Perikanan.

3. Susunan Organisasi

Berdasarkan Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 2 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kelautan dan Perikanan, susunan organisasi Pusat Pelatihan Kelautan dan Perikanan terdiri atas jabatan fungsional dan jabatan pelaksana dan Sub Bagian Tata Usaha.



Gambar 2. Struktur Organisasi Pusat Pelatihan KP berdasarkan PermenKP No. 2 Tahun 2025

1.4 Keragaan SDM

Adapun komposisi pegawai Pusat Pelatihan KP di Tahun 2026 yakni :

Tabel 1. Distribusi Pegawai Pusat Pelatihan KP berdasarkan Jenis Kelamin Per Maret Tahun 2026

4CPNS & PNS		Jumlah	%		PPP		Jumlah	PJLP		Jumlah	TOTAL
L	P		L	P	L	P		L	P		
28	15	43	59	41	10	7	17	1	0	1	61

Tabel 2. Distribusi Pegawai Pusat Pelatihan KP Berdasarkan Golongan/Ruang Per Maret Tahun 2026

Golongan/ Ruang				Jumlah	Golongan		Jumlah	PJLP	TOTAL
I	II	III	IV		IX	V			
	3	26	14	43	13	4	17	1	61

Tabel 3. Distribusi Pegawai Pusat Pelatihan KP Berdasarkan Pendidikan Terakhir Per Maret Tahun 2026

Pendidikan									Jumlah
SD	SLTP	SLTA	DI/D2	D3	D4	S1	S2	S3	
		9		4	1	29	17	1	61

Tabel 4. Distribusi Pegawai Pusat Pelatihan KP Berdasarkan Kelompok Jabatan Per Maret Tahun 2026

Jabatan										Jumlah
eselon I.a	eselon II.a	eselon II.b	Es III.a	Es III.b	Es IV.a	Es IV.b	V	JF Tertentu	JF Umum	
	1				1			27	32	61

Tabel 5. Distribusi JF Tertentu Pegawai Pusat Pelatihan KP Per Maret Tahun 2026

Nama Jabatan Fungsional	Jumlah
Arsiparis	1
Pranata Komputer	1
Analisis Kebijakan	4
Analisis Hukum	1
Perencana	9
Pranata SDM Aparatur	1
Analisis Pengelolaan Keuangan APBN	4
Pranata Keuangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara	2
Widyaiswara	2
Instruktur	1
Pengembang Teknologi Pembelajaran	1
Total	27

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

Kebijakan Kepala Pusat Pelatihan KP berkaitan dengan strategi pengembangan SDM kelautan dan perikanan melalui pelatihan dan adalah:

- 1) Untuk pelatihan bagi Aparatur, mengutamakan diklat mandatory, yaitu diklat prajabatan dan diklat bagi calon tenaga fungsional;
- 2) Memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh pegawai KKP untuk mendapatkan diklat;
- 3) Mendorong adanya pengembangan jenis dan metode pelatihan;
- 4) Mengupayakan perencanaan pelatihan sesuai dengan hasil analisis kebutuhan pelatihan;
- 5) Membuat kebijakan berdasarkan hasil rekomendasi hasil evaluasi dan monitoring;
- 6) Mendorong pencapaian sasaran dengan memanfaatkan anggaran diluar Pusat Pelatihan KP melalui kerjasama program pelatihan;
- 7) Mengupayakan terpenuhinya sarana dan prasarana standar pelatihan secara bertahap;
- 8) Memberikan informasi pelatihan secara cepat, terkini dan akurat kepada

stakeholders;

- 9) Mendorong tersedianya kurikulum dan media belajar bagi pelatihan teknis dan fungsional;
- 10) Memacu standarisasi pelatih dan tenaga pengelola pelatihan;
- 11) Memberikan kesempatan bagi setiap pelatih dan tenaga pengelola pelatihan untuk mengikuti pelatihan dalam rangka mengisi, membina dan mengembangkan kompetensi jabatan atau kompetensi kerjanya.

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

Sebagai lembaga yang bertanggung jawab dan penjamin mutu penyelenggaraan pelatihan di bidang kelautan dan perikanan (KP), Pusat Pelatihan KP dan UPT Pelatihan memiliki wilayah kerja yang mencakup seluruh Indonesia. Melalui jejaring balai pelatihan yang tersebar di berbagai daerah, lembaga ini berperan dalam memastikan pemerataan akses pelatihan bagi masyarakat pesisir, pembudidaya ikan, nelayan, pelaku usaha perikanan, serta aparatur pemerintah daerah. Dengan demikian, seluruh lapisan masyarakat KP, baik di wilayah barat, tengah, maupun timur Indonesia, dapat memperoleh kesempatan yang setara untuk meningkatkan kapasitas dan kompetensinya. Selain itu, penyelenggaraan pelatihan juga diarahkan untuk menjawab kebutuhan spesifik daerah, sehingga program yang dijalankan lebih relevan, adaptif, dan berdampak nyata terhadap peningkatan produktivitas serta kesejahteraan masyarakat kelautan dan perikanan.

Tabel 6. Wilayah Pelatihan UPT Pelatihan KP

No.	Satuan Kerja	Wilayah Pelatihan (Provinsi)	Keterangan
1.	BPPPP Medan	Aceh, Sumut, Sumbar, Kepri, Riau, Jambi, Bengkulu, Bangka Belitung, Sumsel	9 Provinsi, 127 Kabupaten/Kota
2.	BPPPP Tegal	Lampung, Banten, Jabar, DKI Jakarta, Jateng, DI Yogyakarta, Kalbar, Kalteng	8 Provinsi, 98 Kabupaten/Kota

No.	Satuan Kerja	Wilayah Pelatihan (Provinsi)	Keterangan
3.	BPPP Banyuwangi	Jawa Timur, Bali, Nusa Tenggara Barat, Nusa Tenggara Timur, Kalsel	5 Provinsi, 64 Kabupaten/Kota
4.	BPPP Bitung	Sulut, Gorontalo, Sulteng, Sulbar, Sulsel, Kaltim Kalut	7 Provinsi, 79 Kabupaten/Kota
5.	BPPP Ambon	Papua, Papua Barat, Maluku, Maluku Utara, Sultra	5 Provinsi, 57 Kabupaten/Kota
6.	BDA Sukamandi	Seluruh Indonesia	34 Provinsi

WILAYAH KERJA BALAI PELATIHAN



Gambar 3. Wilayah Kerja Balai Pelatihan

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

1.5 Potensi dan Permasalahan

Sebagai unit pelaksana teknis di bawah Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Kelautan dan Perikanan, Pusat Pelatihan Kelautan dan Perikanan memegang peran kunci dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) yang unggul di sektor kelautan dan perikanan. SDM yang inovatif, kompeten, dan berdaya saing menjadi faktor penentu utama dalam mendukung implementasi kebijakan Blue Economy Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP).

Oleh karena itu, penguatan kapasitas SDM melalui pelatihan yang berkualitas dan relevan menjadi sangat strategis. Pusat Pelatihan Kelautan dan Perikanan tidak

hanya bertugas mencetak pelaku usaha yang andal, tetapi juga bertanggung jawab dalam menyiapkan motor penggerak transformasi sektor kelautan dan perikanan menuju pencapaian ketahanan pangan, pertumbuhan ekonomi biru, dan tujuan pembangunan berkelanjutan.

Melalui program pelatihan yang terstruktur dan berorientasi pada kebutuhan sektor, Pusat Pelatihan Kelautan dan Perikanan diharapkan dapat terus berkontribusi dalam menyediakan SDM yang mampu menjawab tantangan dan memanfaatkan peluang pembangunan kelautan dan perikanan Indonesia.

Adapun potensi dari Pusat Pelatihan KP dapat dilihat dari sistem pelatihan ditopang oleh 5 balai pelatihan yang berlokasi di depok, tegal, ambon, bitung, dan medan, serta 2 balai aparaturnya yang berlokasi di sukamandi dan denpasar, dan 107 P2MKP. Penyelenggaraan pelatihan masyarakat dan aparaturnya didukung oleh 76 instruktur dengan bidang keahlian perikanan tangkap, budidaya, pengolahan hasil perikanan, serta pemasaran dan distribusi hasil perikanan dan 31 widyaiswara. Pembentukan Corporate University (Corpu) dan Community Learning Centre (CLC) akan memperkuat model pembelajaran terintegrasi untuk masyarakat dan aparaturnya. Ketersediaan pelatihan berbasis kompetensi dan berbasis wilayah menunjukkan kapasitas yang relevan terhadap kebutuhan sektor. Potensi lembaga pelatihan ASN yang akan melayani peningkatan kapasitas ASN dan pelatihan internasional dengan ISO 9001 menjelaskan tentang sistem manajemen mutu untuk membantu organisasi meningkatkan kualitas produk, layanan, dan kepuasan pelanggan, ISO 37001 tentang sistem manajemen anti penyuapan, dan memiliki sarana pembelajaran online dan offline, simulator, laboratorium bahasa, serta kapal latih

Permasalahan dalam pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan dalam khususnya di bidang pelatihan diantaranya:

- a) Disparitas gender dalam akses dan partisipasi pelatihan masyarakat juga menjadi tantangan tersendiri. Perempuan yang terlibat di sektor kelautan dan perikanan seringkali menghadapi hambatan struktural dan kultural untuk mengikuti pelatihan. Faktor seperti beban ganda (domestik dan pekerjaan), keterbatasan informasi, persepsi bahwa pelatihan bidang kelautan dan perikanan lebih ditujukan bagi laki-laki, serta terbatasnya materi pelatihan yang sensitif gender dan relevan dengan peran perempuan seperti pengolahan, pemasaran dan manajemen, turut memperlebar kesenjangan kapasitas dan peluang.

- b) Pemetaan kebutuhan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan dan sinergi antara pusat pelatihan dengan dunia usaha dan industri dan dunia kerja masih bisa ditingkatkan. Keterlibatan pelaku DUDIKA dalam input kebutuhan penyusunan kurikulum dan output penyerapan lulusan pelatihan bisa didorong agar mampu selaras dengan kebutuhan pasar kerja termasuk dalam menciptakan peluang yang inklusif dan setara bagi laki-laki dan perempuan.
- c) Dibutuhkannya pemutakhiran sarana dan prasarana pendukung kegiatan pelatihan dan SDM instruktur maupun widyaiswara yang bergerak dinamis menyesuaikan dengan kebutuhan program pelatihan yang terus berkembang seiring dengan majunya ilmu pengetahuan dan kebutuhan pasar kerja.

1.6 Sistematika Penulisan

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

- 1) **Ringkasan Eksekutif**, pada bagian ini berisi ringkasan dari laporan ini, antara lain berisi uraian singkat tentang tujuan, sasaran, capaian kinerja dan kendala sampai dengan Triwulan I tahun 2026.
- 2) **Bab I Pendahuluan**, pada bab ini berisi hal-hal umum tentang latar belakang penyusunan, maksud dan tujuan, gambaran organisasi, aspek strategis organisasi, seperti tugas dan fungsi, struktur organisasi, serta keragaan SDM di Pusat Pelatihan KP.
- 3) **Bab II Perencanaan Kinerja**, pada bab ini uraian singkat tentang Rencana Strategis Pusat Pelatihan KP tahun 2025-2029, Rencana Kinerja dan Penetapan kinerja Tahun 2026, serta metode Pengukuran Kinerja.
- 4) **Bab III Akuntabilitas Kinerja**, bab ini dijelaskan hasil capaian kinerja dari indikator-indikator kinerja yang telah diuraikan pada bab sebelumnya disertai beberapa capaian indikator kinerja lainnya, serta Akuntabilitas Keuangan
- 5) **Bab IV Penutup**, bab ini berisi uraian singkat terkait Kesimpulan, Pemasalahan dan Rekomendasi Kebijakan.
- 6) **LAMPIRAN**, berisi lampiran PK awal dan PK Revisi Pusat Pelatihan KP Tahun 2025.



PERENCANAAN KINERJA



Pusat Pelatihan Kelautan dan Perikanan
Gedung Mina Bahari III, Jl. Medan Merdeka Timur, Jakarta Pusat,
Daerah Khusus Ibukota Jakarta

BAB II - PERENCANAAN KINERJA

2.1 Rencana Strategis 2025-2029

Visi Nasional dan Kementerian

Visi Presiden dan Wakil Presiden Republik Indonesia periode 2025–2029 adalah “Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045.” Visi ini mencerminkan aspirasi untuk menjadikan Indonesia sebagai negara maju yang inklusif, berdaya saing, dan berkelanjutan menjelang satu abad kemerdekaan, dengan pembangunan sumber daya manusia (SDM) sebagai prioritas utama.

Sebagai bagian dari pemerintahan, Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP) berkomitmen mendukung visi nasional tersebut. Visi KKP untuk 2025–2029 adalah *“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 BPPSDMKP

Sejalan dengan visi nasional dan kementerian, Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Kelautan dan Perikanan (BPPSDMKP) merumuskan visi spesifiknya:

“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 ini menegaskan peran fundamental BPPSDMKP dalam membangun kapasitas manusia untuk menjawab tantangan sektor kelautan dan perikanan, dengan fokus pada:

1. **SDM yang Inovatif:** Mendorong kreativitas dan adaptasi terhadap perubahan.
2. **SDM yang Kompeten:** Memastikan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan Dunia Usaha, Dunia Industri, dan Dunia Kerja (DUDIKA).
3. **SDM yang Berdaya Saing:** Memperkokoh posisi Indonesia di arena global.

Landasan Hukum

Landasan hukum visi BPPSDMKP tertuang dalam Pasal 33 Peraturan Presiden Nomor 193 Tahun 2024 tentang Kementerian Kelautan dan Perikanan, sebagaimana

telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 112 Tahun 2025. Fungsi strategis BPPSDMKP meliputi:

1. Penyusunan kebijakan teknis, rencana, dan program penyuluhan serta pengembangan SDM.
2. Pelaksanaan penyuluhan dan pengembangan SDM KP.
3. Pemantauan, analisis, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan kegiatan.
4. Pelaksanaan administrasi badan.
5. Fungsi lain sesuai penugasan Menteri.

Fungsi ini menjadi instrumen untuk mengintegrasikan penyuluhan, pendidikan, pelatihan, standardisasi, dan sertifikasi ke dalam sistem pembangunan nasional yang berorientasi pada kualitas SDM.

Peran BPPSDMKP

BPPSDMKP berperan sentral dalam penyiapan SDM yang menjadi kunci keberhasilan kebijakan Blue Economy KKP. Strategi pengembangan SDM dijalankan melalui program penyuluhan, pendidikan, pelatihan, sertifikasi, dan standardisasi yang dituangkan dalam Rencana Strategis BPPSDM KP 2025–2029. Beberapa program utama yang dikedepankan meliputi:

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

2.2 Dukungan KKP terhadap Misi Presiden dan Perumusan Misi BPPSDMKP

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

1. Menjaga Keberlanjutan Ekosistem dan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan
(Melaksanakan Asta Cita ke-2 dan ke-8)
2. Mengembangkan Sektor Kelautan dan Perikanan Sebagai Penggerak Utama Pertumbuhan Ekonomi Berkelanjutan
(Melaksanakan Asta Cita ke-2, ke-3, ke-5, dan ke-6)
3. Meningkatkan Daya Saing Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan

(Melaksanakan Asta Cita ke-4)

4. Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Bersih, Efektif, dan Berkualitas

(Melaksanakan Asta Cita ke-7)

Misi BPPSDMKP

Dalam rangka mendukung pelaksanaan Misi KKP ke-3 ("Meningkatkan Daya Saing Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan"), BPPSDMKP menetapkan misinya sebagai:

"Mewujudkan SDM Kelautan dan Perikanan yang Inovatif, Kompeten, dan Berdaya Saing di Tingkat Nasional dan Internasional."

2.3 Tujuan Strategis BPPSDMKP 2025-2029

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

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

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

Tabel 7. Tujuan Strategis BPPSDMKP 2025-2029

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

Bidang	Tujuan Strategis	Arah yang Dicapai
	perizinan berusaha.	
	1.3. Mendorong kepedulian pelaku usaha terhadap keberlanjutan sumber daya dan kelestarian lingkungan pesisir.	
	1.4. Memperkuat posisi tawar pelaku usaha KP melalui penguatan kelembagaan.	
2. Pendidikan KP	2.1. Mengembangkan serta memperkuat sistem kelembagaan pendidikan vokasi KP yang relevan terhadap kebutuhan industri.	Lulusan vokasi KP yang unggul, adaptif menjadi pelaku usaha baru (pelaku ushamilenial) 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

Bidang	Tujuan Strategis	Arah yang Dicapai
	3.2. Mengoptimalkan pelaksanaan <i>Corporate University (Corpu)</i> untuk aparaturnya KKP.	memiliki daya saing tinggi di tingkat nasional dan global, dan aparaturnya KKP integritas
	3.3. Memperluas pemanfaatan teknologi pembelajaran digital dan inovasi pelatihan.	
	3.4. Memanfaatkan sistem digital dan kemitraan strategis guna memperkuat literasi digital, kapasitas pemasaran, serta keberlanjutan kerja lulusan KP.	
4. Standardisasi & Sertifikasi SDM KP	4.1 Menyediakan standar kompetensi kerja yang selaras dengan kebutuhan DUDIKA domestic 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.	

2.4 Sasaran Kegiatan

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

Tabel 8. Sasaran Strategis, Sasaran Program, Indikator, dan Target 2025–2029

Sasaran Strategis (SS)	Sasaran Program(SP)	Indikator Sasaran Program (ISP)	Target 2025	Target 2029
SS-4: Meningkatnya Kualitas SDM KP	SP-1: Meningkatnya kapasitas dan kompetensi SDM KP	Persentase lulusan pendidikan/pelatihan KP yang kompeten/tersertifikasi dan terserap di DUDIKA	75%	79%

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

2.5 Target Kinerja Tahun 2025-2029

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

Indikator Kinerja Tujuan

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

Tabel 9. Indikator Kinerja BPPSDM Tahun 2025-2029

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

Indikator Kinerja Sasaran Strategis

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

Tabel 10. Indikator Kinerja Sasaran Strategis BPPSDMKP Tahun 2025-2029

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

Indikator Kinerja Program

Indikator kinerja program merupakan alat ukur yang mengindikasikan keberhasilan pencapaian hasil (outcome) dari suatu program. indikator kinerja program telah ditetapkan secara spesifik untuk mengukur pencapaian kinerja berkaitan dengan sasaran program (outcome). Indikator kinerja program tersebut juga merupakan kerangka akuntabilitas organisasi dalam mengukur pencapaian kinerja program. Dalam kaitan ini, KKP telah menetapkan indikator kinerja program dalam struktur manajemen kinerja yang merupakan sasaran kinerja program yang secara akuntabilitas berkaitan dengan beberapa unit organisasi Kementerian/Lembaga setingkat Eselon I. Indikator sasaran program BPPSDM KP mengacu pada Indikator Sasaran Strategis KKP tahun 2025- 2029 sebagai berikut:

Tabel 11. Indikator Kinerja Program BPPSDMKP

No	Program	Sasaran Program	Indikator Sasaran Program	Target 2025-2029				
				2025	2026	2027	2028	2029
1	Pendidikan dan Pelatihan Vokasi	SP 1. Meningkatnya Kapasitas dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan	Persentase Lulusan Pendidikan dan Pelatihan KP Kompeten dan/atau Tersertifikasi yang Terserap di Dunia Usaha, Dunia Industri dan/atau Dunia Kerja (DUDIKA) (%)	75	76	77	78	79

No	Program	Sasaran Program	Indikator Sasaran Program	Target 2025-2029				
				2025	2026	2027	2028	2029
			Persentase kelompok yang meningkat omzet (%)	50	52	54	56	58
2	Dukungan Manajemen	SP 2. Tata Kelola Pemerintahan yang efektif dan akuntabel BPPSDM KP	Nilai Implementasi Reformasi Birokrasi lingkup BPPSDM KP (nilai)	86	86,5	87	87,5	88

Indikator Kinerja Kegiatan

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

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

No	Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Sasaran Kegiatan	Target 2025-2029				
				2025	2026	2027	2028	2029
1	Pelatihan Kelautan dan Perikanan	Terselenggaranya Pelatihan Kelautan dan Perikanan	Persentase Lulusan Pelatihan KP Kompeten yang Terserap di Dunia Usaha, Dunia Industri dan/atau Dunia	75	76	77	78	79

No	Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Sasaran Kegiatan	Target 2025-2029				
				2025	2026	2027	2028	2029
			Kerja (DUDIKA) (%)					
2	Pendidikan Kelautan dan Perikanan	Terselenggaranya Pendidikan Vokasi Kelautan dan Perikanan yang Kompeten	Persentase Lulusan Pendidikan KP Kompeten yang Terserap di Dunia Usaha, Dunia Industri dan/atau Dunia Kerja (DUDIKA) (%)	85	86	87	88	89
3	Standardisasi dan Sertifikasi Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan	Terselenggaranya Kegiatan Standardisasi dan Sertifikasi SDM Kelautan dan Perikanan	Persentase SDM KP yang tersertifikasi yang Terserap di Dunia Usaha, Dunia Industri dan/atau Dunia Kerja (DUDIKA) (%)	70	80	81	82	83
4	Penyuluhan Kelautan dan Perikanan	Terselenggaranya Penyuluhan Kelautan dan Perikanan	Persentase kelompok yang ditingkatkan kelasnya (%)	6	12	14	17	19
5	Dukungan Manajemen Internal Lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan	Tata Kelola Pemerintahan yang efektif, agile dan akuntabel dalam Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan	Persentase Rekomendasi hasil pengawasan yang dimanfaatkan untuk perbaikan kinerja BPPSDM KP(%)	85	86	87	88	89

No	Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Sasaran Kegiatan	Target 2025-2029				
				2025	2026	2027	2028	2029
			Batas tertinggi nilai temuan Laporan Hasil Pemeriksaan BPK- RI atas LK BPPSDM KP (%)	≤0,5	≤0,5	≤0,5	≤0,5	≤0,5
			Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran BPPSDM KP (Nilai)	92	92,1	92,15	92,2	92,2
			Nilai Maturitas Struktur dan Proses SPIP BPPSDM KP (Level)	3,5	3,6	3,7	3,8	3,9
			Penilaian Mandiri SAKIP BPPSDM KP (Nilai)	88	88,2	88,4	88,6	88,8
			Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran BPPSDM KP (Nilai)	81,5	81,75	82	82,25	82,5
			Nilai Pembangunan Integritas BPPSDM KP (Nilai)	76	77	78	79	80
			Indeks Profesionalitas ASN BPPSDM KP (Indeks)	81	81,5	82	82,5	83
			Persentase Penyelesaian Proses Bisnis dan	65	85	85	85	85

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

No	Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Sasaran Kegiatan	Target 2025-2029				
				2025	2026	2027	2028	2029
			Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Aparatur (orang)					

Adapun rincian kerangka pendanaan berdasarkan renstra BPPSDM ini jika diturunkan ke Pusat Pelatihan KP adalah sebagai berikut:

Tabel 13. Kerangka Pendanaan Kegiatan Pelatihan Kelautan dan Perikanan berdasarkan Renstra BPPSDMKP 2025-2029

Progra m/ Kegiata n	Sasaran Strategis/Sasar an Program/Sasar an Kegiatan	Indikator Strategis/Indika tor Program/Indikat or Kegiatan	Target/Anggaran (Rp.Juta)				
			2025	2026	2027	2028	2029
2375-Pelatihan Kelautan dan Perikanan			39.418, 97	116.873, 50	124.143, 50	140.013, 50	155.918, 50
	01- Terselenggarany a Pelatihan Kelautan dan Perikanan yang Kompeten	01-Persentase Lulusan Pelatihan Kelautan dan Perikanan Kompeten yang Terserap di Dunia Usaha, Dunia Industri dan/atau Dunia Kerja (DUDIKA) (Persen)	75	76	77	78	79
	AAH-Peraturan Lainnya						
	111- Peraturan Pelatihan Kelautan dan Perikanan yang Disusun	01-Jumlah Peraturan Pelatihan Kelautan dan Perikanan yang Disusun (Rancangan Peraturan)	-	5	6	7	8
	121-Inovasi yang diterapkan	01-Jumlah Inovasi yang	1	5	7	10	12

Program/ Kegiatan	Sasaran Strategis/Sasaran Program/Sasaran Kegiatan	Indikator Strategis/Indikator Program/Indikator Kegiatan	Target/Anggaran (Rp.Juta)				
			2025	2026	2027	2028	2029
	untuk Pelatihan Kelautan dan Perikanan	diterapkan untuk Pelatihan Kelautan dan Perikanan (Kajian)					
	ADF-Sertifikasi Lembaga						
	141-Sertifikasi Kelembagaan Pelatihan Kelautan dan Perikanan sesuai Standard Lembaga Pelatihan	01-Jumlah Sertifikasi Kelembagaan Pelatihan Kelautan dan Perikanan sesuai Standard Lembaga Pelatihan (Lembaga)	10	7	8	8	8
		02-Persentase Usulan Sertifikasi Program Diklat Masyarakat Bidang Kelautan dan Perikanan yang disahkan sesuai dengan Peraturan yang Berlaku (Persen)	-	75	76	77	78
	AEA-Koordinasi						
	151-Koordinasi Pengelolaan Lulusan Pelatihan Kelautan dan Perikanan	01-Jumlah Koordinasi Pengelolaan Lulusan Pelatihan Kelautan dan	-	2	4	5	6

Program/ Kegiatan	Sasaran Strategis/Sasaran Program/Sasaran Kegiatan	Indikator Strategis/Indikator Program/Indikator Kegiatan	Target/Anggaran (Rp.Juta)				
			2025	2026	2027	2028	2029
		Perikanan (Kegiatan)					
	AEE-Kemitraan						
	152-Kemitraan, Jejaring dan Kerjasama Pelatihan Kelautan dan Perikanan	01-Jumlah Kemitraan, Jejaring dan Kerjasama Pelatihan Kelautan dan Perikanan (Kesepakatan)	-	18	20	22	25
	AFA-Norma, Standard, Prosedur dan Kriteria						
	161-Norma, Standard, Prosedur dan Kriteria Pelatihan Kelautan dan Perikanan	01-Jumlah Norma, Standard, Prosedur dan Kriteria Pelatihan Kelautan dan Perikanan (NSPK)	3	10	15	17	20
	RAL-Sarana Bidang Kemaritiman, Kelautan, dan Perikanan						
	711-Peralatan dan Mesin Pelatihan Kelautan dan Perikanan	01-Jumlah Peralatan dan Mesin Pelatihan Kelautan dan Perikanan (Unit)	5	10	10	10	10
	RBQ-Prasarana Bidang Kemaritiman, Kelautan, dan Perikanan						
	721-Gedung, Bangunan dan Prasarana Pelatihan Kelautan dan Perikanan yang Ditingkatkan Kapasitasnya	01-Jumlah Gedung, Bangunan, dan Prasarana Pelatihan Kelautan dan Perikanan yang Ditingkatkan	2	10	10	10	10

Program/ Kegiatan	Sasaran Strategis/Sasaran Program/Sasaran Kegiatan	Indikator Strategis/Indikator Program/Indikator Kegiatan	Target/Anggaran (Rp.Juta)				
			2025	2026	2027	2028	2029
		Kapasitasnya (Unit)					
	SCC-Pelatihan Bidang Pertanian dan Perikanan						
	831- Masyarakat Kelautan dan Perikanan yang Dilatih	01-Jumlah Masyarakat Kelautan dan Perikanan yang Dilatih (Orang)	25.354	35.992	38.236	39.691	42.319
		02-Jumlah Lulusan Pelatihan Kelautan dan Perikanan Kompeten yang Terserap di Dunia Usaha, Dunia Industri dan/atau Dunia Kerja (DUDIKA) (Orang)	17.804	26.994	28.677	29.768	31.739

Untuk melaksanakan pencapaian Sasaran Program sebagaimana tersebut di atas, dibutuhkan input yang dapat mendukung terlaksananya proses untuk menghasilkan Output dan Outcome BPPSDM. Oleh karena itu, Pusat Pelatihan Kelautan dan Perikanan memiliki Sasaran Kegiatan (SK) yang akan dicapai Triwulan I Tahun 2026, dengan mengacu pada sasaran program BPPSDM yaitu;

Sasaran Kegiatan (SK-1) “Terselenggaranya Pelatihan dan Sertifikasi SDM Kelautan dan Perikanan” dengan indikator kinerja sesuai dengan PK Pusat Pelatihan KP Tahun 2026 sebagai berikut:

1. Persentase Lulusan Pelatihan KP Kompeten yang Terserap di Dunia Usaha, Dunia Industri dan/atau Dunia Kerja (DUDIKA) (%) dengan target tahun 2026 sebesar 76% dan target 2029 sebesar 79%.
2. Persentase Peserta Pelatihan Masyarakat KP yang Menerapkan Kompetensi

Hasil Pelatihan (%) dengan target tahun 2026 sebesar 75% dan belum ada target 2029 karena belum disusun.

3. Layanan Gerai Awak Kapal Perikanan Indonesia di Luar Negeri (laporan) dengan target tahun 2026 sebanyak 2 laporan dan belum ada target 2029 karena belum disusun.
4. Perangkat Pelatihan Kelautan dan Perikanan yang ditetapkan (paket modul) dengan target tahun 2026 sebanyak 5 modul dan belum ada target 2029 karena belum disusun.
5. Bahan Ajar Pelatihan Kelautan dan Perikanan Berbasis Kaji Terap (paket bahan ajar) dengan target tahun 2026 sebanyak 1 paket bahan ajar dan belum ada target 2029 sebanyak 12 paket.
6. Persentase Perangkat Pelatihan Kelautan dan Perikanan yang diterapkan dalam Penyelenggaraan Pelatihan (%) dengan target tahun 2026 sebesar 75% dan belum ada target 2029 karena belum disusun.
7. Peraturan Pelatihan Kelautan dan Perikanan yang diusulkan (Dokumen) dengan target tahun 2026 sebanyak 5 Dokumen dan target 2029 sebesar 12 Paket.
8. Persentase Pelaksanaan Kerja Sama Lingkup Pusat Pelatihan KP yang telah Disepakati (%) dengan target tahun 2026 sebesar 50% dan belum ada target 2029 karena belum disusun.
9. Sertifikasi Kelembagaan Pelatihan sesuai Standar Lembaga Pelatihan (Sertifikat) dengan target tahun 2026 sebanyak 7 Sertifikat dan target 2029 sebanyak 8 Sertifikat.
10. Persentase usulan sertifikasi program diklat masyarakat bidang Kelautan dan Perikanan yang disahkan sesuai dengan peraturan yang berlaku (%) dengan target tahun 2026 sebesar 75% dan target 2029 sebesar 78%.
11. Persentase Realisasi PNBP Lingkup Pusat Pelatihan KP (%) dengan target tahun 2026 sebesar 80% dan belum ada target 2029 karena belum disusun.
12. Sarana Prasarana Pelatihan KP yang ditingkatkan kapasitasnya (Paket) dengan target tahun 2026 sebesar 3 Paket dan target 2029 sebesar 6 Paket.

Sasaran Kegiatan (SK-2) “Aparatur Yang Dididik dan Dilatih” dengan indikator kinerja sesuai dengan PK Pusat Pelatihan KP Tahun 2026 sebagai berikut:

13. Persentase aparatur KKP yang menerapkan kompetensi hasil pelatihan (%) dengan target tahun 2026 sebesar 75% dan belum ada target 2029 karena belum disusun.

14. Persentase Tenaga Pelatihan yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi Sesuai Standar Pelatih (%) dengan target tahun 2026 sebesar 20% dan target 2029 belum ada.
15. Persentase Unit Eselon II KKP yang Mengimplementasikan Model Corporate University (Corpu) (%) dengan target tahun 2026 sebesar 20% dan target 2029 belum ada.

Sasaran Kegiatan (SK-3) “Tata Kelola Pemerintahan yang Efektif dan Akuntabel Bidang Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan” dengan indikator kinerja sesuai dengan PK Pusat Pelatihan KP Tahun 2026 sebagai berikut:

16. Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan yang Dimanfaatkan untuk Perbaikan Kinerja Pusat Pelatihan KP (%) dengan target tahun 2026 sebesar 86% dan target 2029 sebesar 89%.
17. Indeks Profesionalitas ASN Pusat Pelatihan KP (indeks) dengan target tahun 2026 sebesar 83 indeks dan target 2029 belum ada.
18. Penilaian Mandiri SAKIP Pusat Pelatihan KP (Nilai) dengan target tahun 2026 sebesar 81 dan target 2029 sebesar 83.
19. Persentase rencana umum pengadaan PBJ yang diumumkan pada SIRUP Pusat Pelatihan KP (%) dengan target tahun 2026 sebesar 77% dan target 2029 sebesar 80%.
20. Nilai Pengawasan Kearsipan Internal Pusat Pelatihan KP (Nilai) dengan target tahun 2026 sebesar 81 dan target 2029 belum ada.
21. Persentase layanan dukungan manajemen internal Pusat Pelatihan KP (%) dengan target tahun 2026 sebesar 81 dan target 2029 belum ada.
22. Unit Kerja lingkup Pusat Pelatihan KP yang dibangun untuk diusulkan menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) (Satker) dengan target tahun 2026 sebesar 1 Satker dan target 2029 sebesar 1 satker.

2.6 Perjanjian Kinerja Pusat Pelatihan KP Tahun 2026

Untuk dapat mengukur keberhasilan dari implementasi Rencana Strategis Tahun 2026 diatas, Pusat Pelatihan KP menetapkan target IKU untuk masing-masing sasaran strategis yang harus dicapai. Target ini dituangkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2026 berbasis Logical framework.

Logical Framework Analysis (LFA) adalah instrumen analisis, presentasi dan manajemen yang dapat membantu perencanaan untuk menganalisis situasi eksisting, membangun hirarki logika dari tujuan yang akan dicapai, mengidentifikasi resiko

potensial yang dihadapi dalam pencapaian tujuan dan hasil, membangun cara untuk melakukan monitoring dan evaluasi terhadap tujuan (*Output*) dan hasil (*Outcomes*), menyajikan ringkasan aktivitas suatu kegiatan serta membantu upaya monitoring selama pelaksanaan implementasi proyek.

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

Tabel 14. Perjanjian Kinerja Pusat Pelatihan KP Tahun 2026

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN		Target (PK Januari)
1	Terselenggaranya Pelatihan Kelautan dan Perikanan	1	Persentase Lulusan Pelatihan KP Kompeten yang Terserap di Dunia Usaha, Dunia Industri dan/atau Dunia Kerja (DUDIKA) (%)	76
		2	Persentase Peserta Pelatihan Masyarakat KP yang Menerapkan Kompetensi Hasil Pelatihan (%)	75
		3	Layanan Gerai Awak Kapal Perikanan Indonesia di Luar Negeri (laporan)	2
		4	Perangkat Pelatihan Kelautan dan Perikanan yang ditetapkan (paket modul)	5
		5	Bahan Ajar Pelatihan Kelautan dan Perikanan Berbasis Kaji Terap (paket bahan ajar)	1
		6	Persentase Perangkat Pelatihan Kelautan dan Perikanan yang diterapkan dalam Penyelenggaraan Pelatihan (%)	75
		7	Peraturan Pelatihan Kelautan dan Perikanan yang diusulkan (Dokumen)	5
		8	Persentase Pelaksanaan Kerja Sama Lingkup Pusat Pelatihan KP yang telah Disepakati (%)	50
		9	Sertifikasi Kelembagaan Pelatihan sesuai Standar Lembaga Pelatihan (Sertifikat)	7

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN		Target (PK Januari)
		10	Persentase usulan sertifikasi program diklat masyarakat bidang Kelautan dan Perikanan yang disahkan sesuai dengan peraturan yang berlaku (%)	75
		11	Persentase Realisasi PNBK Lingkup Pusat Pelatihan KP (%)	80
		12	Sarana Prasarana Pelatihan KP yang ditingkatkan kapasitasnya (Paket)	3
13	Aparatur yang Dididik dan Dilatih	13	Persentase aparatur KKP yang menerapkan kompetensi hasil pelatihan (%)	75
		14	Persentase Tenaga Pelatihan yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi Sesuai Standar Pelatih (%)	20
		15	Persentase Unit Eselon II KKP yang Mengimplementasikan Model Corporate University (Corpu) (%)	20
16	Tata Kelola Pemerintahan yang Efektif dan Akuntabel dalam Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan	16	Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan yang Dimanfaatkan untuk Perbaikan Kinerja Pusat Pelatihan KP (%)	86
		17	Indeks Profesionalitas ASN Pusat Pelatihan KP (indeks)	83
		18	Penilaian Mandiri SAKIP Pusat Pelatihan KP (Nilai)	81
		19	Persentase rencana umum pengadaan PBJ yang diumumkan pada SIRUP Pusat Pelatihan KP (%)	77
		20	Nilai Pengawasan Kearsipan Internal Pusat Pelatihan KP (Nilai)	81
		21	Persentase layanan dukungan manajemen internal Pusat Pelatihan KP (%)	100
		22	Unit Kerja lingkup Pusat Pelatihan KP yang dibangun untuk diusulkan menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) (Satker)	1

2.7 Rumus Pengukuran Kinerja

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

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

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

LFA digunakan ketika melakukan identifikasi dan penjajagan dalam penyusunan proposal, menyiapkan disain proyek/ program dalam suatu sistematisa dan kaitan yang masuk akal, penilaian disain proyek/ program, memutuskan persetujuan untuk pelaksanaan proyek/ program, monitoring dan evaluasi kemajuan (progress) dan kinerja (performance) program.

LFA juga dapat digunakan sebagai petunjuk teknis dalam pengelolaan program, atau tepatnya kemampuan teknis, bahwa yang bersangkutan mempunyai kemampuan teknis dalam menyelenggarakan suatu program. Logical Framework sebagai kemampuan teknis program karena dapat digunakan sebagai alat untuk Perencanaan,

Penilaian, Monitoring dan Evaluasi dari kegiatan-kegiatan dalam program yang telah dibuat.

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

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

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

2.8 Metode Pengukuran kinerja

Pengukuran capaian kinerja Pusat Pelatihan KP Tahun 2026, dilakukan dengan membandingkan antara data target dan realisasi Indikator Kinerja, akan diperoleh indeks capaian Indikator Kinerja. Penghitungan indeks capaian Indikator Kinerja perlu memperhitungkan jenis polarisasi Indikator Kinerja yang berlaku yaitu maximize, minimize, dan stabilize. Ketentuan penetapan indeks capaian Indikator Kinerja adalah:

- 1) Angka maksimum adalah 120;
- 2) Angka minimum adalah 0;
- 3) Formula penghitungan indeks capain IKU untuk setiap jenis polarisasi adalah berbeda;

Adapun status Indeks capaian IKU adalah sebagai berikut:

Tabel 15. Indeks Capaian IKU

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

Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengacu kepada Manual IKU pada masing-masing Indikator yang ada dalam dokumen Perjanjian Kinerja. Metode pengukuran kinerja lingkup Pusat Pelatihan KP dilakukan secara berkala per triwulan. Pengukuran kinerja dilaksanakan oleh tim yang melaksanakan pengukuran dan pelaporan kinerja berdasarkan Keputusan Kepala Badan BPPSDM KP nomor 122 tahun 2025 tentang Tim Pengelola Kinerja di Lingkungan Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan Tahun 2025. Pengukuran kinerja dilakukan secara berjenjang dari level 3 unit pelaksana teknis sampai ke level 1 Sekretariat Badan.



AKUNTABILITAS KINERJA



Pusat Pelatihan Kelautan dan Perikanan
Gedung Mina Bahari III, Jl. Medan Merdeka Timur, Jakarta Pusat,
Daerah Khusus Ibukota Jakarta

BAB III - AKUNTABILITAS KINERJA

3.1 Prestasi Kinerja Pusat Pelatihan KP

Pengukuran capaian kinerja Pusat Pelatihan KP Tahun 2025 dilakukan dengan cara membandingkan antara target (rencana) dan realisasi IKU (*key performance indicator*, disingkat KPI) pada masing-masing perspektif. Pencatatan dan pengukuran kinerja dilakukan dengan bantuan perangkat lunak berbasis *balanced scorecard* dari Kementerian Kelautan Perikanan, yaitu Aplikasi Kinerjaku yang dapat diakses secara daring pada <http://kinerjaku.kkp.go.id>. Capaian nilai kinerja Pusat Pelatihan KP pada triwulan I Tahun 2026 adalah **116,07% - ISTIMEWA** seperti pada tampilan menu dibawah ini :



Gambar 4. Tampilan Kinerjaku

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

3.2 Evaluasi dan Analisis Kinerja

Pelaksanaan evaluasi dan analisis kinerja dilakukan melalui pengukuran kinerja dengan menggunakan formulir pengukuran kinerja sesuai Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan program sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi nasional. Pengukuran kinerja dimaksud merupakan hasil dari suatu penilaian yang didasarkan

pada Indikator Kinerja Utama (IKU) yang telah diidentifikasi agar sasaran strategis dan tujuan strategis dapat tercapai.

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

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

Tabel 16. Capaian Kinerja Triwulan I tahun 2026 pada Pusat Pelatihan KP

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	Target 2026	Target TW I	Capaian 2026	%
1	Terselenggaranya Pelatihan Kelautan dan Perikanan	1 Persentase Lulusan Pelatihan KP Kompeten yang Terserap di Dunia Usaha, Dunia Industri dan/atau Dunia Kerja (DUDIKA) (%)	76	50	67,94	120
		2 Persentase Peserta Pelatihan Masyarakat KP yang Menerapkan Kompetensi Hasil Pelatihan (%)	75			
		3 Layanan Gerai Awak Kapal Perikanan Indonesia di Luar Negeri (laporan)	2			
		4 Perangkat Pelatihan Kelautan dan Perikanan yang ditetapkan (paket modul)	5			
		5 Bahan Ajar Pelatihan Kelautan dan Perikanan Berbasis Kaji Terap (paket bahan ajar)	1			
		6 Persentase Perangkat Pelatihan Kelautan dan Perikanan yang diterapkan dalam Penyelenggaraan Pelatihan (%)	75			
		7 Peraturan Pelatihan Kelautan dan	5			

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	Target 2026	Target TW I	Capaian 2026	%
			Perikanan yang diusulkan (Dokumen)			
		8	Persentase Pelaksanaan Kerja Sama Lingkup Pusat Pelatihan KP yang telah Disepakati (%)	50		
		9	Sertifikasi Kelembagaan Pelatihan sesuai Standar Lembaga Pelatihan (Sertifikat)	7		
		10	Persentase usulan sertifikasi program diklat masyarakat bidang Kelautan dan Perikanan yang disahkan sesuai dengan peraturan yang berlaku (%)	75		
		11	Persentase Realisasi PNBK Lingkup Pusat Pelatihan KP (%)	80	10	30,03
		12	Sarana Prasarana Pelatihan KP yang ditingkatkan kapasitasnya (Paket)	3		
13	Aparatur yang Dididik dan Dilatih	13	Persentase aparatur KKP yang menerapkan kompetensi hasil pelatihan (%)	75		
		14	Persentase Tenaga Pelatihan yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi Sesuai Standar Pelatih (%)	20		
		15	Persentase Unit Eselon II KKP yang Mengimplementasikan Model Corporate University (Corpu) (%)	20		
16	Tata Kelola Pemerintahan yang Efektif dan Akuntabel dalam Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan	16	Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan yang Dimanfaatkan untuk Perbaikan Kinerja Pusat Pelatihan KP (%)	86	86	86
		17	Indeks Profesionalitas ASN Pusat Pelatihan KP (indeks)	83		
		18	Penilaian Mandiri SAKIP Pusat Pelatihan KP (Nilai)	81		
		19	Persentase rencana umum pengadaan PBJ yang diumumkan pada SIRUP Pusat Pelatihan KP (%)	77	77	100

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	Target 2026	Target TW I	Capaian 2026	%
		20 Nilai Pengawasan Kearsipan Internal Pusat Pelatihan KP (Nilai)	81			
		21 Persentase layanan dukungan manajemen internal Pusat Pelatihan KP (%)	100	25	29,63	118,52
		22 Unit Kerja lingkup Pusat Pelatihan KP yang dibangun untuk diusulkan menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) (Satker)	1			

Sumber: Capaian Kinerja pada aplikasi Kinerjaku

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

Indikator Kinerja IKSK.01.01 - Persentase Lulusan Pelatihan KP Kompeten yang Terserap di Dunia Usaha, Dunia Industri dan/atau Dunia Kerja (DUDIKA) (%)

Secara definisi, Dunia usaha adalah kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh Usaha Mikro, Usaha Kecil, Usaha Menengah, dan Usaha Besar (UMKM dan UB), Dunia industri adalah ekonomi yang berkaitan dengan produksi barang atau jasa secara massal menggunakan teknologi, mesin, dan tenaga kerja terorganisir, Dunia kerja adalah aktivitas atau lingkungan yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas, pekerjaan, atau profesi untuk mencapai tujuan tertentu, baik secara individu maupun organisasi. Lulusan Pelatihan KP Kompeten adalah Purnawidya yang telah menyelesaikan pelatihan yang bersumber dari anggaran Rupiah Murni di Balai Pelatihan KP yang memiliki kompetensi, keterampilan teknis dan non-teknis sesuai dengan kebutuhan dunia usaha, dunia industri, dunia kerja. Misalnya sertifikasi keahlian.

Persentase lulusan Pelatihan KP kompeten yang terserap oleh Dunia Usaha, Dunia Industri atau Dunia Kerja adalah indikator keberhasilan yang mengukur sejauh mana lulusan pelatihan KP (bersumber dari anggaran Rupiah Murni) mampu mendapatkan pekerjaan, mengembangkan usahanya dan atau terlibat dalam kegiatan produktif di dunia usaha, industri dunia kerja yang dibuktikan dengan Surat Keterangan Pelaku Utama/Usaha dari pejabat yang berwenang di Instansi terkait/Surat Izin Usaha Mikro Kecil (IUMK)/Surat Izin Tempat Usaha (SITU)/Nomor Induk Berusaha (NIB)/surat keterangan bekerja/kartu pegawai/Kartu KUSUKA/perjanjian kerja/SK Kelompok.

Data dukung capaian IKU ini berdasarkan Nota Dinas Kepala Pusat Pelatihan Nomor 280/BPPSDM.4/RC.610/IV/2026 tanggal 14 April 2026 tentang Penyampaian Data Dukung Indikator Kinerja Utama (IKU) Lulusan pelatihan yang Terserap di Dunia Usaha, Dunia Industri atau Dunia Kerja (DUDIKA) Triwulan I tahun 2026.

Tabel 17. Capaian IKU 1 Triwulan I tahun 2026

Realisasi TW I					2026				Renstra BPPSDMKP Tahun 2025-2029	
2021	2022	2023	2024	2025	Target TW I 2026	Capaian TW I 2026	% Capaian	% Kenaikan 2025-2026	Target 2029	% Capaian thd Target 2029
					50%	67,94%	120	-	79	86%

Sumber: Data Capaian Pusat Pelatihan KP

Berdasarkan data yang disajikan, capaian persentase lulusan pelatihan KP kompeten terserap di DUDIKA tahun sebelumnya pengukuran dilakukan per semester sehingga tidak ada capaian yang dapat dibandingkan secara langsung. Pada Triwulan I tahun 2026, indikator ini menunjukkan performa yang sangat memuaskan dan melampaui target yang telah ditetapkan. Secara keseluruhan Pusat Pelatihan KP berhasil menyalurkan 2.405 orang dari total 3.540 orang peserta pelatihan luring. Dengan demikian, persentase capaian IKU DUDIKA secara keseluruhan mencapai 67,94%, yang berarti melampaui target 50% yang telah ditetapkan. atau setara dengan tingkat capaian sebesar 120%.

Capaian ini mengindikasikan adanya peningkatan efektivitas dalam strategi penempatan lulusan dibandingkan periode sebelumnya. Keberhasilan ini menunjukkan bahwa strategi penempatan lulusan pada Triwulan I tahun 2026 berjalan efektif dan diharapkan dapat dipertahankan dan ditingkatkan pada triwulan berikutnya melalui penguatan strategi yang telah berjalan.

Tabel 18. Capaian IKU 1 Per Balai

No	Satker	Capaian Masy. dilatih Luring	Target TW I	Realisasi DUDIKA (orang)	Total (%)	Capaian (%)
1	BPPP Medan	100	55	58	58,00%	105,45%
2	BPPP Tegal	3.227	2.130	2.269	70,31%	106,53%
3	BPPP Banyuwangi	213	70	78	36,62%	114,43%
Total		3.540	2.255	2.405	67,94%	120,00%

Sumber: Data Capaian Pusat Pelatihan KP

Berdasarkan data capaian indikator kinerja Persentase Lulusan Pelatihan KP Kompeten yang Terserap di DUDIKA, Pusat Pelatihan KP secara keseluruhan telah berhasil melampaui target yang ditetapkan. Dari total 3.938 masyarakat yang dilatih secara luring, target penyerapan di DUDIKA adalah sebesar 50% atau setara dengan 2.255 orang. Realisasi yang dicapai mencapai 2.405 orang, atau 120,00% dari target, yang menunjukkan kinerja yang sangat memuaskan dan melebihi ekspektasi.

Pada level satuan kerja (Satker), seluruh balai pelatihan berhasil memenuhi atau bahkan melampaui target yang ditentukan, yaitu: BPPP Tegal menetapkan target DUDIKA sebesar 2.130 orang. Realisasi yang dicapai pada Triwulan I sebanyak 2.269 orang, sehingga capaiannya mencapai 106,53% dari target, diikuti oleh BPPP Banyuwangi menetapkan target DUDIKA sebesar 70 orang. Realisasi yang dicapai sebanyak 78 orang, sehingga capaiannya mencapai 111,43% dari target. Kontribusi terbesar berasal dari Balai Tegal dengan realisasi sebanyak 2.269 orang, sementara BPPP Medan

menetapkan target DUDIKA sebesar 55 orang. Realisasi yang dicapai sebanyak 58 orang, sehingga capaiannya mencapai 105,45% dari target.

Tabel 19. Distribusi Sebaran DUDIKA berdasarkan pelatihan

Balai	Budidaya	Penangkapan	Pengolahan & Pemasaran	Total
BPPP Medan			58	58
BPPP Tegal	4	2.236	29	2.269
BPPP Banyuwangi		78		78
Total	4	2.314	87	2.405

Sumber: Data Capaian Pusat Pelatihan KP

Pada Triwulan I tahun 2026, persentase lulusan Pelatihan KP kompeten yang terserap di dunia usaha, dunia industri, dan/atau dunia kerja (DUDIKA) mencapai 2.405 orang (120%). Penyerapan terbesar terdapat pada bidang Penangkapan sebanyak 2.314 orang (96,22%), diikuti Pengolahan dan Pemasaran 87 orang (3,62%), serta Budidaya 4 orang (0,17%). Komposisi ini menegaskan bahwa kebutuhan tenaga kerja masih didominasi sektor produksi dan hilirisasi perikanan.

Ditinjau per satuan kerja, BPPP Tegal mencatat total peserta pelatihan luring di BPPP Tegal sebanyak 3.227 orang, realisasi DUDIKA tersebut setara dengan 70,31% dari peserta luring. Adapun jumlah peserta pelatihan luring di BPPP Banyuwangi sebanyak 213 orang, sehingga realisasi DUDIKA baru mencapai 36,62% dari total peserta luring. Sedangkan, jumlah peserta pelatihan luring di BPPP Medan sebanyak 100 orang, sehingga realisasi DUDIKA setara dengan 58,00% dari total peserta luring. Distribusi ini menunjukkan konsentrasi penyerapan terbesar berada pada wilayah dengan aktivitas penangkapan serta pengolahan dan pemasaran yang kuat sebagai motor utama penggerak sektor kelautan dan perikanan.

Adapun faktor penyebab keberhasilan tercapainya IKU ini yakni:

1. Kurikulum Berbasis Kompetensi: Materi pelatihan diselaraskan dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI);
2. Kemitraan Strategis: Adanya kerja sama dengan perusahaan sektor kelautandan perikanan melalui MoU dan PKS;
3. Pemanfaatan Teknologi: Pelatihan secara daring memperluas akses dan meningkatkan keterampilan teknis peserta;
4. Sertifikasi Lembaga Diklat: Adanya fasilitasi uji kompetensi oleh Balai Pelatihanyang terakreditasi memperkuat daya saing lulusan;
5. Pelatihan Berbasis Job Matching: Mengintegrasikan pelatihan dengan kebutuhan spesifik perusahaan.

6. Monitoring Pasca-Pelatihan: Melakukan pendataan alumni secara berkala untuk memetakan serapan dan kebutuhan lanjutan.
7. Upgrade Sarana dan Prasarana Pelatihan: Modernisasi fasilitas pelatihan termasuk alat tangkap, hatchery, dan dapur pengolahan.

Kegiatan yang mendukung tercapainya IKU Persentase Lulusan Pelatihan KP Kompeten yang Terserap di Dunia Usaha, Dunia Industri dan/atau Dunia Kerja (DUDIKA) antara lain:

1. Verifikasi dan Validasi data Lulusan Pelatihan yang terserap di Dunia Usaha dan Dunia Industri dan Dunia Kerja dengan capaian 1 dokumen;
2. Analisis Data Lulusan Pelatihan KP Kompeten yang Terserap di Dunia Usaha, Dunia Industri dan/atau Dunia Kerja (DUDIKA) dengan capaian 1 dokumen.

Indikator Kinerja IKS.01.02 - Persentase Peserta Pelatihan Masyarakat KP yang Menerapkan Kompetensi Hasil Pelatihan (%)

Secara definisi, Pelatihan Masyarakat KP adalah Pelatihan Masyarakat Bidang Kelautan dan Perikanan yang diselenggarakan oleh Balai Pelatihan, Peserta pelatihan telah dinyatakan lulus dan mendapatkan sertifikat Pelatihan. Persentase Peserta Pelatihan Masyarakat KP yang Menerapkan Kompetensi Hasil Pelatihan adalah Indikator keberhasilan yang mengukur sejauh mana peserta pelatihan masyarakat KP yang diselenggarakan pada semester II tahun sebelumnya dan semester I tahun berjalan dengan metode pembelajaran secara luring, mampu mengimplementasikan kompetensi yang diperoleh selama pelatihan dalam aktivitas nyata, baik dalam bentuk peningkatan produktivitas usaha, keterlibatan dalam kegiatan ekonomi, maupun penguatan kapasitas kerja di sektor kelautan dan perikanan. Data dukung indikator ini berupa dokumen Evaluasi Pasca Pelatihan yang disusun oleh penyelenggara pelatihan masyarakat KP berdasarkan metode sampling menggunakan rumus Slovin dengan *margin of error* sebesar 5% terhadap total peserta pelatihan yang memenuhi kriteria Evaluasi Pasca Pelatihan. IKU ini akan diukur per semester yakni di Triwulan II dan Triwulan IV.

Kegiatan ini mencakup rangkaian proses mulai dari koordinasi, penyelenggaraan, hingga evaluasi pasca pelatihan. Pelaksanaan diawali dengan koordinasi pengelolaan pelatihan untuk memastikan kesiapan program, kesesuaian dengan kebutuhan, serta sinergi antar unit kerja. Selanjutnya, dilakukan penyelenggaraan pelatihan secara luring serta penerbitan sertifikat bagi peserta yang dinyatakan lulus. Selain itu, rekapitulasi data capaian pelaksanaan pelatihan sebagai dasar *monitoring* dan evaluasi kinerja. Sebagai bagian dari pengukuran *outcome*, disusun laporan Evaluasi Pasca Pelatihan untuk menilai tingkat penerapan kompetensi oleh peserta dalam aktivitas nyata.

Pada Triwulan I ini beberapa kegiatan yang sudah dilakukan antara lain;

1. Koordinasi Pelaksanaan Pelatihan AKP Lingkup BPPP dan Pelabuhan Perikanan
2. Koordinasi Pelaksanaan Pelatihan HACCP pada BPPP Tegal
3. Koordinasi Permohonan Pelatihan BST-F I Lingkup Satdik KP

Indikator Kinerja IKS.01.03 - Layanan Gerai Awak Kapal Perikanan Indonesia di Luar Negeri (laporan)

Gerai Awak Kapal Perikanan Indonesia adalah gerai yang menjadi tempat pendaftaran AKP untuk mengikuti pelatihan sertifikasi, sebagai media informasi bagi lingkup Pusat Pelatihan KP untuk kegiatan pelatihan yang dapat diakses mendukung (Pekerja Migran Indonesia) PMI di luar negeri. Indikator kinerja ini diukur dengan target 2 laporan pelaksanaan layanan Gerai AKP Indonesia di luar negeri selama 2026. Kegiatan ini merupakan Upaya pengembangan kemitraan pelatihan terutama dengan Lembaga luar negeri untuk mendukung peningkatan kompetensi Awak Kapal Perikanan Indonesia. Pelaksanaan kegiatan mencakup identifikasi lokasi layanan Gerai AKP di luar negeri sebagai dasar penentuan wilayah operasional. Selanjutnya, dilakukan penyelenggaraan layanan Gerai AKP yang berfungsi sebagai pusat informasi dan fasilitasi pendaftaran pelatihan serta sertifikasi bagi PMI sektor Kelautan dan Perikanan. IKU ini belum memiliki capaian karena pengukuran dilakukan pada Triwulan IV tahun 2026.

Pada Triwulan I ini beberapa kegiatan yang sudah dilakukan antara lain;

1. Telah dilaksanakan pertemuan membahas tindak lanjut implementasi STCW-F antara Indonesia dan Spanyol yang melibatkan Kementerian Perhubungan, Kementerian Luar Negeri, Unit kerja KKP (DJPT, BPPP Tegal, DPKAKP).
2. Sebagai tindak lanjut pertemuan tim Kemitraan Puslat KP telah menginisiasi korespondensi kepada Kementerian Luar Negeri untuk dapat memfasilitasi komunikasi Pemerintah Indonesia kepada Otoritas di Spanyol terkait langkah-langkah negosiasi teknis yang akan dilakukan untuk mendukung implementasi MRA Indonesia Spanyol
3. Sebagai salah satu implementasi PKS antara Direktorat Jenderal Pelindungan dengan BPPSDM KP, Puslat Pelatihan KP dan BPPP Tegal menggandeng BP3MI Jawa Tengah untuk mengembangkan Migrant Point sebagai Layanan Gerai Awak Kapal Perikanan Indonesia
4. Untuk memperluas jangkauan penyebarluasan informasi terkait peningkatan kapasitas perlindungan dan pemberdayaan awak kapal perikanan.

Indikator Kinerja IKS.01.04 - Perangkat Pelatihan Kelautan dan Perikanan yang ditetapkan (paket modul)

Indikator kinerja ini mengukur jumlah perangkat pelatihan bidang Kelautan dan Perikanan yang disusun dan ditetapkan pada tahun berjalan. perangkat pelatihan mencakup GBPP, Kurikulum, Modul, dan bahan ajar yang telah ditetapkan melalui surat keputusan. Kegiatan ini merupakan bagian dari pengembangan sistem pelatihan yang digunakan dalam penyelenggaraan pelatihan Kelautan dan Perikanan. Pelaksanaan kegiatan meliputi penyusunan modul pelatihan, pengembangan kurikulum dan GBPP, serta penyediaan *database* perangkat bahan ajar yang terintegrasi. Selain itu, penyusunan *Grand Design* pengembangan perangkat pelatihan aparatur dan Masyarakat tahun 2025-2029 sebagai arah strategis dalam pengembangan pelatihan jangka menengah. Pengesahan perangkat pelatihan dilakukan melalui mekanisme yang telah ditetapkan dan akan didiseminasikan sesuai dengan standar untuk mendukung implementasi pelatihan di lapangan. IKU ini memiliki target 5 paket modul pada tahun 2026 dan akan dilakukan pengukuran pada Triwulan IV 2026, sehingga belum memiliki capaian yang dapat dilaporkan. Namun progress yang sudah dilakukan hingga saat ini antara lain;

1. Finalisasi Modul dan Pendampingan Training of Trainer Pelatihan Literasi Keuangan UMKM Sektor Kelautan Dan Perikanan
2. Uji coba modul Pelatihan Kerangka Kerja Pengelolaan Perikanan Adaptif Terhadap Perubahan Iklim (FISHE) di Lampung
3. Finalisasi Garis-garis Besar Program Pembelajaran (GBPP) Pelatihan Budidaya Ikan Lele dengan Metode Bioflok
4. Finalisasi Garis-garis Besar Program Pembelajaran (GBPP) Pelatihan Budidaya Ikan Nila dengan Metode Bioflok
5. Finalisasi Garis-garis Besar Program Pembelajaran (GBPP) Pelatihan Budidaya Mina Padi
6. Finalisasi Garis-garis Besar Program Pembelajaran (GBPP) Pelatihan Dasar JF Asisten Penyuluh Perikanan
7. Finalisasi Garis-garis Besar Program Pembelajaran (GBPP) Pelatihan Dasar JF Penyuluh Perikanan Ahli
8. Penyusunan Draft Garis-garis Besar Program Pembelajaran (GBPP) Pelatihan Konflik Buaya dengan Manusia

Indikator Kinerja IKS.01.05 - Bahan Ajar Pelatihan Kelautan dan Perikanan Berbasis Kaji Terap (paket bahan ajar)

IKU ini merupakan jumlah dokumen bahan ajar pelatihan Kelautan dan Perikanan yang disusun berdasarkan hasil inovasi kaji terap dan telah disahkan oleh Pimpinan. Indikator ini mencakup rangkaian proses mulai dari seleksi proposal inovasi yang diusulkan oleh Balai, pembahasan teknis bersama antara Pusat dan Balai, hingga akhirnya ditetapkan secara resmi oleh pimpinan Pusat sebagai materi pelatihan nasional yang sah. Bahan ajar ini berfungsi sebagai pedoman standar dalam pelaksanaan pelatihan di seluruh balai pelatihan KP.

Penyusunan bahan ajar pelatihan tersebut didasarkan pada hasil kegiatan Kaji Terap yang dilakukan oleh pelatih di lingkungan balai pelatihan, yang menghasilkan inovasi-inovasi aplikatif sesuai kebutuhan lapangan sehingga materi pelatihan tidak hanya bersifat teoritis tetapi juga berbasis praktik. Dalam prosesnya, setiap proposal inovasi akan melalui tahapan seleksi dan pembahasan teknis untuk memastikan kualitas, relevansi, serta kesesuaian dengan standar kompetensi yang ditetapkan, sebelum kemudian ditetapkan sebagai bahan ajar oleh pimpinan. Adapun kegiatan yang mendukung pencapaian IKU ini mencakup penyusunan *database* inovasi pelatihan berbasis Kaji Terap bidang Kelautan dan Perikanan yang telah disusun, pelaksanaan seleksi jumlah proposal inovasi pelatihan berbasis Kaji Terap bidang Kelautan dan Perikanan, penyusunan laporan pelaksanaan kegiatan kaji terap Tahun 2026, serta penyusunan laporan diseminasi perangkat pelatihan hasil kaji terap Tahun 2026. . IKU ini memiliki target 1 paket bahan ajar pada tahun 2026 dan akan dilakukan pengukuran pada Triwulan IV 2026 (tahunan), sehingga belum memiliki capaian yang dapat dilaporkan. Namun progress yang sudah dilakukan hingga saat ini antara lain;

1. Telah tersedia Proposal kaji terap yang diusulkan oleh Balai Penyuluhan dan Pelatihan Perikanan (BPPP)
2. Ada 12 Usulan proposal kaji terap yakni;
 - a. Proposal BPPP Ambon 01 - Teknik Stimulasi Molting Kepiting Bakau (*Scylla spp.*) dengan Metoda Pematangan Kaki Jalan dan Penjepit di Wadah Terkontrol dengan Sistem Resirkulasi Untuk Mendapatkan Kepiting Cangkang Lunak (soft shelling crabs)
 - b. Proposal BPPP Ambon 02 - Alat Pengusir Hama Ikan (APHI) Otomatis Berbasis Energi Surya untuk Budidaya Rumput Laut
 - c. Proposal BPPP Banyuwangi 01 - Budidaya Lobster Sistem Apartemen Dengan Teknologi Protein Skimmer

- d. Proposal BPPP Banyuwangi 02 - Mesin Penghalus Garam dengan Sistem Timer.
- e. Proposal BPPP Banyuwangi 03 - Dahan Pohon Cemara Udang Sebagai Atraktor Cumi-Cumi
- f. Proposal BPPP Banyuwangi 04 - Pembuatan Mesin Ows (Oil Water Separator) Ramah Lingkungan
- g. Proposal BPPP Banyuwangi 05 - Pengolahan Limbah Cangkang Kerang Hijau Menjadi Produk Pupuk Kalsium Organik
- h. Proposal BPPP Bitung 01 - Pembuatan atraktor berbahan serat ijuk sebagai media spawning ground cumi-cumi
- i. Proposal BPPP Bitung 02 - Pemanfaatan Kompor Berbahan Bakar Oli Bekas Sebagai Energi Alternatif Pengganti
- j. Proposal BPPP Medan 01 - Pengolahan Hasil Perikanan Pelezat Serbaguna Dari Limbah Kepala Dan Kulit Udang Vannamei
- k. Proposal BPPP Tegal 01 – Mengamati Penggunaan Molase dengan Dextrose Monohydrate pada Pembesaran Benih Ikan Nila (*Oreochromis niloticus*) pada Sistem Bioflok.
- l. Proposal BPPP Tegal 02 - Optimalisasi Produksi Albumin Ikan Gabus Skala Rumah Tangga Sebagai Upaya Peningkatan Kesehatan Dan Gizi Masyarakat

3. Telah disampaikan Nota Dinas Kaji Terap kepada Kepala BPPSDMKP tentang Hasil Seleksi Kaji Terap Tingkat Pusat

Indikator Kinerja IKSK.01.06 - Persentase Perangkat Pelatihan Kelautan dan Perikanan yang diterapkan dalam Penyelenggaraan Pelatihan (%)

Indikator kinerja ini digunakan untuk mengukur sejauh mana perangkat pelatihan Kelautan dan Perikanan yang telah disusun dan ditetapkan pada tahun sebelumnya benar-benar dimanfaatkan secara efektif dalam proses penyelenggaraan pelatihan pada tahun berjalan. Perangkat pelatihan yang dimaksud mencakup kurikulum; Garis-Garis Besar Program Pembelajaran (GBPP), modul pembelajaran, serta media pembelajaran lainnya yang disusun berdasarkan standar kompetensi yang berlaku dan disesuaikan dengan kebutuhan nyata sektor kelautan dan perikanan.

Keberhasilan implementasi indikator ini tidak hanya dilihat dari tersedianya perangkat pelatihan, tetapi juga dari tingkat penerapannya dalam kegiatan pelatihan yang dilaksanakan. Perangkat tersebut harus digunakan sebagai acuan utama dalam proses pembelajaran, baik dalam penyampaian materi, penyusunan metode pembelajaran,

maupun evaluasi peserta pelatihan. Dengan demikian, kualitas dan relevansi materi pelatihan dapat terjamin sesuai dengan perkembangan kebutuhan kompetensi aparatur di bidang kelautan dan perikanan.

Sebagai bentuk bukti implementasi, penerapan perangkat pelatihan ini didokumentasikan melalui laporan kegiatan pelatihan serta rekapan data peserta yang mengikuti pelatihan. Data tersebut menunjukkan jumlah peserta, jenis pelatihan yang diikuti, serta kesesuaian pelatihan dengan perangkat pembelajaran yang telah ditetapkan. Selain itu, laporan implementasi juga memuat informasi mengenai sejauh mana kurikulum; GBPP, modul, dan media pembelajaran benar-benar digunakan selama proses pelatihan berlangsung. Pada tahun 2025, kegiatan ini diwujudkan melalui penyusunan Rekapan Data Perangkat Pelatihan Aparatur & Masyarakat Kelautan dan Perikanan serta Laporan Implementasi Penerapan Perangkat Pelatihan Aparatur & Masyarakat Kelautan dan Perikanan. Dokumen tersebut menjadi dasar untuk menilai efektivitas pemanfaatan perangkat pelatihan, sekaligus sebagai bahan evaluasi dalam rangka peningkatan kualitas penyelenggaraan pelatihan pada tahun-tahun berikutnya. Dengan adanya sistem dokumentasi yang terstruktur, diharapkan pelaksanaan pelatihan dapat semakin terarah, terstandar, dan mampu menjawab kebutuhan peningkatan kompetensi aparatur dan Masyarakat KP secara berkelanjutan. Pengukuran akan dilakukan pada Triwulan IV tahun 2026 dengan target 75%. Progress kegiatan IKU ini di Triwulan I tahun 2026 ini antara lain:

1. Penyusunan Rekapan Data perangkat pelatihan Masyarakat Kelautan dan Perikanan yang disusun Tahun 2025 antara lain untuk pelatihan Dokumen Halal & Pelatihan SAKIP.
2. Telah dilakukan Pendampingan Training Of Trainer (TOT) Sertifikasi Keterampilan Penanganan Ikan Bagi Petugas Lembaga Pengelola Modal Usaha Kelautan Dan Perikanan (LPMUKP)
3. Telah dilaksanakan Kegiatan Uji Coba Pelatihan Pengenalan Jenis Ikan Pelagis Di Provinsi Maluku
4. Telah dilakukan Kegiatan Uji Coba Pelatihan Pengenalan Jenis Ikan Demersal Dan Ikan Karang Di Provinsi Maluku
5. Telah dilakukan Pelatihan Budidaya Mina Padi kepada para Penyuluh dan Tenaga teknis yang akan mendampingi masyarakat penerima bantuan
6. Telah dilaksanakan Kegiatan Training Of Trainer (ToT) Pelatihan Kerangka Kerja Pengelolaan Perikanan Adaptif Terhadap Perubahan Iklim (Framework for Integrated Stock and Habitat Evaluation/ FISHE)

7. Telah dilaksanakan Pelatihan Teknis Budi Daya Ikan Tematik Bioflok secara blended learning yaitu perpaduan perpaduan metode pembelajaran mandiri melalui Learning Management System (LMS) E-Milea dan pembelajaran tatap muka daring kepada 311 orang yang terdiri dari para tenaga teknis dan penyuluh perikanan yang tersebar di 6 provinsi dan 57 kab/kota

Indikator Kinerja IKS.01.07 - Peraturan Pelatihan Kelautan dan Perikanan yang diusulkan (Dokumen)

Penetapan indikator kinerja ini berfungsi untuk mengukur sejauh mana proses penyusunan dan pengusulan draft peraturan pelatihan Kelautan dan Perikanan telah berjalan secara efektif hingga dapat diajukan kepada Sekretariat BPPSDM untuk diproses lebih lanjut dalam tahapan penetapan. Fokus utama indikator ini tidak hanya pada tersusunnya dokumen draft peraturan, tetapi juga pada kelancaran proses fasilitasi yang mendukung penyempurnaan substansi regulasi sebelum diusulkan secara resmi.

Kegiatan fasilitasi yang dimaksud mencakup berbagai aktivitas koordinatif seperti rapat pembahasan, konsultasi teknis, serta proses harmonisasi dengan berbagai pihak terkait. Melalui kegiatan ini, setiap rancangan regulasi, pedoman, maupun ketentuan teknis yang berkaitan dengan penyelenggaraan pelatihan kelautan dan perikanan dapat dibahas secara komprehensif agar selaras dengan standar kompetensi yang berlaku, kebutuhan pengembangan sektor kelautan dan perikanan, serta arah kebijakan nasional yang menjadi acuan.

IKU ini mencerminkan kualitas substansi draft peraturan telah memenuhi prinsip kelayakan regulasi, baik dari aspek teknis maupun administratif, sehingga siap untuk diajukan ke tahap penetapan oleh otoritas yang berwenang. Semakin intens dan efektif kegiatan fasilitasi yang dilakukan, maka semakin besar peluang tercapainya keselarasan dan penyempurnaan draft peraturan yang dihasilkan.

Sebagai bentuk pengukuran kinerja, indikator ini direpresentasikan melalui jumlah kegiatan fasilitasi yang telah dilaksanakan, baik dalam bentuk rapat koordinasi, sesi konsultasi, maupun proses harmonisasi. Dokumentasi dari setiap kegiatan tersebut menjadi bukti proses pengusulan yang sistematis dan terstruktur, sekaligus menunjukkan komitmen dalam memastikan bahwa setiap draft peraturan yang dihasilkan telah melalui tahapan pembahasan yang memadai sebelum diajukan untuk penetapan lebih lanjut. Pada Triwulan I tahun 2026, belum dilakukan pengukuran terkait IKU ini dan akan dilakukan pada Triwulan II dan Triwulan IV 2026. Progress kegiatan IKU ini di Triwulan I tahun 2026 ini antara lain:

1. Naskah Akademik Keputusan Menteri Kelautan dan Perikanan Komite Program Diklat AKP
2. Draft 1 Keputusan Kepala Badan tentang Coaching dan Mentoring.
3. Draft 2 Keputusan Kepala Badan tentang Pedoman Kaji Terap
4. Keputusan Kepala Badan tentang Pelatihan berbasis Kebutuhan Masyarakat

Indikator Kinerja IKS.01.08 - Persentase Pelaksanaan Kerja Sama Lingkup Pusat Pelatihan KP yang telah Disepakati (%)

Indikator keberhasilan ini digunakan untuk mengukur sejauh mana kerja sama yang dijalin oleh Pusat Pelatihan Kelautan dan Perikanan (KP) dengan berbagai lembaga mitra dapat terlaksana secara efektif dalam mendukung penyelenggaraan pelatihan. Pengukuran dilakukan berdasarkan kesesuaian peran masing-masing pihak, kontribusi nyata mitra, serta hasil yang dicapai dari kerja sama tersebut. Selain itu, evaluasi juga menilai tingkat ketercapaian target yang telah ditetapkan sesuai dengan ruang lingkup kesepakatan yang disusun bersama.

Suatu kerja sama dinyatakan telah terlaksana apabila minimal satu rencana aksi dalam dokumen kerja sama telah diimplementasikan, baik dalam bentuk kegiatan pelatihan, dukungan teknis, maupun kontribusi lainnya yang relevan. Dengan demikian, indikator ini tidak hanya menilai keberadaan dokumen formal, tetapi juga menitikberatkan pada implementasi nyata di lapangan.

Pengukuran indikator dilakukan secara bertahap melalui pemantauan semesteran. Pada tahap triwulan II, pengukuran masih berfokus pada proses pelaksanaan seperti koordinasi, persiapan, dan implementasi awal rencana aksi kerja sama. Sementara itu, pengukuran secara menyeluruh dan final dilakukan pada akhir tahun (Triwulan IV) setelah seluruh kegiatan kerja sama dilaksanakan dan hasilnya dapat dievaluasi secara komprehensif. Data dukung yang digunakan dalam pengukuran indikator ini meliputi dokumen MoU atau PKS yang telah ditandatangani, laporan pelaksanaan kegiatan atau bukti kontribusi mitra, data evaluasi capaian pelaksanaan kerja sama, data identifikasi calon kemitraan potensial, revidi dokumen BAST kerja sama HLN, hasil koordinasi dan kehumasan lingkup. Adapun Progress Triwulan I Tahun 2026 antara lain:

1. Penelaahan dan pengawalan proses implementasi PKS Balai
2. Updating data implementasi secara berkala pada lembar kerja kemitraan
3. Identifikasi calon mitra potensial.
4. Koordinasi dengan Set. BPPSDM dalam proses BAST HLN JICA yang berakhir pada tahun 2025 lalu.

5. Koordinasi dengan mitra, UPT, dan dirjen teknis lainnya untuk memperkaya substansi dalam pembuatan konten.

Indikator Kinerja IKSK.01.09 - Sertifikasi Kelembagaan Pelatihan sesuai Standar Lembaga Pelatihan (Sertifikat)

Indikator Sertifikasi Kelembagaan Pelatihan sesuai standar lembaga pelatihan merupakan indikator yang menunjukkan jumlah sertifikasi kelembagaan pelatihan dan penyuluhan yang masih berlangsung dalam rangka pemenuhan standar mutu lembaga pelatihan. Sertifikasi ini mencakup berbagai bentuk penilaian kelembagaan seperti asesmen mandiri, akreditasi ISO, serta pemeliharaan sistem manajemen mutu pelatihan yang dilakukan secara berkelanjutan untuk memastikan kualitas penyelenggaraan pelatihan tetap sesuai standar yang ditetapkan. Sertifikasi kelembagaan pelatihan dan penyuluhan tersebut dikeluarkan oleh lembaga eksternal yang memiliki kompetensi dan kewenangan dalam memberikan sertifikat akreditasi, sehingga hasilnya bersifat objektif dan diakui secara resmi. Proses penilaian mencakup tahapan asesmen mandiri, sertifikat akreditasi, serta hasil *surveillance* atau pengawasan terhadap pemeliharaan sistem mutu pelatihan, khususnya untuk sertifikasi yang masih *on going*.

Data yang digunakan dalam pengukuran indikator ini merupakan data rekap yang telah disahkan oleh pimpinan dan memiliki legalitas formal. Data dukung meliputi dokumen Sistem Manajemen Mutu (SMM) yang disusun atau diperbarui, bukti implementasi standar ISO seperti SOP, instruksi kerja, dan formulir yang diarsipkan, laporan audit internal ISO 9001, laporan audit eksternal ISO 9001, serta laporan audit eksternal ISO 37001. Namun demikian, pengukuran capaian indikator ini belum dapat dilakukan pada saat ini karena bersifat tahunan dan akan dinilai secara komprehensif pada Triwulan IV setelah seluruh proses sertifikasi, audit, dan pemeliharaan sistem mutu dalam satu tahun anggaran selesai dilaksanakan. Progress IKU ini di Triwulan I 2026 yakni:

1. Pembaruan beberapa SOP
2. Audit internal ISO 9001

Indikator Kinerja IKSK.01.10 - Persentase usulan sertifikasi program diklat masyarakat bidang Kelautan dan Perikanan yang disahkan sesuai dengan peraturan yang berlaku (%)

Indikator kinerja ini digunakan untuk mengukur sejauh mana usulan sertifikasi program diklat masyarakat, baik di bidang teknis kelautan dan perikanan maupun program diklat kepelautan, dapat diverifikasi dan disahkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Indikator ini mencerminkan efektivitas proses pengajuan, penilaian, hingga penetapan

sertifikasi program diklat oleh lembaga yang berwenang. Sertifikasi program diklat tersebut dilakukan oleh Lembaga Approval Diklat yang telah ditetapkan oleh Kepala BPPSDMKP, sehingga prosesnya mengikuti standar, mekanisme, dan regulasi yang telah ditentukan. Penilaian mencakup kesesuaian program dengan standar kompetensi, kelengkapan dokumen usulan, serta hasil verifikasi dan audit yang dilakukan dalam proses approval.

Data dukung dalam pengukuran indikator ini meliputi surat usulan *approval* program diklat kepada Kepala Pusat Pelatihan atau Komite Approval, sertifikat *approval* program diklat masyarakat bidang teknis kelautan dan perikanan dan/atau program diklat kepelautan yang diterbitkan oleh lembaga diklat, serta data rekapitulasi yang telah disahkan oleh pimpinan. Selain itu, didukung pula oleh rekapitulasi usulan *approval* dari lembaga pelatihan, jumlah kegiatan rapat atau koordinasi pembahasan usulan program diklat, laporan pelaksanaan audit *approval* atau *surveillance*, persentase program diklat yang diverifikasi dan disahkan, dokumen data potensi kebutuhan *approval* atau akreditasi program pelatihan per wilayah, serta pelaksanaan sosialisasi peraturan terkait approval program pelatihan KP. Namun demikian, capaian indikator ini belum dapat ditentukan pada saat ini karena pengukurannya bersifat tahunan. Evaluasi dan penilaian secara komprehensif baru dilakukan pada Triwulan IV setelah seluruh proses pengusulan, verifikasi, audit, dan penerbitan sertifikat *approval* program diklat dalam tahun berjalan telah selesai dilaksanakan. Progress IKU ini di Triwulan I 2026 yakni:

1. Pelaksanaan *surveillance* audit yang sudah closed sampai tw 1 baru ada 1, yaitu dari SMKN 61 Jakarta

Indikator Kinerja IKS.01.11 - Persentase Realisasi PNBP Lingkup Pusat Pelatihan KP (%)

Pada dasarnya, penerimaan negara terbagi atas 2 jenis penerimaan, yaitu penerimaan dari pajak dan penerimaan bukan pajak yang disebut penerimaan negara bukan pajak (PNBP). Menurut UU no. 20 tahun 1997 tentang Penerimaan Negara Bukan Pajak, PNBP adalah seluruh penerimaan Pemerintah Pusat yang tidak berasal dari penerimaan perpajakan. Kecuali jenis PNBP yang ditetapkan dengan Undang-undang, jenis PNBP yang tercakup dalam kelompok sebagaimana terurai diatas, ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah. Artinya diluar jenis PNBP terurai diatas, dimungkinkan adanya PNBP lain melalui UU. PNBP yang dilakukan oleh Pusat Pelatihan KP adalah dengan kegiatan Pelatihan, dan Sarana Prasarana Gedung dan Worskhop. Indikator Persentase Realisasi PNBP Lingkup Pusat Pelatihan KP (%) digunakan untuk mengukur tingkat pencapaian realisasi Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) dibandingkan dengan

target yang telah ditetapkan dalam satu tahun anggaran. PNBP pada sektor kelautan dan perikanan merupakan pungutan yang dibayarkan oleh individu atau badan atas pemanfaatan layanan, sumber daya, maupun hak negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, yang menjadi bagian dari penerimaan Pemerintah Pusat di luar sektor perpajakan dan hibah.

Ruang lingkup PNBP meliputi pemanfaatan Sumber Daya Alam (SDA), pelayanan, pengelolaan Barang Milik Negara (BMN), pengelolaan dana, serta hak negara lainnya. Pengelolaan dan pengukuran PNBP ini berpedoman pada berbagai regulasi yang berlaku, antara lain Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2018 tentang PNBP, Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2020 tentang Pengelolaan PNBP, Peraturan Pemerintah Nomor 85 Tahun 2021 tentang Jenis dan Tarif PNBP di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan, serta peraturan terkait lainnya mengenai pengelolaan keuangan negara dan Badan Layanan Umum.

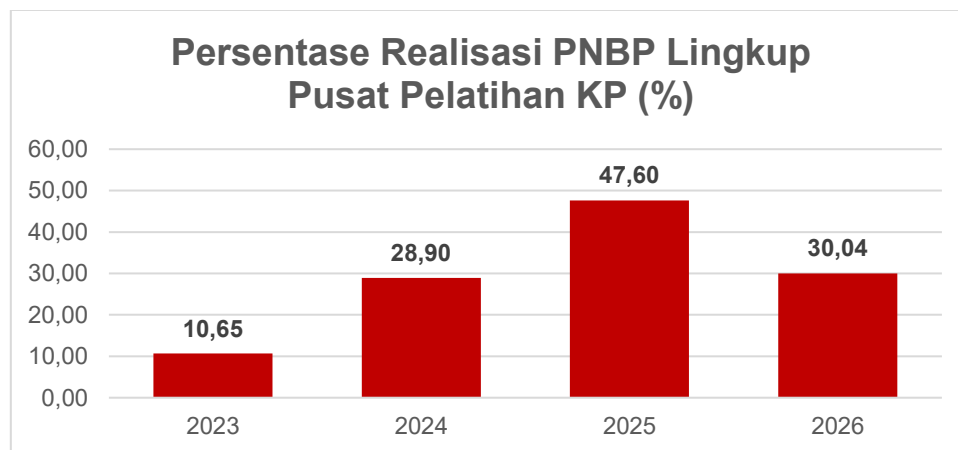
Pengukuran indikator ini dilakukan dengan membandingkan antara realisasi pendapatan PNBP dengan target yang telah ditetapkan, kemudian dinyatakan dalam bentuk persentase. Pemantauan dilakukan secara berkala untuk melihat perkembangan capaian, baik melalui kegiatan identifikasi potensi PNBP, rekapitulasi realisasi pendapatan sesuai periode, monitoring kegiatan fungsional dan nonfungsional berbayar yang terlaksana sesuai rencana, serta rekapitulasi usulan pemanfaatan PNBP. Data dukung utama dalam pengukuran indikator ini bersumber dari data realisasi pendapatan yang tercatat dalam aplikasi Kementerian Keuangan, sehingga memiliki validitas dan akurasi yang dapat dipertanggungjawabkan. Dengan demikian, indikator ini memberikan gambaran kinerja Pusat Pelatihan KP dalam mengoptimalkan penerimaan negara dari sektor layanan pelatihan dan pemanfaatan sumber daya yang dikelola.

Data dukung capaian IKU ini berdasarkan Nota Dinas Kepala BPPSDM Nomor 1448/BPPSDM.1/ KU.340/IV/2026 tanggal 14 April 2026 tentang capaian Kinerja PNBP Triwulan I Tahun 2026. Target tahunan yang tertuang dalam Perjanjian Kinerja (PK) adalah sebesar 80% dari total target PNBP. Adapun target Triwulan I ditetapkan sebesar 10% dari total target tahunan

Tabel 20. Capaian IKU 11 Triwulan I Tahun 2026

Realisasi TW I					2026				Renstra BPPSDMKP Tahun 2025-2029	
2021	2022	2023	2024	2025	Target TW I 2026	Realisasi TW I 2026	% Capaian	% Kenaikan 2025-2026	Target 2029	% Capaian thd target 2029
		10,65	28,90	47,60	10	30,04	120	-36,89	-	-

Berdasarkan data realisasi Triwulan I (TW I), nilai Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) menunjukkan tren pertumbuhan yang sangat progresif sejak tahun 2022 hingga 2025. Tercatat pada tahun 2023 nilai PNBP terealisasi sebesar 10,65%, kemudian melonjak signifikan menjadi 28,90% pada tahun 2024, dan terus meningkat tajam hingga mencapai 47,60% pada awal tahun 2025. Namun demikian, pada Triwulan I tahun 2026 realisasi PNBP tercatat sebesar 30,04%. Jika dibandingkan dengan capaian pada periode yang sama tahun 2025, terjadi penurunan sebesar 17,56 poin persentase. Meskipun demikian, capaian tersebut tetap menunjukkan kinerja yang relatif baik apabila dibandingkan dengan target Triwulan I, yaitu 10% dengan tingkat capaian sekitar 120%. Hal ini mengindikasikan bahwa realisasi PNBP masih melampaui target yang telah ditetapkan pada awal periode, meskipun secara tren tahunan mengalami penurunan dibandingkan tahun sebelumnya.



Gambar 5. Nilai PNBP Lingkup Pusat Pelatihan KP Triwulan I tahun 2023-2026

Ditinjau berdasarkan satuan kerja, BPPP Tegal memberikan kontribusi realisasi terbesar dengan capaian sebesar Rp5.461.388.061 tetapi hanya 24,24% dari target dan menjadi penopang utama pencapaian PNBP secara keseluruhan. Selanjutnya, BDA Sukamandi merealisasikan PNBP sebesar Rp657.563.617 atau 120%, BPPP Medan sebesar Rp299.775.550 atau 120%, BPPP Bitung sebesar Rp249.695.046 atau 120%, dan BBPP Banyuwangi sebesar Rp216.090.053 atau 120%. Sementara itu, BPPP Ambon merealisasikan PNBP sebesar Rp42.371.691 atau 18,45%, yang tetap menunjukkan capaian di atas target meskipun relatif lebih moderat dibandingkan satuan kerja lainnya. Lebih detailnya, capaian PNBP Triwulan I tahun 2026 per balai adalah sebagai berikut:

Tabel 21. Rekap IKU 11 Satker Lingkup Pusat Pelatihan KP

No.	SATKER	TARGET 2025 (Rp)	REALISASI (Rp)	%
1	BPPP Medan	20.465.000	299.775.550	120,00

No.	SATKER	TARGET 2025 (Rp)	REALISASI (Rp)	%
2	BPPP Tegal	22.528.904.000	5.461.388.061	24,24
3	BPPP Banyuwangi	90.635.000	216.090.053	120,00
4	BPPP Bitung	139.100.000	249.695.046	120,00
5	BPPP Ambon	229.683.000	42.371.691	18,45
6	BDA Sukamandi	60.000.000	657.563.617	120,00
Total		23.068.787.000	6.926.884.018	30,03

Sumber: Data Capaian Pusat Pelatihan KP

Adapun faktor penyebab keberhasilan PNBPN pada Triwulan I Tahun 2026 disebabkan oleh:

1. Ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai pada BPPP dan BDA, sehingga meningkatkan daya tarik dan kepercayaan pengguna jasa dalam memanfaatkan layanan sebagai sumber PNBPN.
2. Tersedianya program pelatihan dan pendidikan yang relevan dan berbasis kebutuhan, baik bagi masyarakat maupun aparatur, sehingga layanan yang diberikan memiliki nilai tambah dan tingkat permintaan yang tinggi.
3. Komitmen pimpinan yang kuat dalam mendorong optimalisasi PNBPN melalui penguatan kebijakan, pengawasan, dan pengendalian pelaksanaan layanan.
4. Penerapan standar biaya dan tarif PNBPN yang jelas dan sesuai ketentuan, sehingga memberikan kepastian hukum dan transparansi bagi pengguna jasa.
5. Ketersediaan instruktur yang profesional dan terakreditasi, yang menjamin mutu pelatihan dan meningkatkan minat peserta untuk mengikuti layanan berbayar.
6. Penerapan sistem tata kelola pelatihan yang transparan dan akuntabel, didukung oleh mekanisme pemesanan, pembiayaan, dan pelaksanaan berbasis digital.
7. Integrasi program pelatihan dengan regulasi sertifikasi, seperti Ankapin dan BST-F yang bersifat wajib bagi calon awak kapal, sehingga secara langsung meningkatkan kebutuhan terhadap layanan pelatihan.
8. Penguatan kerja sama strategis dengan perusahaan penangkapan ikan, sekolah perikanan, serta lembaga non-pemerintah (NGO) dalam rangka perekrutan peserta pelatihan, sehingga turut mendorong peningkatan penerimaan PNBPN.
9. Identifikasi dan optimalisasi sumber-sumber PNBPN lainnya pada balai dan satuan kerja BLU, guna memperluas basis penerimaan negara.
10. Peningkatan kualitas pelayanan publik pada balai pelatihan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, untuk meningkatkan kepuasan dan kepercayaan pengguna jasa.

11. Penguatan dan peningkatan kualitas sarana dan prasarana pelatihan beserta fasilitas pendukungnya pada BPPP dan BDA, guna mendukung penyelenggaraan layanan yang efektif dan berdaya saing.
12. Penyelenggaraan pelatihan berbayar secara rutin, seperti Ankapin, Atkapin, BST-F, dan Rating Awak Kapal, dengan pengelolaan kapasitas kelas yang optimal.
13. Penerapan digitalisasi layanan PNBPN, melalui sistem reservasi dan pembayaran daring, guna meningkatkan kemudahan akses serta transparansi layanan pelatihan dan pemanfaatan fasilitas. Pelaksanaan sosialisasi dan diseminasi informasi secara berkelanjutan melalui berbagai media elektronik, untuk meningkatkan jangkauan dan pemanfaatan layanan.

Kegiatan yang mendukung tercapainya IKU Nilai PNBPN Satker Lingkup Pusat Pelatihan KP (Rupiah Miliar) antara lain:

1. Pengesahan pendapatan (BLU) / rincian pendapatan PNBPN dari simponi dengan hasil 4 dokumen;
2. Rekapitulasi data capaian PNBPN dari omspan dengan hasil 4 dokumen

Indikator Kinerja IKS.01.12 - Sarana Prasarana Pelatihan KP yang ditingkatkan kapasitasnya (Paket)

Peningkatan kapasitas sarana dan prasarana yang berbentuk pengadaan fisik dan non fisik/belanja modal yang dilaksanakan oleh satuan kerja lingkup Pusat Pelatihan KP. Pengadaan fisik dan nonfisik yang diadakan sesuai dengan yang sudah disetujui dan tertuang dalam dokumen perencanaan kerja Satker. Perhitungan pada Indikator Kinerja Utama ini dilakukan dengan cara menjumlahkan sarana/prasarana yang terbentuk pengadaan fisik/belanja modal. Indikator keberhasilan ini digunakan untuk mengukur sejauh mana peningkatan kapasitas sarana dan prasarana pelatihan kelautan dan perikanan telah dilaksanakan dalam rangka mendukung efektivitas, efisiensi, serta peningkatan mutu penyelenggaraan pelatihan. Peningkatan kapasitas yang dimaksud mencakup berbagai upaya strategis, antara lain perbaikan sarana yang sudah ada, modernisasi peralatan pelatihan, penambahan fasilitas pendukung, serta optimalisasi pemanfaatan sarana dan prasarana sesuai dengan standar teknis dan kebutuhan pembelajaran.

Dalam pelaksanaannya, indikator ini didukung oleh data yang bersifat valid dan telah melalui proses pengesahan pimpinan. Data dukung tersebut meliputi rekapitulasi kegiatan pengadaan sarana dan prasarana di lingkup Pusat Pelatihan Kelautan dan Perikanan, Berita Acara Serah Terima (BAST) hasil pekerjaan, serta dokumen perencanaan dan pelaksanaan kegiatan. Selain itu, pembuktian capaian dilakukan

melalui dokumen resmi seperti data awal rencana peningkatan kapasitas sarana dan prasarana, bukti Surat Perjanjian Kerja (SPK) atau kontrak, dokumen pengadaan berupa Kerangka Acuan Kerja (KAK) dan Harga Perkiraan Sendiri (HPS), laporan pelaksanaan kontrak, serta grand design kebutuhan sarana dan prasarana di lingkup Puslat KP. Adapun hingga Triwulan I 2026, indikator ini belum menunjukkan capaian karena mekanisme pengukuran dilakukan secara tahunan, yaitu pada Triwulan IV 2026. Oleh karena itu, capaian kinerja baru dapat dievaluasi secara komprehensif pada akhir periode pelaporan setelah seluruh proses pengadaan, pelaksanaan, dan pemanfaatan sarana prasarana selesai dilaksanakan. Progress IKU ini hingga triwulan I antara lain:

1. Kontrak pengadaan simulator di BPPP Bitung dan BPPP Ambon sudah di ttd, namun belum ada realisasi anggaran, karwna barang (simulator) masih dalam proses pengiriman/belum diterima oleh pihak BPPP. sehingga belum ada pembayaran
2. Telah tersusun draft grand design budidaya perikanan, dan masih menunggu rapat lanjutan untuk finalisasi. dan tidak menutup akan tersusunnya grand design lainnya
- 3.

Sasaran Program SK.02 - Aparatur Yang Dididik dan Dilatih

Indikator Kinerja IKSK.02.13 - Persentase aparatur KKP yang menerapkan kompetensi hasil pelatihan (%)

Aparatur dituntut untuk terus meningkatkan kualitas diri melalui pengembangan kompetensi, salah satunya melalui pelatihan. Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang dilaksanakan secara sistematis dan terorganisasi guna meningkatkan pengetahuan serta keterampilan teknis pegawai. Dalam implementasinya, pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui pelatihan dibagi menjadi dua bentuk, yaitu pelatihan klasikal dan pelatihan nonklasikal. Pelatihan klasikal menitikberatkan pada pembelajaran tatap muka di dalam kelas, seperti pelatihan struktural, seminar, lokakarya, dan kursus. Sementara itu, pelatihan nonklasikal lebih menekankan pada pembelajaran berbasis praktik kerja dan pembelajaran mandiri di luar kelas, seperti *coaching*, *mentoring*, dan *e-learning*. Dalam beberapa tahun terakhir, pelatihan nonklasikal cenderung lebih dominan dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN karena dinilai lebih fleksibel dan adaptif terhadap kebutuhan organisasi. Namun demikian, keberhasilan pelatihan tidak hanya diukur dari tingkat partisipasi aparatur dalam mengikuti kegiatan, melainkan juga dari sejauh mana kompetensi yang

diperoleh dapat diimplementasikan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi jabatan. Oleh karena itu, ditetapkan indikator kinerja yang mengukur tingkat penerapan kompetensi hasil pelatihan oleh Aparatur Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP). Indikator ini bertujuan untuk menilai sejauh mana aparatur mampu mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dalam meningkatkan kualitas kinerja, efektivitas pelaksanaan pekerjaan, serta kontribusi nyata terhadap pencapaian target organisasi di bidang kelautan dan perikanan.

Pembuktian penerapan kompetensi tersebut didukung oleh berbagai dokumen, antara lain dokumen evaluasi pasca pelatihan aparatur, laporan kegiatan koordinasi penyelenggaraan pelatihan aparatur dan penerbitan sertifikat, rekapitulasi data capaian pelaksanaan pelatihan aparatur, serta laporan evaluasi pasca pelatihan aparatur tahun 2026. Pengukuran indikator ini direncanakan dilakukan secara semesteran, sehingga pada periode awal tahun belum tersedia capaian kinerja yang dapat disajikan.

Dalam rangka memperoleh gambaran yang representatif terkait penerapan kompetensi pasca pelatihan, dilakukan pengambilan sampel evaluasi menggunakan metode Slovin. Metode ini digunakan untuk menentukan jumlah sampel yang proporsional dari populasi aparatur yang telah mengikuti pelatihan, dengan mempertimbangkan tingkat kesalahan (*margin of error*) tertentu. Dengan menggunakan metode tersebut, diharapkan hasil evaluasi pasca pelatihan dapat merepresentasikan kondisi sebenarnya secara akurat, sehingga dapat menjadi dasar dalam pengambilan kebijakan peningkatan kualitas pelatihan serta pengembangan kompetensi aparatur di lingkungan KKP. Progress IKU ini hingga triwulan I 2026 antara lain:

1. Telah dilakukan Koordinasi Persiapan Pelatihan Gratifikasi bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) Pusat Pelatihan Kelautan dan Perikanan
2. Telah dilaksanakan Akreditasi Program Pelatihan Teknis Sektor Kelautan dan Perikanan
3. Telah dilakukan monitoring Capaian Implementasi Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di lingkungan Balai Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sukamandi

Indikator Kinerja IKS.02.14 - Persentase Tenaga Pelatihan yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi Sesuai Standar Pelatih (%)

Indikator ini digunakan untuk mengukur persentase tenaga pelatih (Instruktur/Widyaiswara) yang telah mengikuti pengembangan kompetensi dibandingkan dengan total tenaga pelatih yang tersedia pada satuan kerja lingkup Pusat Pelatihan Kelautan dan Perikanan. Pengembangan kompetensi dimaksud mencakup keikutsertaan

dalam minimal satu kegiatan diklat, pelatihan, atau sertifikasi yang relevan dengan tugas dan fungsi sebagai tenaga pelatih, serta sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Indikator ini bertujuan untuk memastikan bahwa tenaga pelatih senantiasa meningkatkan kapasitas dan profesionalismenya, sehingga mampu menyelenggarakan proses pembelajaran yang berkualitas, adaptif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta selaras dengan kebutuhan kompetensi di sektor kelautan dan perikanan.

Dalam pelaksanaannya, pencapaian indikator ini didukung oleh beberapa dokumen, antara lain data kebutuhan pengembangan kompetensi tenaga pelatihan (Widyaiswara, Instruktur, dan Tenaga Kepelatihan) lingkup Pusat Pelatihan, serta laporan kegiatan pengembangan kompetensi tenaga pelatihan yang disusun sesuai dengan standar yang ditetapkan. Dokumen-dokumen tersebut menjadi dasar dalam melakukan verifikasi dan validasi terhadap keikutsertaan tenaga pelatih dalam kegiatan pengembangan kompetensi. Pengukuran indikator ini dilakukan secara tahunan, sehingga pada periode awal tahun belum terdapat capaian kinerja yang dapat disajikan. Evaluasi dan perhitungan persentase capaian direncanakan akan dilakukan pada akhir tahun 2026 atau pada Triwulan IV, setelah seluruh kegiatan pengembangan kompetensi tenaga pelatih selesai dilaksanakan dan terdokumentasi secara lengkap. Adapun progress IKU ini di triwulan I ini antara lain telah dilaksanakan Kegiatan Training of Trainer (ToT) Pelatihan Kerangka Kerja Pengelolaan Perikanan Adaptif terhadap Perubahan Iklim (Framework for Integrated Stock and Habitat Evaluation/FISHE) yang diselenggarakan atas kerjasama Pusat Pelatihan Kelautan dan Perikanan, Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan dengan Environmental Defense Fund (EDF) Indonesia pada tanggal 21 – 23 Januari 2026 di Jakarta

Indikator Kinerja IKSK.02.15 - Persentase Unit Eselon II KKP yang Mengimplementasikan Model Corporate University (Corpu) (%)

Indikator ini digunakan untuk mengukur persentase unit kerja di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP) yang telah mengimplementasikan model Corporate University (Corpu) dalam penyelenggaraan pembelajaran dan pengembangan kompetensi pegawai. Implementasi model Corpu merupakan pendekatan strategis dalam pengembangan sumber daya manusia yang terintegrasi dengan kebutuhan organisasi, sehingga pembelajaran tidak hanya bersifat administratif, tetapi berorientasi pada peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Suatu unit kerja dinyatakan telah mengimplementasikan model Corpu apabila memenuhi minimal 3 dari 5 kriteria yang ditetapkan. Kriteria tersebut meliputi: memiliki Rencana Pembelajaran (*Learning Agenda*) berbasis kinerja yang mengacu pada kebutuhan organisasi dan proses bisnis prioritas, menetapkan *champion* atau pengelola pembelajaran Corpu sebagai penanggung jawab koordinasi implementasi di unit kerja, melaksanakan minimal satu program pembelajaran berbasis Corpu (*case-based learning, project-based learning, coaching clinic*, atau pembelajaran berbasis permasalahan riil unit, memanfaatkan *Learning Management System (LMS)* atau platform digital pembelajaran untuk mendokumentasikan aktivitas pembelajaran, termasuk materi, daftar hadir, forum diskusi, dan laporan, serta mengisi dan melaporkan monitoring implementasi Corpu secara berkala kepada Pusat Pelatihan guna memastikan progres implementasi dapat terpantau dengan baik.

Pencapaian indikator ini didukung oleh berbagai dokumen, antara lain dokumen rencana aksi *Corporate University (Corpu)*, laporan pelaksanaan kegiatan, serta hasil evaluasi internal. Selain itu, terdapat beberapa kegiatan utama yang menjadi bagian dari implementasi indikator ini, yaitu penyusunan rencana implementasi Corpu pada unit eselon II, pengembangan modul pembelajaran berbasis Corpu, serta penyusunan laporan implementasi Corpu pada unit eselon II di lingkungan KKP. Pengukuran indikator ini dilakukan secara tahunan, sehingga pada periode awal tahun belum tersedia capaian kinerja yang dapat disajikan. Evaluasi terhadap tingkat implementasi model Corpu pada unit kerja direncanakan akan dilakukan pada akhir tahun 2026 atau pada Triwulan IV, setelah seluruh proses implementasi, pelaporan, dan evaluasi internal dari masing-masing unit kerja telah dilaksanakan secara menyeluruh. Progress IKU ini di triwulan I antara lain telah menyusun Dokumen Katalog Pengembangan Kompetensi (Bangkom) Aparatur Sipil Negara (ASN) Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP) Melalui Corporate University KKP Tahun 2026.

Sasaran Program SK.03 - Tata Kelola Pemerintahan yang Efektif dan Akuntabel dalam Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan

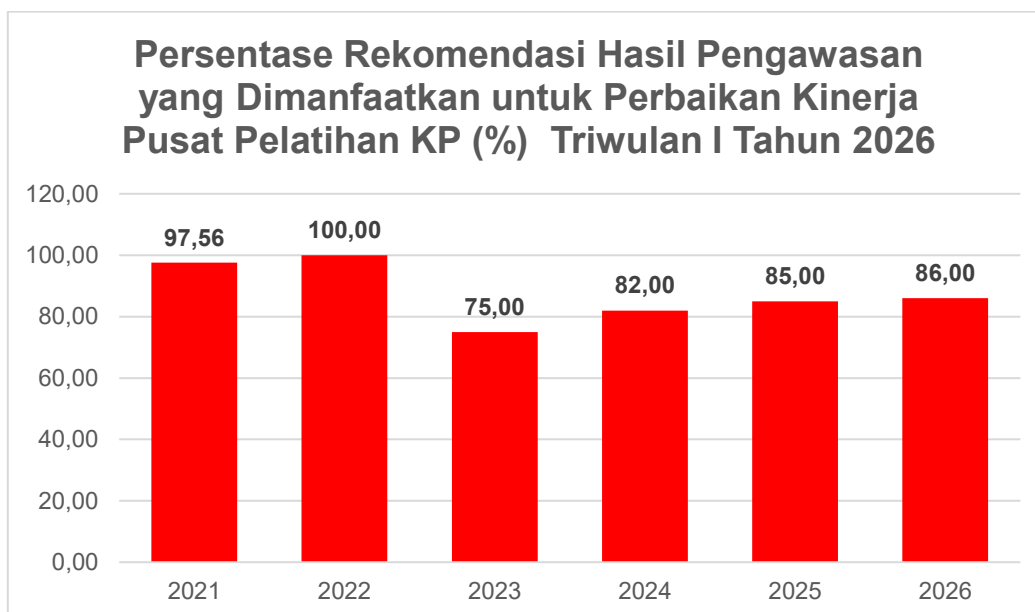
Indikator Kinerja IKS.03.16 - Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan yang Dimanfaatkan untuk Perbaikan Kinerja Pusat Pelatihan KP (%)

Indikator Kinerja ini merupakan jumlah rekomendasi hasil pengawasan Itjen yang telah ditindaklanjuti secara tuntas (status tindak lanjut adalah TUNTAS) oleh Puslat KP sampai dengan waktu pengukuran. IKU ini yang mengukur komitmen pimpinan dalam percepatan penyelesaian temuan serta inisiasi kegiatan seperti Tindak Lanjut Temuan dengan melakukan pendampingan ke satuan kerja dan kegiatan tindak lanjut temuan yang diadakan secara regional dengan melibatkan tim Itjen. IKU ini mencerminkan komitmen pimpinan dalam mempercepat penyelesaian temuan hasil pengawasan sekaligus memastikan perbaikan tata kelola yang berkelanjutan. Upaya percepatan tersebut dilakukan melalui berbagai inisiatif, antara lain pelaksanaan kegiatan tindak lanjut temuan secara sistematis dan terencana, serta pendampingan langsung kepada satuan kerja guna memastikan setiap rekomendasi dapat diselesaikan secara tepat dan akuntabel.

Adapun kegiatan yang mendukung pencapaian indikator ini meliputi penyelesaian rekomendasi yang bersumber dari Catatan Hasil Reviu (CHR) pada lingkup Puslat KP, pelaksanaan pendampingan penyelesaian rekomendasi hasil pengawasan, serta penyelenggaraan kegiatan tindak lanjut temuan secara regional dengan melibatkan tim Itjen. Melalui kegiatan-kegiatan tersebut, diharapkan seluruh rekomendasi hasil pengawasan dapat diselesaikan secara optimal dan tepat waktu. Capaian IK Persentase Rekomendasi hasil pengawasan yang dimanfaatkan untuk perbaikan kinerja lingkup Pusat Pelatihan KP Pada Tahun 2026 mengacu kepada Nota dinas Inspektorat Jenderal Nomor T.277/ITJ.3/HP.510/IV/2026. Disampaikan bahwa Pusat Pelatihan KP tidak memiliki temuan sehingga nilai untuk IKU ini sama dengan nilai targetnya yakni 86.

Tabel 22. Capaian IKU 16 triwulan I tahun 2026

Realisasi TW I					2026				Rencana Kegiatan Tahun 2025-2029	
2021	2022	2023	2024	2025	Target TW I 2026	Realisasi TW I 2026	% Capaian	% Kenaikan TW I 2025-2026	Target 2029	% Capaian thd target 2029
97,56	100,00	75,00	82,00	85,00	86,00	86,00	100,00	1,18	89,00	96,63



Gambar 6. Grafik Capaian IKU Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan tahun 2021-2026

Indikator ini menilai efektivitas tindak lanjut atas temuan pengawasan Inspektorat Jenderal (Itjen), di mana pada tahun 2025 instansi memiliki temuan pengawasan pada Pusat Pelatihan KP memiliki 4 temuan dan telah menyelesaikan keempatnya secara tuntas (100%). Realisasi tahun 2026 mencapai 86% karena tidak ada temuan, sehingga capaian Pusat Pelatihan KP pada IKU ini sebesar 100%.

Adapun faktor penyebab keberhasilan capaian IKU Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan di triwulan I Tahun 2026 antara lain:

1. Terlaksananya administrasi keuangan dan perbendaharaan yang baik. Serta antisipasi permasalahan atau adanya kesalahan dalam administrasi. terselesaikannya dokumen tindak lanjut yang baik dengan koordinasi yang baik.
2. Sistem pengawasan internal yang efektif sehingga temuan dan rekomendasi dapat memberikan masukan yang relevan bagi peningkatan kinerja.
3. Tidak adanya temuan dari Inspektorat jenderal.

Kegiatan yang mendukung tercapainya IKU Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan yang Dimanfaatkan untuk Perbaikan Kinerja Pusat Pelatihan KP (%) antara lain:

1. Melakukan persiapan secara internal dalam rangka memastikan kesiapan tindak lanjut apabila CHR telah diterbitkan. Persiapan tersebut antara lain berupa penataan dan pemutakhiran dokumen, penguatan eviden pada masing-masing komponen LKE, serta penguatan koordinasi antar unit kerja.

2. Pendampingan dilakukan secara intensif melalui koordinasi antara unit kerja terkait dan Inspektorat sebagai aparat pengawasan intern pemerintah, dengan fokus pada percepatan penyelesaian seluruh rekomendasi hasil pengawasan. Kegiatan pendampingan mencakup asistensi finalisasi tindak lanjut, verifikasi kelengkapan eviden, serta klarifikasi atas penyelesaian rekomendasi yang sebelumnya masih dalam proses.

Indikator Kinerja IKS.03.17 - Indeks Profesionalitas ASN Pusat Pelatihan KP (indeks)

Profesionalitas adalah kualitas para anggota profesi terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki untuk melakukan tugas-tugasnya. Indeks Profesionalitas ASN secara definisi adalah ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN berdasarkan kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan (Permen PAN dan RB No. 38 Tahun 2018). Sesuai dengan surat BKN 4190/B-BM.02.01/SD/K/2024 tentang pengukuran Indeks Profesionalitas ASN tahun 2023 pada tanggal 20 Juni 2024, Akan ada penyesuaian formula perhitungan untuk IP ASN BKN tahun 2023, untuk itu perhitungan IP ASN Mandiri tahun 2024 dan seterusnya juga akan menyesuaikan formula sesuai dengan surat tersebut. Perubahan formula akan dilaksanakan setelah perubahan formula pada aplikasi SIASN juga telah dilaksanakan. Saat ini perhitungan formula masih menggunakan peraturan tahun sebelumnya.

Sesuai dengan surat BKN 006/B-BM.02.01/SD/C/2023 tentang pengukuran IP-ASN. Terdapat perubahan formula perhitungan sebagai berikut:

1. Perhitungan bobot pada **dimensi kualifikasi** mengalami penyesuaian dengan mencantumkan persyaratan pendidikan minimal dengan jenis jabatan yang diduduki. (Tabel bisa dilihat dibawah)
2. **Diklat 20JP** dihitung secara proposional
3. Perhitungan bobot **dimensi kinerja** mengalami penyesuaian menjadi predikat kinerja (Tabel bisa dilihat dibawah)
4. Riwayat hukuman disiplin 1 (satu) tahun terakhir

Nilai diukur setiap tahun dengan menggunakan 4 (empat) dimensi meliputi (a) Kualifikasi, (b) Kompetensi; (c) Kinerja; dan (d) Disiplin. Sesuai dengan surat BKN 4190/B-BM.02.01/SD/K/2024 tentang pengukuran IP-ASN. Pengukuran dimensi kualifikasi dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 23. Bobot Komponen Kualifikasi Perhitungan IP ASN

Jabatan	Jenjang Jabatan	Persyaratan Pendidikan Minimal Diangkat Kedalam Jabatab	Pendidikan yang diperoleh					
			S3	S2	S1/D-IV	D-III	D-II/D-I/SLTA/Sederajat	Dibawah SLTA
Manajerial	Jabatan Pimpinan Tinggi	S1/DIV	25	25	20	10	10	10
	Jabatan Administrator	S1/DIV	25	25	20	10	10	10
	Jabatan Pengawas	DIII	25	25	25	20	10	10
Non Manajerial	Jabatan	SLTA	25	25	25	25	20	10
	Fungsional(keterampilan)	DIII	25	25	25	20	10	10
	Jabatan	S1/DIV	25	25	20	10	10	10
	Fungsional(keahlian)	S2	25	20	10	10	10	10
	Jabatan Pelaksana	S2	25	25	25	25	20	10

Sumber: Surat BKN 4190/B-BM.02.01/SD/K/2024

Sesuai dengan surat BKN 4190/B-BM.02.01/SD/K/2024 Kompetensi diukur dari indikator riwayat pengembangan kompetensi yang telah dilaksanakan yang meliputi: Diklat Kepemimpinan, Diklat Fungsional, Diklat Teknis, dan Pengembangan Kompetensi 20 Jam Pelajaran (JP) satu tahun terakhir dengan formula sebagai berikut:

Tabel 24. Bobot Komponen Kompetensi Perhitungan IP ASN

Jenis Jabatan	Instrumen												
	Bobot Dasar					Diklat Kepemimp inan		Diklat Fungsiona l		Diklat Teknis		Pengemban gan Kompetens i	
	Hasil Penilaian Kinerja												
	San gat Baik	Ba ik	Butuh Perbai kan	Kurang/ Miscon duct	Sangat Kurang	Sud ah	Bel um	Sud ah	Bel um	Sud ah	Bel um	> = 2 0 JP	<20 JP
Jabatan Pimpinan Tinggi	25	20	15	10	5	10	0	-	-	-	-	5	proporsi onal
Jabatan Administra tor	25	20	15	10	5	10	0	-	-	-	-	5	proporsi onal
Jabatan Pengawa s	25	20	15	10	5	10	0	-	-	-	-	5	proporsi onal

Jenis Jabatan	Instrumen												
	Bobot Dasar					Diklat Kepemimp inan		Diklat Fungsiona l		Diklat Teknis		Pengemban gan Kompetens i	
	Hasil Penilaian Kinerja												
	San gat Baik	Ba ik	Butuh Perbai kan	Kurang/ Miscon duct	Sangat Kurang	Sud ah	Bel um	Sud ah	Bel um	Sud ah	Bel um	> = 2 0 J P	<20 JP
Jabatan Fungsional	25	20	15	10	5	-	-	10	0	-	-	5	proporsi onal
Jabatan Pelaksana	25	20	15	10	5	-	-	-	-	10	0	5	proporsi onal

Sumber: Surat BKN 4190/B-BM.02.01/SD/K/2024

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

Tabel 25. Bobot Komponen Kinerja Perhitungan IP ASN

No	Keterangan Nilai SKP	Nilai Kinerja
1	Sangat Baik	30
2	Baik	25
3	Butuh Perbaikan	20
4	Kurang	15
5	Buruk	10

Sumber: Dok Manual IKU Pusat Pelatihan KP

Disiplin diukur dari indikator riwayat penjatuhan hukuman disiplin yang pernah dialami selama 1 tahun terakhir, yang meliputi: a. Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin; dan b. Pernah dijatuhi hukuman disiplin (ringan, sedang, berat), dengan formula sebagai berikut:

Tabel 26. Bobot Komponen Disiplin Perhitungan IP ASN

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

Sumber: Dok Manual IKU Pusat Pelatihan KP

Bobot penilaian dimensi Indeks Profesionalitas ASN terdiri atas (a) Kualifikasi memiliki bobot 25 % (dua puluh lima persen); (b) Kompetensi memiliki bobot 40 % (empat puluh persen); (c) Kinerja memiliki bobot 30 % (empat puluh persen); dan (d) Disiplin memiliki

bobot 5 % (lima persen). Berdasarkan bobot penilaian dimensi Indeks Profesionalitas ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12, dilakukan perhitungan dengan rumus matematis sebagai berikut:

Tabel 27. Perhitungan IP ASN

Dimensi	Bobot	Rumus IP ASN
Kompetensi	25%	$\text{IP ASN} = \text{Nilai Kompetensi} \times \text{Bobot (25\%)} + \text{Nilai Kualifikasi} \times \text{Bobot (40\%)} + \text{Nilai Kinerja} \times \text{Bobot (30\%)} + \text{Nilai Disiplin} \times \text{Bobot (5\%)}$
Kualifikasi	40%	
Kinerja	30%	
Disiplin	5%	

Berikut adalah tabel pengkategorian nilai IP ASN Sesuai dengan Peraturan Kepala BKN Nomor 8 Tahun 2019:

Tabel 28. Kategori Nilai IP ASN

Nilai	Kategori
91 - 100	Sangat Tinggi
81 - 90	Tinggi
71 - 80	Sedang
61 - 70	Rendah
≤60	Sangat Rendah

Sumber: Dok Manual IKU Pusat Pelatihan KP.

Progress IKU ini di Triwulan I 2026 antara lain:

1. Telah melaksanakan pengelolaan laporan kehadiran dan ketepatan waktu pegawai secara tertib, terstruktur, dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Data kehadiran pegawai direkap secara bulanan berdasarkan hasil presensi elektronik sebagai bentuk pengendalian disiplin kerja ASN. Selanjutnya, hasil rekapitulasi bulanan tersebut disusun dan dikompilasi menjadi laporan per semester sebagai bentuk pelaporan berkala kepada pimpinan. Laporan semester ini memuat analisis tingkat kehadiran, ketepatan waktu, serta identifikasi terhadap potensi pelanggaran disiplin kehadiran pegawai.
2. Monitoring dilakukan dengan mengacu pada data IP ASN yang mencakup aspek kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin pegawai. Hasil pemantauan digunakan sebagai dasar untuk mengetahui tingkat profesionalitas ASN serta mengidentifikasi area yang masih memerlukan peningkatan.
3. Seluruh pegawai telah menyusun SKP TW 1 Tahun 2026 sebagai dasar penilaian kinerja individu yang disusun secara berjenjang dan selaras dengan sasaran kinerja organisasi. Dokumen SKP tersebut telah diverifikasi dan dievaluasi oleh atasan langsung sebagai bagian dari proses penilaian kinerja yang objektif dan terukur.

Indikator Kinerja IKSK.03.18 - Penilaian Mandiri SAKIP Pusat Pelatihan KP (Nilai)

Berdasarkan Peraturan Menteri KP No. 68 Tahun 2017 tentang SAKIP, tujuan pelaksanaan SAKIP adalah mendorong terciptanya akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebagai salah satu prasyarat untuk terciptanya pemerintah yang baik dan terpercaya baik dari sisi perencanaan, pengukuran, pelaporan, evaluasi, dan disertai alat bukti. SAKIP membantu kita untuk memberikan pedoman proses/tahapan pencapaian tujuan organisasi yang valid, *measurement*, dan akuntable, serta memberikan informasi kepada kita posisi pencapaian kinerja yang telah dihasilkan. (apakah berhasil ataukah gagal). Dasar pelaksanaan Penilaian Mandiri SAKIP lingkup Pusat Pelatihan KP Tahun 2026 mengacu kepada kebijakan yang telah ditetapkan dalam Peraturan MenPAN RB nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Tujuan dari Evaluasi Penilaian SAKIP Mandiri Tahun 2026 ini adalah untuk mengetahui sejauh mana Implementasi SAKIP dilaksanakan serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, sehingga diharapkan dapat mendorong setiap unit kerja untuk berkomitmen dan secara konsisten mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan melalui implementasi SAKIP.

Sejalan dengan hal tersebut, berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah, salah satu pengendalian dan fasilitasi dalam pengelolaan kinerja dalam adalah dalam bentuk *Advisory Services* (pendampingan dalam rangka perbaikan kinerja). Salah satu bentuk implelementasi di BPPSDM berupa inisiasi metode pendampingan evaluasi SAKIP mandiri dan rekon kinerja pada seluruh satker secara berjenjang yang dilakukan BPPSDM, mulai diadopsi untuk lingkup KKP. Begitu pula evaluasi berbasis aplikasi menjadi nilai inovasi bagi sistem akuntabilitas kinerja di lingkungan KKP, menjadikan BPPSDM mendapatkan nilai lebih dalam pengelolaan kinerja. IKU ini belum dihitung di triwulan ini, Penilaian Mandiri SAKIP akan dilakukan di triwulan II. Progress IKU ini di Triwulan I ini antara lain:

1. Rekon kinerja untuk dokumen kinerja tahun 2025
2. Pelaksanaan perencanaan kinerja meliputi penyusunan PK/Manual IKU
3. Pelaksanaan pengukuran kinerja level 2 dan level 3 triwulan IV 2025 dan triwulan I 2026
4. Penyusunan laporan kinerja triwulan IV 2025

Indikator Kinerja IKS.03.19 - Persentase rencana umum pengadaan PBJ yang diumumkan pada SIRUP Pusat Pelatihan KP (%)

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

Formulasi pengukuran/penilaian sebagai berikut:

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

Gambar 7. Formula Perhitungan RU PBJ

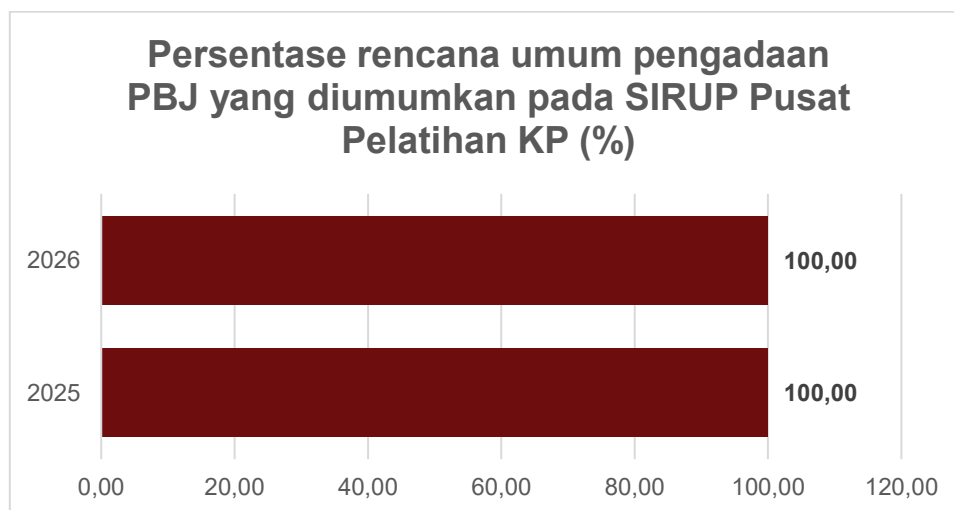
Jika RUP yang diumumkan unit kerja melebihi pagu pengadaan sehingga persentase akan bernilai lebih dari 100%, maka selisih persentase RUP yang diumumkan tersebut akan menjadi pengurang terhadap angka capaian indikator ini.

Capaian IK rencana umum pengadaan PBJ yang diumumkan pada SIRUP Pusat Pelatihan KP (%) Pada Triwulan I Tahun 2026 mengacu kepada Nota Dinas a.n. Sekretariat Jenderal Nomor 1428/BPPSDM.1/PL.410/IV/2026 perihal Penyampaian hasil perhitungan Capaian Indikator Kinerja persentase Rencana Umum Pengadaan di lingkungan KKP yang diumumkan pada SIRUP Triwulan I Tahun Anggaran 2026 tanggal 13 April 2026.

Tabel 29. Capaian IKU 19 Triwulan I Tahun 2026

Realisasi TW I					2026				Rencana Kegiatan Tahun 2025-2029	
2021	2022	2023	2024	2025	Target TW I	Realisasi TW I	% Capaian	% Kenaikan 2025-2026	Target 2029	% Capaian thd target 2029
				100,00	77	100,00	120,00	0,00	89,00	112,36

Sumber: Data Capaian Pusat Pelatihan KP



Gambar 8. Grafik Capaian IKU Persentase rencana umum pengadaan PBJ yang diumumkan pada SIRUP Pusat Pelatihan KP tahun 2025-2026

Indikator mengenai persentase Persentase rencana umum pengadaan PBJ yang diumumkan pada SIRUP Pusat Pelatihan KP merupakan IKU yang mulai diterapkan pada tahun 2025, sehingga hanya terdapat data perbandingan realisasi untuk periode 2025-2026. Pada tahun pertama implementasinya, Puslat KP mencatatkan performa yang sangat baik dengan mencapai realisasi sebesar 100,00. Untuk tahun kedua implementasi IK ini pada Triwulan I 2026, mencapai realisasi sebesar 100,00%, yang jauh melampaui target yang ditetapkan sebesar 77%. Capaian ini menghasilkan persentase kinerja tahunan sebesar 120,00%, yang menunjukkan tingkat kepatuhan dan transparansi yang sangat tinggi dalam perencanaan pengadaan barang dan jasa sejak awal periode. Sejalan dengan hasil tersebut, target akhir dalam Rencana Kegiatan Tahun 2025-2029 yang dipatok pada angka 80% telah berhasil dilampaui sepenuhnya di tahun pertama dengan tingkat capaian terhadap target 2029 mencapai 120,00%.

Adapun faktor penyebab keberhasilan capaian IKU Persentase rencana umum pengadaan PBJ yang diumumkan pada SIRUP Pusat Pelatihan KP pada Triwulan I Tahun 2026 antara lain:

1. Komitmen pimpinan pusat dan balai dalam melakukan tindak lanjut identifikasi belanja pengadaan (PBJ) yang berdampak efisiensi belanja dan dipastikan tidak dapat

direalisasikan sehingga tidak diumumkan pada Sistem Informasi Rencana Umum Pengadaan (SIRUP).

2. Identifikasi efisiensi belanja pengadaan yang dituangkan ke dalam penyusunan kertas kerja (format excel) sebagai data dukung klarifikasi penyesuaian Pagu Pengadaan pasca efisiensi yang akan disampaikan kepada Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP), kemudian dilanjutkan dengan melakukan revisi RUP pada SIRUP berdasarkan kertas kerja klarifikasi yang telah disusun tersebut. Sehingga, diharapkan dapat mencegah terjadinya persentase pengumuman RUP pada SIRUP yang melebihi 100% (seratus persen).
3. Koordinasi dengan sekretariat badan yang baik, karena pemenuhan IKU ini untuk Pusat Pelatihan KP dihitung Bersama Sekretariat Badan BPPSDM KP.
4. Kegiatan monitoring dan evaluasi dilakukan untuk memastikan bahwa seluruh paket pengadaan telah diinput secara lengkap, tepat waktu, dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada sistem yang ditetapkan. Selain itu, monitoring juga bertujuan untuk memastikan kesesuaian antara perencanaan kebutuhan dengan rencana pengadaan yang telah disusun oleh masing-masing unit kerja.
5. Monitoring dilakukan terhadap seluruh tahapan proses PBJ, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga serah terima hasil pekerjaan. Kegiatan ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap proses pengadaan berjalan sesuai dengan prinsip efisien, efektif, transparan, terbuka, bersaing, adil, dan akuntabel.

Kegiatan yang mendukung tercapainya IKU Persentase rencana umum pengadaan PBJ yang diumumkan pada SIRUP Pusat Pelatihan KP (%) antara lain:

1. Monitoring Progres Pengendalian PBJ sebanyak 1 dokumen;
2. Monitoring dan evaluasi penginputan rencana umum pengadaan PUSLATKP sebanyak 1 dokumen.

Indikator Kinerja IKSK.03.20 - Nilai Pengawasan Kearsipan Internal Pusat Pelatihan KP (Nilai)

Arsip yang tercipta dari kegiatan lembaga negara dan kegiatan yang menggunakan sumber dana negara merupakan memori, acuan, dan bahan pertanggungjawaban dalam penyelenggaraan pemerintahan negara sehingga perlu dilakukan usaha penyelamatan secara terpadu, sistemik, dan komprehensif dengan mengukur tingkat pencipta arsip dalam menyelenggarakan kearsipan sesuai dengan prinsip, kaidah, standar kearsipan, dan peraturan perundang-undangan. Nilai pengawasan kearsipan internal adalah penilaian yang dilakukan untuk menilai seberapa baik pencipta arsip dalam menjalankan penyelenggaraan kearsipan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Audit kearsipan

internal dilakukan oleh tim pengawas kearsipan internal untuk menilai pengelolaan arsip dinamis di lingkungan pencipta arsip yang memuat kondisi faktual, pemenuhan standar, rekomendasi, dan nilai pengawasan. Dasar hukum pengawasan kearsipan KKP adalah Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 8 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Kearsipan di Lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan. Nilai pengawasan kearsipan internal unit eselon I diperoleh dari nilai unit kearsipan level II. IKU ini akan diukur di triwulan IV. Progress IKU ini di Triwulan I Tahun 2026 antara lain:

1. Kegiatan identifikasi arsip vital telah dilakukan untuk menentukan jenis arsip yang memiliki kepentingan tinggi terhadap kelangsungan operasional, legalitas, dan akuntabilitas organisasi apabila terjadi bencana atau gangguan lainnya. Proses ini mencakup pendataan, analisis, dan penetapan arsip yang dikategorikan sebagai arsip vital berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan.
2. Perencanaan program kearsipan disusun berdasarkan kebutuhan pengelolaan arsip dinamis dan arsip statis, yang mencakup kegiatan penciptaan, penggunaan, pemeliharaan, penyusutan, serta pelestarian arsip. Selain itu, perencanaan juga mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang kearsipan serta kebijakan internal organisasi.
3. Pengawasan kearsipan dilakukan untuk menilai kesesuaian pelaksanaan pengelolaan arsip dengan kebijakan, prosedur, serta standar kearsipan yang telah ditetapkan. Kegiatan ini mencakup pemeriksaan terhadap pengelolaan arsip dinamis, arsip aktif dan inaktif, penerapan tata naskah dinas, serta pemanfaatan sistem kearsipan yang digunakan.

Indikator Kinerja IKSK.03.21 - Persentase layanan dukungan manajemen internal Pusat Pelatihan KP (%)

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

Formula indikator kinerja ini A. Jumlah target dokumen hasil layanan dukungan manajemen internal (buah) adalah jumlah dokumen hasil layanan yang direncanakan berdasarkan kegiatan dukungan manajemen yang dilaksanakan pada tahun berjalan. B. Jumlah realisasi dokumen hasil layanan dukungan manajemen internal (buah) adalah jumlah dokumen hasil layanan yang telah disusun dan diketahui pimpinan (di

tandatangan) sebagai hasil pelaksanaan kegiatan dukungan manajemen pada tahun berjalan. C. Dokumen hasil layanan dapat berupa laporan, matrik, screen shoot aplikasi yang bukan merupakan bukti capaian IKU lain. Presentase dokumen layanan manajemen yang tersedia / dibandingkan total dokumen layanan manajemen yang ditargetkan. Adapun capaian IKU ini di Triwulan I Tahun 2026 adalah sebagai berikut.

Tabel 30. Capaian IKU 18 Tahun 2025

Realisasi TW I					2026				Rencana Kegiatan Tahun 2025-2029	
2021	2022	2023	2024	2025	Target TW I	Realisasi TW I	% Capaian	% Kenaikan 2025-2026	Target 2029	% Capaian thd target 2029
34,71	18,37	27,38	30	25,71	25,00	29,63	118,52	-0,42	100	29,63

Sumber: Data Capaian Pusat Pelatihan KP

Capaian layanan dukungan manajemen internal menunjukkan fluktuasi tiap tahunnya kisaran 25% setiap tahunnya sejak Triwulan I 2021 hingga 2026, mencerminkan tata kelola internal yang sangat mapan. Pada Triwulan I tahun 2026 mencatat bahwa untuk IKU dukman sudah mencapai 118,52% dari target triwulanan, dengan capaian 8 dokumen dari 27 target tahunan dengan target triwulan I nya sebesar 25%. adapun dokumen yang sudah tersedia yakni 1. Dokumen Laporan SPIP TW I 2026, Dokumen realisasi anggaran januari-maret, laporan keuangan semester II tahun 2025, laporan PIPK Tahun 2025, matriks manajemen resiko triwulan I tahun 2026, dan laporan BMN semester II Tahun 2025.



Gambar 9. Grafik Capaian IKU Persentase layanan dukungan manajemen internal Pusat Pelatihan KP 2021-2026

Adapun dokumen hasil layanan dukungan manajemen internal satker antara lain Dokumen SPIP, Realisasi Anggaran, laporan keuangan, laporan PIPK, matriks manajemen resiko, dan laporan BMN.

Adapun perbandingan dengan satker lain antara lain:

Tabel 31. Rekap Dokumen Dukungan Manajemen Internal Pusat Pelatihan KP Triwulan I Tahun 2025

No.	Nama Dokumen	Periode Pelaporan	Target Jumlah Dokumen (Tahunan)	Realisasi Jumlah Dokumen (Triwulan I)
1	2	3	4	5
1	Dokumen Laporan SPIP	Triwulan	4	
	1) Laporan SPIP Triwulan I Tahun 2026			1
	2) Laporan SPIP Triwulan II Tahun 2026			
	3) Laporan SPIP Triwulan III Tahun 2026			
	4) Laporan SPIP Triwulan IV Tahun 2026			
2	Dokumen Realisasi Anggaran	Bulanan	12	
	1) Realisasi Anggaran Bulan Januari			1
	2) Realisasi Anggaran Bulan Februari			1
	3) Realisasi Anggaran Bulan Maret			1
	4) Realisasi Anggaran Bulan April			
	5) Realisasi Anggaran Bulan Mei			
	6) Realisasi Anggaran Bulan Juni			
	7) Realisasi Anggaran Bulan Juli			
	8) Realisasi Anggaran Bulan Agustus			
	9) Realisasi Anggaran Bulan September			
	10) Realisasi Anggaran Bulan Oktober			
	11) Realisasi Anggaran Bulan November			
	12) Realisasi Anggaran Bulan Desember			
3	Laporan Keuangan	Semester	2	
	1) Semester II Tahun 2025			1
	2) Semester I Tahun 2026			
4	Laporan PIPK Tahun 2025	Tahunan	1	1

No.	Nama Dokumen	Periode Pelaporan	Target Jumlah Dokumen (Tahunan)	Realisasi Jumlah Dokumen (Triwulan I)
1	2	3	4	5
5	Matrik Manajemen Resiko	Triwulan	4	
	1) Triwulan I			1
	2) Triwulan II			
	3) Triwulan III			
	4) Triwulan IV			
6	Laporan Kepegawaian	Tahunan	1	
7	RKBMN	Tahunan	1	
8	Laporan Pengelolaan BMN	Semesteran	2	
	1) Semester II Tahun 2025			1
	2) Semester I Tahun 2026			
Jumlah			27	8
Target (%)			100	25
Capaian (%)				29.63

Sumber: Data Capaian Pusat Pelatihan KP

Hal ini menunjukkan bahwa semua satuan kerja telah mencapai target yang ditetapkan persentase capaian yang signifikan. Faktor Keberhasilan kegiatan ini yaitu:

1. adanya komitmen pegawai dan pimpinan beserta staf dalam koordinasi internal antar tim kerja Pusat Pelatihan KP terutama dalam penyediaan dokumen-dokumen dukungan manajemen instansi yang tepat waktu.
2. Implementasi SPIP Terintegrasi: Pemenuhan komponen pengendalian intern sesuai pedoman BPKP.
3. Penguatan Tata Kelola Keuangan: Melalui pelatihan pengelolaan keuangan DIPA, rekonsiliasi, dan penyusunan laporan keuangan.
4. Pelaksanaan PIPK (Pengawasan Intern atas Penyelenggaraan Kegiatan): Penyusunan laporan evaluasi dan tindak lanjut hasil audit internal.
5. Pembinaan dan Pelatihan Kepegawaian: Termasuk updating data ASN, penilaian kinerja, dan pengelolaan dokumen kepegawaian.
6. Pengelolaan Kearsipan dan Dokumentasi: Digitalisasi arsip dan penerapan sistem informasi kearsipan dinamis.

7. Koordinasi Rutin antar Unit Internal: Forum internal penguatan peran manajemen dukungan secara berkala.
8. Monitoring pemenuhan dokumen bulanan, triwulanan dan semesteran.
9. Penyusunan dokumen *Output* kegiatan yang diperlukan dalam pemenuhan IKU Layanan Dukungan Manajemen.

Kegiatan yang mendukung tercapainya IKU Persentase layanan dukungan manajemen internal Pusat Pelatihan KP (%) antara lain:

1. Dokumen Laporan SPIP TW I 2026, 1 dokumen;
2. Dokumen realisasi anggaran januari-maret, 3 dokumen;
3. Laporan keuangan semester II tahun 2025 1 dokumen;
4. Laporan PIPK Tahun 2025 1 dokumen;
5. Matriks manajemen resiko triwulan I tahun 2026, 1 dokumen;
6. Laporan BMN semester II Tahun 2025. 1 dokumen

Indikator Kinerja IKS.03.22 – Unit Kerja lingkup Pusat Pelatihan KP yang dibangun untuk diusulkan menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) (Satker)

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

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

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

Integritas dianggap sebagai role model Reformasi Birokrasi dalam penegakan integritas dan pelayanan berkualitas. Dengan demikian pembangunan Zona Integritas menjadi aspek penting dalam hal pencegahan korupsi di pemerintahan.

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

Salah satu prinsip dalam tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*) adalah akuntabilitas, dimana akuntabilitas adalah sebagai salah satu wujud komitmen Pusat Pelatihan KP dalam mempertanggungjawabkan pengelolaan anggaran dan pengendalian sumberdaya dalam penyelenggaraan pelatihan pada akhir periode pengukuran. Satker yang menjadi target usulan WBK tahun 2026 adalah satker Pusat Pelatihan KP.

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

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

Progress IKU ini di Triwulan I 2026 antara lain:

1. Berdasarkan hasil penilaian awal yang telah dilakukan oleh Tim Pendampingan Inspektorat III Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP), pelaksanaan pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) di lingkungan Pusat Pelatihan (Puslat) menunjukkan progres yang cukup baik.
2. Tim pendampingan menilai bahwa sebagian besar rencana aksi yang tertuang dalam Dokumen Lembar Kerja Evaluasi (LKE) telah mulai diimplementasikan sesuai dengan tahapan yang direncanakan. Ketersediaan data dukung pada

masing-masing komponen pengungkit juga telah disiapkan, meskipun masih memerlukan penyempurnaan dari sisi kelengkapan dan kualitas eviden.

3. Telah dilakukan upaya penguatan pada seluruh komponen pengungkit, antara lain melalui internalisasi manajemen perubahan, perbaikan tata laksana, serta peningkatan kualitas pelayanan publik. Berbagai kegiatan sosialisasi, monitoring internal, dan evaluasi mandiri tetap dilaksanakan guna memastikan konsistensi pelaksanaan program kerja.
4. Pada area Manajemen Perubahan, telah menyiapkan dan melengkapi berbagai data dukung sebagai bentuk implementasi pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK). Data dukung tersebut disusun secara sistematis untuk memastikan bahwa seluruh upaya perubahan budaya kerja dan penguatan integritas dapat terukur dan terdokumentasi dengan baik. Dokumen yang disediakan meliputi rencana kerja pembangunan Zona Integritas, pembentukan tim kerja, serta penetapan agen perubahan yang ditetapkan melalui surat keputusan pimpinan. Selain itu, tersedia pula bukti pelaksanaan sosialisasi dan internalisasi nilai-nilai integritas, seperti notulensi kegiatan, daftar hadir, dokumentasi foto, serta materi sosialisasi.
5. Pada area Tata Laksana telah menyiapkan data dukung yang menunjukkan adanya upaya perbaikan sistem, prosedur, dan proses bisnis dalam rangka mendukung pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK). Data dukung disusun untuk memastikan bahwa seluruh proses kerja berjalan secara efektif, efisien, transparan, dan akuntabel. Dokumen yang tersedia meliputi peta proses bisnis yang telah direviu dan diperbarui sesuai dengan tugas dan fungsi organisasi. Selain itu, terdapat Standar Operasional Prosedur (SOP) untuk layanan utama yang telah disusun, ditetapkan, dan disosialisasikan kepada seluruh pegawai. Bukti sosialisasi SOP juga dilengkapi dengan notulensi, daftar hadir, serta dokumentasi kegiatan.
6. Pada area Penataan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) telah menyiapkan berbagai data dukung yang menunjukkan upaya pengelolaan SDM secara profesional, transparan, dan berbasis sistem merit dalam rangka mendukung pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK). Data dukung yang tersedia meliputi dokumen perencanaan kebutuhan pegawai yang disusun berdasarkan analisis jabatan (Anjab) dan analisis beban kerja (ABK). Dokumen ini menjadi dasar dalam penataan dan distribusi pegawai agar sesuai dengan kebutuhan organisasi.

7. Pada area Penataan Akuntabilitas Kinerja, telah menyiapkan data dukung yang menunjukkan adanya penguatan dalam perencanaan, pelaksanaan, serta pelaporan kinerja organisasi secara akuntabel dan terukur dalam rangka pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK). Data dukung yang tersedia meliputi dokumen perencanaan kinerja seperti Rencana Strategis (Renstra), Rencana Kerja Tahunan (RKT), serta Perjanjian Kinerja (PK) yang disusun secara berjenjang mulai dari pimpinan hingga level individu. Dokumen tersebut menunjukkan adanya keterkaitan antara sasaran strategis organisasi dengan target kinerja yang ditetapkan.
8. Pada area Penguatan Pengawasan, telah menyiapkan berbagai data dukung yang menunjukkan adanya upaya sistematis dalam membangun mekanisme pengendalian internal yang efektif guna mencegah terjadinya penyimpangan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Data dukung yang tersedia meliputi dokumen penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP), termasuk kebijakan internal, identifikasi dan penilaian risiko, serta rencana tindak pengendalian (RTP). Dokumen tersebut menunjukkan bahwa Puslat telah mulai mengimplementasikan manajemen risiko sebagai bagian dari proses pengawasan internal.
9. Pada area Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik, telah menyiapkan berbagai data dukung yang menunjukkan upaya peningkatan kualitas layanan secara berkelanjutan, transparan, dan berorientasi pada kepuasan pengguna layanan dalam rangka pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK). Data dukung yang tersedia meliputi standar pelayanan (SP) yang telah ditetapkan dan dipublikasikan kepada pengguna layanan. Dokumen ini mencakup persyaratan, prosedur, waktu layanan, biaya/tarif (apabila ada), serta mekanisme pengaduan yang disusun secara jelas dan mudah dipahami.

3.3 Akuntabilitas Keuangan

Berdasarkan dokumen Perjanjian Kinerja Pusat Pelatihan KP Januari 2026, Total Anggaran Lingkup Pusat Pelatihan Tahun 2026 sebesar Rp. 143.748.837.000. Namun dalam pekembangannya terdapat beberapa kali revisi anggaran, sehingga total pagu anggaran lingkup Pusat Pelatihan KP sampai dengan akhir Triwulan I sebesar Rp. 155.298.958.000. dengan blokir anggaran sebesar Rp. 28.486.246.000, sehingga pagu aktif sebesar Rp. 126.812.712.000. Sementara realisasi keuangan Lingkup Pusat

Pelatihan KP sampai dengan akhir TW I sebesar Rp 20.994.907.192 atau sebesar 16,56 % dari Pagu Aktif.

Tabel 32. Realisasi Keuangan Lingkup Pusat Pelatihan KP Triwulan I 2026

Unit Kerja	Pagu Awal	Blokir Anggaran	Pagu Aktif	Realisasi	%-ase
	Rp0,00	Rp0,00	Rp0,00	Rp0,00	(dari pagu aktif)
Pusat Pelatihan KP	12.102.127.000	1.424.822.000	10.677.305.000	2.452.789.973	22,97%
BDA Sukamandi	14.252.081.000	3.004.597.000	11.247.484.000	1.943.835.657	17,28%
BPPP Medan	13.452.000.000	1.964.609.000	11.487.391.000	2.464.976.311	21,46%
BPPP Tegal	51.523.370.000	11.175.913.000	40.347.457.000	6.316.315.541	15,65%
BPPP Banyuwangi	20.281.734.000	2.742.250.000	17.539.484.000	3.436.723.233	19,59%
BPPP Bitung	19.607.080.000	3.620.955.000	15.986.125.000	2.080.521.857	13,01%
BPPP Ambon	24.080.566.000	4.553.100.000	19.527.466.000	2.299.744.620	11,78%
TOTAL	155.298.958.000	28.486.246.000	126.812.712.000	20.994.907.192	16,56%

Sumber: SAKTI

Secara umum kinerja Pusat Pelatihan KP Triwulan I Tahun 2026 telah dilaksanakan dan capaian kinerja yang dihasil tercapai secara optimal. Namun demikian secara teknis masih tetap perlu dilakukan optimasi pelaksanaan kegiatan seperti:

1. Disiplin dalam pelaksanaan kegiatan yang disesuaikan dengan rencana penarikan anggaran/rencana operasional kegiatan yang sudah disusun;
2. Perencanaan yang cermat terkait jadwal kegiatan dan penggunaan anggaran, sehingga tidak terjadi deviasi yang tinggi antara rencana penggunaan anggaran dan realisasinya;
3. Untuk penghematan anggaran, memantau dan memastikan bahwa target yang sudah ditetapkan dalam renja tetap sejalan.

Tabel 33. Rincian Capaian Realisasi Kinerja dan Anggaran Utama dan Pendukung IK Triwulan I Tahun 2026

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target Awal	Target Triwulanan				Kegiatan Pendukung				
				T W I	T W II	T W III	T W IV	Kode RO	Nama RO	Anggaran	Blokir	Realisasi
1	Terselenggaranya Pelatihan Kelautan dan Perikanan	1 Persentase Lulusan Pelatihan KP Kompeten yang Terserap di Dunia Usaha, Dunia Industri dan/atau Dunia Kerja (DUDIKA) (%)	76	50	55	60	76	AEA.151	Koordinasi Pengelolaan Serapan Lulusan	149.142.000	-	10.269.500
		2 Persentase Peserta Pelatihan Masyarakat KP yang Menerapkan Kompetensi Hasil Pelatihan (%)	75		30		75	SCC.831	Masyarakat Kelautan dan Perikanan yang Dilatih	21.698.790.000	-	2.725.318.344
		3 Layanan Gerai Awak Kapal Perikanan Indonesia di Luar Negeri (laporan)	2				2	AEE.152	Pengembangan Kemitraan/Kerjasama Pelatihan antar lembaga dalam negeri dan luar negeri			
		4 Perangkat Pelatihan Kelautan dan Perikanan yang ditetapkan (paket modul)	5		1		5	AFA.161	Penyusunan Modul Pelatihan Aparatur Kelautan dan Perikanan	103.440.000	-	7.261.000
		5 Bahan Ajar Pelatihan Kelautan dan Perikanan Berbasis Kaji Terap (paket bahan ajar)	1				1	ABW.121	Kaji Terap Pelatihan Kelautan dan Perikanan	93.082.000	-	-
		6 Persentase Perangkat Pelatihan Kelautan dan Perikanan yang diterapkan dalam Penyelenggaraan Pelatihan (%)	75				75			-	-	-
		7 Peraturan Pelatihan Kelautan dan	5			2	5	AAH.111	Penyusunan Peraturan Kelautan dan Perikanan	97.292.000	-	15.601.800

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target Awal	Target Triwulanan				Kegiatan Pendukung				
				T W I	T W II	T W III	T W IV	Kode RO	Nama RO	Anggaran	Blokir	Realisasi
		8	Persentase Pelaksanaan Kerja Sama Lingkup Pusat Pelatihan KP yang telah Disepakati (%)	50	20		50	AEE.1 52	Pengembangan Kemitraan/Kerjasama Pelatihan antar lembaga dalam negeri dan luar negeri	99.101.000	-	10.214.900
		9	Sertifikasi Kelembagaan Pelatihan sesuai Standar Lembaga Pelatihan (Sertifikat)	7			7	ADF.1 41	Penjamin Mutu Lembaga Pelatihan KP	155.814.000	-	10.770.690
		10	Persentase usulan sertifikasi program diklat masyarakat bidang Kelautan dan Perikanan yang disahkan sesuai dengan peraturan yang berlaku (%)	75			75	ADF.1 41	Sertifikasi Program Diklat Kepelautan			
		11	Persentase Realisasi PNBK Lingkup Pusat Pelatihan KP (%)	80	10	30	50	80		-	-	-
		12	Sarana Prasarana Pelatihan KP yang ditingkatkan kapasitasnya (Paket)	3			3	RAL.. 711	Peralatan dan Mesin Pelatihan Kelautan dan Perikanan	20.041.662.000	4.667.576.000	73.245.500
								RAL.7 12	Gedung, Bangunan dan Prasarana Pelatihan Kelautan dan Perikanan yang Ditingkatkan Kapasitasnya	9.468.323.000	910.224.000	-
2	Aparatur yang Dididik dan Dilatih	13	Persentase aparatur KKP yang menerapkan kompetensi hasil pelatihan (%)	75	30		75	EBC.9 96	Aparatur Kelautan dan Perikanan yang kompeten	3.195.576.000	-	8.139.430
		14	Persentase Tenaga Pelatihan yang Mengikuti Pengembangan	20			20					

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target Awal	Target Triwulanan				Kegiatan Pendukung				
				T W I	T W II	T W III	TW IV	Kode RO	Nama RO	Anggaran	Blokir	Realisasi
		Kompetensi Sesuai Standar Pelatih (%)										
		15 Persentase Unit Eselon II KKP yang Mengimplementasikan Model Corporate University (Corpu) (%)	20				20					
3	Tata Kelola Pemerintahan yang Efektif dan Akuntabel dalam Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan	16 Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan yang Dimanfaatkan untuk Perbaikan Kinerja Pusat Pelatihan KP (%)	86	86	86	86	86	EBD.Z 26	Penyelesaian Tindak Lanjut Temuan	1.398.000	-	-
		17 Indeks Profesionalitas ASN Pusat Pelatihan KP (indeks)	83		50		83	EBA.9 62	Pengelolaan Kepegawaian Pelatihan KP	25.997.000	-	2.550.000
		18 Penilaian Mandiri SAKIP Pusat Pelatihan KP (Nilai)	81				81	EBD.9 52	Layanan Perencanaan dan Penganggaran	2.295.000	-	-
		19 Persentase rencana umum pengadaan PBJ yang diumumkan pada SIRUP Pusat Pelatihan KP (%)	77	77	77	77	77	EBD.Z 26	Penyelesaian Tindak Lanjut Temuan	-	-	-
		20 Nilai Pengawasan Kearsipan Internal Pusat Pelatihan KP (Nilai)	81				81	EBA.9 62	Pengelolaan Persuratan dan Kearsipan Pusat Pelatihan KP	6.218.000		1.360.000
		21 Persentase layanan dukungan manajemen internal Pusat Pelatihan KP (%)	100	25	50	75	100	EBD.9 55	Layanan Manajemen Keuangan	10.537.000	-	6.300.000
								EBA. 962	Pengelolaan dan Implementasi BMN Pelatihan KP	6.855.000	-	3.060.000

No .	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan		Targe t Awal	Target Triwulanan				Kegiatan Pendukung				
					T W I	T W II	T W III	TW IV	Kode RO	Nama RO	Anggaran	Blokir	Realisasi
		22	Unit Kerja lingkup Pusat Pelatihan KP yang dibangun untuk diusulkan menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK)(Satker)	1	0	0	0	85, 3	EBD.9 52	Layanan Perencanaan dan Penganggaran	46.426.000	-	19.557.500

Sumber: Aplikasi OMSPAN kemenkeu dan Aplikasi Kinerjaku

3.4 Efisiensi Anggaran dan Alokasi Sumber Daya Pusat Pelatihan KP

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

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

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

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

1. Perencanaan (Anggaran)

Efisiensi anggaran dilakukan Pusat Pelatihan KP dalam beberapa dimensi, yaitu: **Dimensi efisiensi pertama** mengutamakan manfaat. Oleh karena itu dibuat inisiatif strategis berupa indikator *Outcome* dan pengawalannya.

Dimensi efisiensi kedua menetapkan prioritas kegiatan. Pada tahun 2025 Pusat Pelatihan KP telah menetapkan kegiatan prioritas, yang pengawalannya dilakukan secara rutin laporan bulanan untuk mendapatkan rekomendasi memadai serta melaksanakan kegiatan yg menggunakan blended dilaksanakan dengan online sehingga menghemat anggaran.

Dimensi efisiensi ketiga berupa melakukan Kerjasama dengan Instansi lain K/L, NGO, Pihak Swasta dalam menghemat penggunaan anggaran kegiatan pelatihan KP dan memaksimalkan kegiatan pelatihan dengan sistem kemitraan..

Dimensi efisiensi keempat berupa kondisi blokir anggaran pada pemangkasan alokasi anggaran belanja modal, perjalanan dinas dan pertemuan. Sehingga memaksimalkan penggunaan anggaran kepada kegiatan yang langsung dapat dirasakan manfaatnya oleh masyarakat

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

2. Pelaksanaan Kegiatan

Strategi pelaksanaan kegiatan untuk meminimalkan serapan anggaran terutama untuk perjalanan dinas

- a. Sinergitas pelaksanaan kegiatan antar satker dan pusat dalam satu rangkaian
- b. Mengutamakan pertemuan di ruang rapat internal atau satker-satker Pusat Pelatihan KP
- c. Mengutamakan kegiatan pelatihan dengan metode online
- d. Sosialisasi dan pembinaan dilaksanakan secara digitalisasi melalui *video conference* dan *live streaming*
- e. Melaksanakan kegiatan sesuai Perjanjian Kinerja dengan atasan berbasis *Balance Score Card* dan SKP.
- f. Mengadakan Pelatihan masyarakat dan aparatur dengan via Daring/online sehingga menghemat anggaran.
- g. Penguatan SDM Pusat Pelatihan KP dan UPT dalam meningkatkan kompetensi dan skill nya

3. Pelaporan, Pemantauan dan Evaluasi

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

Pengukuran efisiensi penggunaan sumber daya dilakukan untuk mengetahui seberapa besar tingkat efisiensi Kementerian Ketenagakerjaan dalam mencapai target dengan memanfaatkan alokasi anggaran. Data yang digunakan untuk mengukur tingkat efisiensi sumber daya yaitu; 1. Data Capaian Sasaran Strategis; 2. Data Pagu Anggaran; dan 3. Data Realisasi Anggaran. cara perhitungan efisiensi penggunaan sumber daya adalah sebagai berikut:

$$\text{Efisiensi} = \text{Capaian Output \%} - \text{Capaian Realisasi Anggaran \%}$$



PENUTUP



Pusat Pelatihan Kelautan dan Perikanan
Gedung Mina Bahari III, Jl. Medan Merdeka Timur, Jakarta Pusat,
Daerah Khusus Ibukota Jakarta

BAB IV - PENUTUP

4.1 Capaian Kinerja Utama

Pengukuran capaian kinerja Pusat Pelatihan KP Tahun 2025 dilakukan dengan cara membandingkan antara target (rencana) dan realisasi IKU (*key performance indicator*, disingkat KPI) pada masing-masing perspektif. Pencatatan dan pengukuran kinerja dilakukan dengan bantuan perangkat lunak berbasis *balanced scorecard* dari Kementerian Kelautan Perikanan, yaitu Aplikasi Kinerjaku yang dapat diakses secara daring pada <http://kinerjaku.kkp.go.id>. Capaian nilai kinerja Pusat Pelatihan KP pada triwulan I Tahun 2026 adalah **116,07% - ISTIMEWA** seperti pada tampilan grafik dashboard dibawah ini:



Gambar 10. Tampilan Dashboard Kinerjaku (Sumber: Kinerjaku.kkp.go.id)

Berikut rangkuman capaian IKU Pusat Pelatihan KP Triwulan I Tahun 2026

1. IKS.01.01 – Persentase Lulusan Pelatihan KP Kompeten yang Terserap di Dunia Usaha, Dunia Industri dan/atau Dunia Kerja (DUDIKA) (%) dengan Target Triwulan I Tahun 2026 sebesar 50% dan Capaian sebesar 67,94% (120%).
2. IKS.01.11 – Persentase Realisasi PNPB Lingkup Pusat Pelatihan KP (%) dengan Target Triwulan I Tahun 2026 sebesar 10% dan Capaian sebesar 30,03% (120%).
3. IKS.03.16 – Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan yang Dimanfaatkan untuk Perbaikan Kinerja Pusat Pelatihan KP (%) dengan Target Triwulan I Tahun 2026 sebesar 86% dan Capaian sebesar 86% orang (100%).

4. IKS.03.19 – Persentase rencana umum pengadaan PBJ yang diumumkan pada SIRUP Pusat Pelatihan KP (%) dengan Target Triwulan I Tahun 2026 sebesar 77% dan Capaian sebesar 100% (120%).
5. IKS.03.21 – Persentase layanan dukungan manajemen internal Pusat Pelatihan KP (%) dengan Target Triwulan I Tahun 2026 sebesar 25% dan Capaian sebesar 29,63% (118,52%).

4.2 Permasalahan dan Rekomendasi

Meskipun secara umum kinerja untuk Triwulan I Tahun 2026 ini Puslat KP telah mampu merealisasikan target kinerjanya, namun untuk pencapaian sesuai target di tahun 2026 ini perlu adanya pengawalan berupa monitoring kinerja secara berkala dan sistematis.



LAMPIRAN



Pusat Pelatihan Kelautan dan Perikanan
Gedung Mina Bahari III, Jl. Medan Merdeka Timur, Jakarta Pusat,
Daerah Khusus Ibukota Jakarta

LAMPIRAN

PK Pusat Pelatihan KP Januari 2025



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

JALAN MEDAN MERDEKA TIMUR NOMOR 16
JAKARTA 10110 KOTAK POS 4130 JKP 10041
TELEPON (021) 3519070 (LACAK), FAKSIMILE (021) 3513287
LAMAR www.kkp.go.id SUREL bppsdm@kkp.go.id

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2026
PUSAT PELATIHAN KELAUTAN DAN PERIKANAN**

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

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

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

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

Selaku atasan PIHAK PERTAMA, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

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

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

Jakarta, 5 Januari 2026

PIHAK KEDUA

Kepala Badan Penyuluhan dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kelautan dan Perikanan



Ditandatangani
Secara Elektronik

I Nyoman Radiarta

PIHAK PERTAMA

Kepala Pusat Pelatihan
Kelautan dan Perikanan



Ditandatangani
Secara Elektronik

Lilly Aprilya Pregiwati

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2026
PUSAT PELATIHAN KELAUTAN DAN PERIKANAN

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN		TARGET
1	Terselenggaranya Pelatihan Kelautan dan Perikanan	1	Persentase Lulusan Pelatihan KP Kompeten yang Terserap di Dunia Usaha, Dunia Industri dan/atau Dunia Kerja (DUDIKA) (%)	76
		2	Persentase Peserta Pelatihan Masyarakat KP yang Menerapkan Kompetensi Hasil Pelatihan (%)	75
		3	Layanan Gerai Awak Kapal Perikanan Indonesia di Luar Negeri (laporan)	2
		4	Perangkat Pelatihan Kelautan dan Perikanan yang ditetapkan (paket modul)	5
		5	Bahan Ajar Pelatihan Kelautan dan Perikanan Berbasis Kaji Terap (paket bahan ajar)	1
		6	Persentase Perangkat Pelatihan Kelautan dan Perikanan yang diterapkan dalam Penyelenggaraan Pelatihan (%)	75
		7	Peraturan Pelatihan Kelautan dan Perikanan yang diusulkan (Dokumen)	5
		8	Persentase Pelaksanaan Kerja Sama Lingkup Pusat Pelatihan KP yang telah Disepakati (%)	50
		9	Sertifikasi Kelembagaan Pelatihan sesuai Standar Lembaga Pelatihan (Sertifikat)	7
		10	Persentase usulan sertifikasi program diklat masyarakat bidang Kelautan dan Perikanan yang disahkan sesuai dengan peraturan yang berlaku (%)	75
		11	Persentase Realisasi PNBPN Lingkup Pusat Pelatihan KP (%)	80
		12	Sarana Prasarana Pelatihan KP yang ditingkatkan kapasitasnya (Paket)	3
2	Aparatur yang Dididik dan Dilatih	13	Persentase aparatur KKP yang menerapkan kompetensi hasil pelatihan (%)	75

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	TARGET
		14 Persentase Tenaga Pelatihan yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi Sesuai Standar Pelatih (%)	20
		15 Persentase Unit Eselon II KKP yang Mengimplementasikan Model Corporate University (Corpu) (%)	20
3	Tata Kelola Pemerintahan yang Efektif dan Akuntabel dalam Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan	16 Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan yang Dimanfaatkan untuk Perbaikan Kinerja Pusat Pelatihan KP (%)	86
		17 Indeks Profesionalitas ASN Pusat Pelatihan KP (indeks)	83
		18 Penilaian Mandiri SAKIP Pusat Pelatihan KP (Nilai)	81
		19 Persentase rencana umum pengadaan PBJ yang diumumkan pada SIRUP Pusat Pelatihan KP (%)	77
		20 Nilai Pengawasan Kearsipan Internal Pusat Pelatihan KP (Nilai)	81
		21 Persentase layanan dukungan manajemen internal Pusat Pelatihan KP (%)	100
		22 Unit Kerja lingkup Pusat Pelatihan KP yang dibangun untuk diusulkan menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) (Satker)	1

Data Anggaran

No	Kegiatan	Anggaran (Rp)
1	Pelatihan Kelautan dan Perikanan	59.103.369.000
2	Pendidikan dan Pelatihan Aparatur KP	5.000.000.000
3	Dukungan Manajemen Internal Lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan	79.645.468.000
Total Anggaran Pusat Pelatihan KP Tahun 2026		143.748.837.000

Jakarta, 5 Januari 2026

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



Ditandatangani
Secara Elektronik

I Nyoman Radiarta

Pihak Pertama
Kepala Pusat Pelatihan
Kelautan dan Perikanan



Ditandatangani
Secara Elektronik

Lilly Aprilya Pregiwati

Tabel 34. Link Data Dukung Capaian IKU

No.	Kode	Link Data Dukung
1	IKSK.01.01	https://kinerjaku.kkp.go.id/app/assets/upld/2026/3202624831776219439.pdf
2	IKSK.01.11	https://kinerjaku.kkp.go.id/app/assets/upld/2026/3202624831776252644.pdf
3	IKSK.03.16	https://kinerjaku.kkp.go.id/app/assets/upld/2026/3202624831776235697.pdf
4	IKSK.03.19	https://kinerjaku.kkp.go.id/app/assets/upld/2026/3202624831776159337.pdf
5	IKSK.03.21	https://kinerjaku.kkp.go.id/app/assets/upld/2026/3202624831776252771.pdf



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

Gedung Mina Bahari III Lt. 5

Jl Medan Merdeka Timur No. 16, Jakarta Pusat 10110

Telp: (021) 3519070 (Lacak) - FAX: (021) 3513287

Laman www.kkp.go.id Surel brsdm@kkp.go.id